УДК 316.334:37.015.4:334
DOI 10.58649/1694-9099-2025-4-13-16

БАЗАКЕЕВА К.Ж.
Жусуп Баласагын атындагы КУУ
БАЗАКЕЕВА К.Ж.
КНУ имени Жусупа Баласагына
BAZAKEEVA K.ZH.
KNU Jusup Balasagyn

КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНДА МАМЛЕКЕТТИК ЖАНА МУНИЦИПАЛДЫК КЫЗМАТКЕРЛЕРДИ КЕСИПТИК ДАЯРДООДОГУ КОМПЕТЕНТТҮҮЛҮККӨ НЕГИЗДЕЛГЕН МАМИЛЕНИН РОЛУ

РОЛЬ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ

THE ROLE OF A COMPETENCY-BASED APPROACH IN THE PROFESSIONAL TRAINING OF STATE AND MUNICIPAL EMPLOYEES IN THE KYRGYZ REPUBLIC

Кыскача мүнөздөмө: Бул макалада Кыргыз Республикасында мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлерди кесиптик даярдоодо компетенттүүлүккө негизделген мамиленин маңызы, мазмундук өзгөчөлүктөрү жана практикадагы колдонулушу талданат. Компетенттүүлүк модели мамлекеттик аппараттын эффективдүүлүгүн жогорулатуучу негизги фактор катары бааланат. Изилдөөдө окутуунун методологиялык жаңылануу зарылдыгы, санариптик компетенцияларды өнүктүрүү жана практикалык көндүмдөрдү чыңдоо маселелери белгиленет.

Аннотация: В статье рассматривается применение компетентностного подхода в системе профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих Кыргызской Республики. Показано, что компетентностная модель является ключевым условием повышения эффективности государственного управления. Отмечается необходимость обновления методической базы, развития цифровых навыков и практико-ориентированного обучения.

Abstract: This article examines the implementation of the competency-based approach in the professional training system of civil and municipal servants in the Kyrgyz Republic. The competency model is identified as a key factor in improving the effectiveness of public administration. The study highlights the need for methodological modernization, development of digital skills, and practice-oriented training.

Негизги сөздөр: компетенттүүлүк; кесиптик даярдоо; мамлекеттик жарандык кызмат; муниципалдык кызмат; квалификацияны жогорулатуу; компетенттүүлүк модели; «жумшак көндүмдөр»; «катуу көндүмдөр»; санариптик сабаттуулук; стратегиялык башкаруу; компетенттүүлүк баалоо.

Ключевые слова: компетенция; профессиональная подготовка; государственная гражданская служба; муниципальная служба; профессиональное развитие; модель компетенций; гибкие навыки; жесткие навыки; цифровая грамотность; стратегическое управление; оценка компетенций.

Keywords: competency; professional training; state civil service; municipal service; professional development; competency model; soft skills; hard skills; digital literacy; strategic management; competency assessment.

Бүгүнкү күндө мамлекеттик жана муниципалдык башкаруу системасы коомдун динамикалык өзгөрүүсүнө, глобалдык атаандаштыкка жана санариптик трансформацияга жооп берүүчү натыйжалуу башкаруу механизмдерине муктаж. Бул шартта кызматкерлердин кесиптик компетенттүүлүгүн өнүктүрүү жана бекемдөө – мамлекеттик аппараттын эффективдүүлүгүнүн негизги фактору болуп саналат. Компетенттүүлүккө негизделген мамиле мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлерди даярдоо системасында кадимки билим берүү моделинен

функционалдык-практикалык, натыйжага багытталган моделге өтүүнү шарттайт.

Компетентүүлүк мамилеси акыркы жылдары теорияда жана практикада активдүү иштелип чыгууда. Бул ыкманын педагогикалык баалуулугу жогорку окуу жайларында билим берүү процессинин практикага багытталгандыгын кучөтүү, илимий-изилдөө даярдыгынын мазмунун кесиптик маанилүү сапаттардын жеке компоненттери менен байытуу, студенттердин илимий-изилдөө ишмердүүлүгүндөгү компетенцияларын өнүктүрүүгө артыкчылыктуу багыт берүү, билим алып жаткан адамдын окуу кырдаалдарынан тышкары эффективдүү иш-аракет кылуу жөндөмдүүлүгүн активдештирүү менен байланыштуу. [4]

Бүгүнкү күндө ар бир өлкөнүн өнүгүүсүнүн жана атаандаштыкка жөндөмдүүлүгүнүн эң жогорку көрсөткүчтөрүнүн бири – бул адам ишмердүүлүгүнүн ар кандай тармактарында жогорку билимдүү жана компетенттүү адистердин болушу, алар улуттук коопсуздук, экономика, саясат, саламаттыкты сактоо жана билим берүүнүн заманбап маселелерин чечиши керек. Демек, кесиптик ишмердүүлүгүндө жалпы жана атайын билимдерге, көндүмдөргө жана жөндөмдөргө гана ээ болбостон, так жана табигый илимдерде өзгөчө жөндөмдөргө, ошондой эле сынчыл, чыгармачыл жана инновациялык ой жүгүртүүгө ээ болгон адистерди даярдоо маселеси барган сайын актуалдуу болуп баратат. [1]

Кыргыз Республикасында мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлерди окутуу, квалификациясын жогорулатуу жана кайра даярдоо маселелери бир нече мыйзамдык-укуктук актылар менен жөнгө салынат. Алардын катарына Кыргыз Республикасынын «Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» Мыйзамы (2021), Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинетинин 2023-жылдын 18-апрелиндеги № 209 токтому менен бекитилген “Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчыларын жана муниципалдык кызматкерлерин окутууга мамлекеттик заказ жөнүндө” жана “Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызматчыларын жана муниципалдык кызматкерлерин окутуунун тартиби жөнүндө” жоболор, Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинетинин 2023-жылдын 4-декабрындагы № 637 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын мамлекеттик органдарында жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарында насаатчылык жөнүндө типтүү жобо кирет. Ошону менен бирге, акыркы жылдары бул тармакта компетенттүүлүк моделин киргизүү боюнча системалуу реформалар жүргүзүлүүдө.

Компетенттүүлүк – бул адамдын белгилүү бир ишти сапаттуу аткарууга мүмкүндүк берген билимдердин, көндүмдөрдүн, жеке-руханий жана социалдык сапаттардын жыйындысы. Компетенттүүлүк түшүнүгү классикалык билим берүү мамилесинен айырмаланып, натыйжага, ишмердүүлүктүн практикалык деңгээлине жана кызматкердин иштөө жөндөмүнө багытталат.

Компетенттүүлүктүн негизги компоненттери бул билим, көндүмдөр баалуулуктар жеке сапаттар менен аныкталып, алардын мазмуну теориялык жана укуктук-ченемдик негиздерге, практикалык иштерди аткаруу ыкмаларына, этикалык жүрүм-турум, жоопкерчилик, коомдук багыт, коммуникация, лидерлик, стресске туруктуулук, өзүн-өзү башкаруу менен толукталышы керек.

Мамлекеттик жана муниципалдык кызматтын көз карашынан алганда, компетенттүүлүккө негизделген ыкманы колдонуу, биринчи кезекте, кызматкерлердин кесиптик ишин баалоо үчүн зарыл. Дал ушул жерде кызматкерлер үчүн универсалдуу компетенттүүлүк моделин иштеп чыгуу зарылдыгы алдыңкы планга чыгат. Компетенция модели – бул маалымдама китеп – белгилүү бир кызмат ордуна коюлган талаптарга ылайык компетенциялардын белгилүү бир топтомун баяндаган иерархиялык түрдө уюштурулган документ. [2]

Билим берүүгө компетенттүүлүккө негизделген мамиле билим берүүнүн мазмунуна жана жүрүм-турумдук компонентине карата учурдагы талаптарды, анын ичинде студенттин алган билимин, көндүмдөрүн жана жөндөмдөрүн кесиптик практикада колдонуу жөндөмүн чагылдырат. Ал билим берүү системасын келечектеги адистерди заманбап коомдун муктаждыктарына ылайык даярдоонун сапатын камсыз кылууга багыттайт, бул инсандын социалдык иш-аракеттерге интеграциялануу умтулууларына гана эмес, ошондой эле коомдун инсандын потенциалын пайдалануу зарылдыгын чагылдырат. [5]

Кыргызстан үчүн компетенттүүлүк модели төмөнкү негизги топторду камтыйт:

1. **Кесиптик компетенттүүлүктөр:** мыйзамдарды билүү, мамлекеттик саясатты талдоо, мамлекеттик чечимдерди иштеп чыгуу жана ишке ашыруу.
2. **Башкаруучулук компетенттүүлүктөр:** пландоо, стратегиялык ой жүгүртүү, натыйжаларды баалоо жана ресурстарды башкаруу.
3. **Коммуникативдик компетенттүүлүктөр:** жарандар менен, кызматкерлер менен жана кызыкдар тараптар менен натыйжалуу өз ара аракеттенүү.
4. **Санариптик компетенттүүлүк:** электрондук документ айлантуу, GovTech жана санариптик кызмат көрсөтүүлөрдү колдонуу.
5. **Этикалык жана инсандык компетенттүүлүк:** мамлекеттик кызматчынын жүрүм-турум кодексине шайкеш жоопкерчилик жана адилеттүүлүк.

Мамлекеттик жана муниципалдык кызматтын ишмердүүлүгүндө функционалдык талаптар, коомдун күтүүлөрү жана мамлекеттик башкаруунун жаңы стандарттары өсүүдө. Мунун натыйжасында билимди жөн гана алуу жетишсиз болуп калды. Кызматкерлер чечим кабыл алуу жөндөмүнө ээ болушу, инновацияларды кабыл ала алууга жөндөмдүү болушу,коом менен ачык байланышта иштей билиши керек.

Компетенттүүлүк мамилесине негизделген окутуу системасын ишке ашырууда негизги ролду Кыргыз Республикасынын Президентине караштуу Жусуп Абдрахманов атындагы Мамлекеттик башкаруу академиясы, ЖОЖдордогу мамлекеттик жана муниципалдык башкаруу факультеттери, мамлекеттик органдардын ведомстволук окутуу борборлору аткарууга тийиш.

Компетенттулук томондогу практикалык ыкмалар аркылуу калыптанат: кейс-метод, симуляция жана ролдук оюндар,долбоордук окутуу ж.б.

Мамлекеттик жана муниципалдык башкарууда келечектеги адистерди даярдоодо компетенттүүлүккө негизделген ыкманы колдонуу зарылдыгы эмгек рыногунун талаптарынан жана заманбап жумуш берүүчүлөрдүн муктаждыктарынан келип чыгат. Билим берүүнүн натыйжаларына багытталган бул ыкма студенттерди татаал, стандарттуу эмес кесиптик көйгөйлөрдү чечүүдө өз алдынчалуулукту өнүктүрүүгө, сынчыл ой жүгүртүүнү активдештирүүгө жана баалуу социалдык көндүмдөрдү өнүктүрүүнү баштоого багыттайт. Компетенттүүлүккө негизделген ыкманын келечектеги мамлекеттик кызматкерлерде кесиптик жактан маанилүү компетенттүүлүктөрдү өнүктүрүүгө багытталгандыгы окутуунун жаңы деңгээлине салым кошот жана аларды белгисиздик жана инновациялык трансформация шарттарында өз потенциалын натыйжалуу ишке ашырууга түрткү берет. [3]

Кыргыз Республикасында мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлерди кесиптик даярдоодо компетенттүүлүккө негизделген мамиленин ишке ашырылышындагы көйгөйлөр.

Кыргыз Республикасында мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлерди кесиптик жактан даярдоо жана алардын квалификациясын жогорулатуу процесси акыркы жылдары реформалоонун активдүү стадиясында болгону менен, компетенттүүлүккө негизделген мамилени толук кандуу ишке ашырууда бир катар көйгөйлөр сакталууда.

Биринчи кезекте, окутуу процессинин теориялык мүнөзү басымдуулук кылат, башкача айтканда, окуу программалары жана модулдар мамлекеттик органдардын күнүмдүк ишинде кездешүүчү практикалык жагдайларга толук багытталган эмес. Реалдуу иш кырдаалдарын талдоого, кейс-талкууларга, симуляциялык тапшырмаларга, долбоордук ишмердүүлүккө орун жетишсиз. Натыйжада, окутуудан өткөн кызматкерлер алган билимдерин иш жүзүндө эффективдүү пайдаланууда кыйналышат.

Экинчиден, өлкөдө бирдиктүү компетенттүүлүк моделинин жана ага шайкеш баалоо системасынын толук калыптан-багандыгы актуалдуу көйгөй бойдон калууда. Мамлекеттик кызматтардагы кесиптик, лидерлик, санариптик, аналитикалык жана этикалык компетенцияларды системалуу түрдө калыптандыруу жана баалоо үчүн так критерийлер жана индикаторлор жетишсиз. Бул болсо окутуунун натыйжалуулугун реалдуу баалоого тоскоолдук жаратат.

Үчүнчүдөн, региондордогу окутуу инфраструктурасынын алсыздыгы да олуттуу маселелердин бири болуп саналат. Айрым облустарда жана айылдык аймактарда

окутуучулук кадрлардын жетишсиздиги, санариптик платформалардын сиңүүсүнүн төмөн деңгээли, интернетке жеткиликтүүлүктүн чектелгендиги окутуунун сапатына түздөн-түз таасир этет. Мунун натыйжасында борбор менен региондордун ортосунда билимге жана компетенттик өнүгүүгө жеткиликтүүлүктө системалуу теңсиздик пайда болот.

Төртүнчүдөн, санариптик көндүмдөрдүн жетишсиздиги заманбап мамлекеттик башкаруунун негизги чакырыктарынын бири болуп калды. Электрондук документ жүгүртүү, мамлекеттик кызматтарды онлайн көрсөтүү системалары, маалыматтык коопсуздук жана санариптик аналитика менен иштөө жөндөмдөрү бардык кызматкерлер үчүн базалык компетенция катары калыптана элек.

Бешинчиден, окутуунун натыйжалуулугун баалоонун объективдүү механизмдери жокко эсе. Квалификацияны жогорулатуу курстарынан кийин алынган билимдин реалдуу иш процессине тийгизген таасири көз карандысыз бааланбайт. Көп учурда окуу формалдуу мүнөздө болуп, кызматкер сертификат алуу үчүн гана катышкан учурлар кездешет.

Алтынчысын, кызматкерлердин ички мотивациясынын төмөндүгү, карьералык өсүш механизмдеринин ачыктыгынын жетишсиздиги, эмгек акынын салыштырмалуу төмөн деңгээли профессионалдык өнүгүүгө болгон кызыгууну чектейт. Бул фактор окутуу системасынын натыйжалуулугуна түз таасир этет.

Ошондой эле, эл аралык тажрыйбаларды улуттук контекстке ылайыкташтырууда методологиялык негиз жетишсиз. Көп учурда чет өлкөлүк моделдер түз көчүрүлүп, Кыргызстандагы мамлекеттик башкаруунун маданий, социалдык жана институционалдык өзгөчөлүктөрү эске алынбай калат.

Акырында, көптөгөн программанын мазмунунда этикалык жана коммуникативдик компетенциялардын, жарандар менен иштөө маданиятынын, лидерлик жана командалык иш күндүмдөрүнүн калыптануусу жетишсиз бойдон калууда.

Компетенттүүлүккө негизделген мамиле мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлердин кесиптик жана инсандык потенциалын реалдуу практикада колдонууга мүмкүндүк берген заманбап, натыйжалуу окутуу модели. Кыргызстан бул багытта системалуу кадамдарды жасап келет. Бирок үзгүлтүксүз усулдук жана менеджменттик жаңылануу талап кылынат. Натыйжалуу ишке ашырылган компетенттүүлүк мамилеси мамлекеттик башкаруунун сапатын жана жарандардын ишенимин жогорулатууда чечүүчү роль ойнойт.

Колдонулган адабияттар

1. Бабаев Д.Б., Мендигалиева Г.Х. Санариптештирүү шартында кесипке багытталган окуу // Вестник КНУ им. Ж. Баласагына, 2025, №2, с. 40-44.
2. Галиахметова А.Э., Богатырева М.Р. Компетентностный подход к профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих // Экономические исследования и разработки: научно-исследовательский электронный журнал. – Нижний Новгород: НОО «Профессиональная наука», 2024, №1, с. 130-134.
3. Самохина Н.Н. Компетентностный подход в профессиональной подготовке будущих государственных служащих // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ), 2025, № 1(21), с. 59-68. – Режим доступа: https://doi.org/10.17853/2686-8970-2025-1-59-68
4. Тыныстанова Н.А. Студенттердин кесиптик илимий изилдөө компетенттүүлүгүн калыптандыруу // Вестник КНУ им. Ж. Баласагына, 2025, №3, с. 64-69.
5. Хуторской А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования // Народное образование, 2003, № 2, с. 58-64.

Рецензент: ю.и.к., доцент Суранчиева Г.Т.