Чолпонбек Сыдыкбаев:

КАДР САЯСАТЫНДА МЕРИТОКРАТИЯГА БАГЫТТАЛГАН АРЫ ЧЕЧКИНДҮҮ, АРЫ ПРАГМАТИКАЛЫК ЖАГДАЙЛАРДЫН БОЛУШУ ЗАРЫЛ

Кадр саясатынын этимологиясы, Мамлекеттик жана муниципалдык кызматка кызматкерлерди тандап алуунун, аларга эмгек акы төлөөнүн ишке шыктандыруунун мурдагы жана азыркы абалы, мамлекеттик органдарга жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарына жалаң гана кесипкөй жана моралдык-адеп-ахлактык сапатка ээ кызматкерлерди тандап алуунун принциптери, мамлекеттик кызматкерлердин профессионалдуулугун арттыруу жаатында саясий илимдердин кандидаты, доцент, докторант Чолпонбек Медеркулович СЫДЫКБАЕВ менен маек курдук.

– Алгач кадр саясаты деген эмне деген суроону чечмелеп берсеңиз? Ушул сөздүн этимологиясына токтолсоңуз?

– Ооба, кадр саясатынын этимологиясына токтоло кетүү логикалык жактан маанилүү. Кадр саясаты – бул кадрлар менен иштөөнүн багытын жана мазмунун аныктоочу максаттардын жана принциптердин жыйындысы. Кадр саясаты аркылуу адам ресурстарын башкаруунун максаттарын жана милдеттери ишке ашырылат, ошондуктан ал адам ресурстары менен иштөө системасынын өзөгү болуп эсептелет. Кадр саясаты мамлекетти башкарууда негизги чечүүчү багыттардан болуш керек. Ушул жаатынан алганда деле бул стратегиялык мааниге ээ тармак. Мейли менчик коммерциялык ишкана, өкмөттүк эмес уюм, же мамлекеттик мекеме болобу, ийкемдүү жана натыйжалуу кадр саясаты менен гана ийгиликтерге, жогорку көрсөткүчтөргө жете алат. Базар экономикасынын атаандаштыктын шарттарында коммерциялык жеке ишканалар кадр саясатын өркүндөтүүгө өздөрү эле кызыкдар болуп калды. Бул жерде мамлекеттин кадр саясаты чоң мааниге ээ. Кадр саясаты болуп келген болуп жатат жана боло берет. Аракеттер ар бир бийлик тушунда болуп келген. Мисалы кадр саясатында тигил же бул мамлекеттик мекемеде биринчи жетекчинин ашкере кийлигишүүсүнө чек коюу, тааныш билиштик, туугандык, жердешчилик көрүнүштөр көбөйүп кеткенде статс секретарлар институту киргизилген, гендердик балансты сактоо, "калп детекторун" колдонуу д.у.с алгылыктуу механизмдер киргизилип турган. Деги эле ар бир президенттин тушунда өз өзүнчө кадр саясаты болгон. Ал эми жыйынтыктары кандай болгон ал башка кеп. Азыркы бийликтин артыкчылыгы мамлекеттик кызматкерлердин айлыгы кескин көтөрүп берди, турак жай менен камсыз болуусуна басым жасап жатканы байкалат. Кадр саясаты жөнүндө сөз болгондо биздин улуттук менталитетке, этносаясатка байланыштуу бир нерсени айта кетүү маанилүү деп эсептейм. Ар бир кыргыз балалуу болгондо ага-тууган, дос-жоро, коңшу-колоңу өмүрүн, ден соолугун тилек кылуу менен эле: перзентиңер эл уулу болсун, элге кызмат кылган адам болсун деп бата берет. Ата-эненин деле максаты ушул. Көрдүңүзбү кыргызда перзент жарык дүйнөгө келгендеги эле балага болгон тилектин өзүндө да мамлекеттик кызматка тийиштүү философия, маанай бар. Бул керек болсо уютку десек болот. Мындай маанай бардык эле элдерде кездеше бербейт. Бул да бир кадр саясаты жаатындагы потенциалдын булагы да туурабы?

– Мамлекеттик жана муниципалдык кызматка кызматкерлер мурда кандай жол менен тандалып алынчу эле, азыр кандай жол менен тандалып алынууда?

– Мамлекеттик жана муниципалдык кызматка тандалышы мамлекеттик кызмат системасынын деңгээлдерине жараша десек болот. Жөнөкөй тил менен айтсак, бийликтин жогорку эшелону, ортоңку эшелону, ылдыйкы звено. Жогорку эшелондо саясий кызматтарга дайындоо түздөн түз саясий жетекчиликтин чечими менен ишке ашат. Ким биринчи, экинчи жетекчиликке канал тапса, бийликтин жакын тегерегиндеги таасирлүү, чечүүчү топко жете алса, башкача айтканда, бийликтин жогорку сересиндеги "серый кардиналдар" менен контакт түзө алса ошолор дайындалат. Бул кайсы бийлик болбосун тийиштүү эле көрүнүш. Бекеринен тээ Акаевдин мезгилинен бери "көмүсө отдел кадрлар" болгону жөнүндө имиштер акыры чынга айланган жок да. Ошентип бир жылдары Акаевдин отдел кадры аялы, балдызы экенин ким ошолордун тилин тапса жогорку кызматтарга барат дешчи эле. Бакиевдин учурун айтсак, кадр маселесин алгач президент өзү чечип келсе бара-бара күч түзүмдөрүн иниси, экономика инвестиция тармактарын уулу тейлеп жатат деген сөздөр деле аягы далилденди да. Андан бери келсек, Атамбаев шоопурун №1 отдел кадрга айлантты, ажонун ишенимине кирген ал эргул ЖКга бараткан партиялардын тизмесине чейин киришип, министрлер анын кабыл алуусунда сагалап калганын көрүп эле жүрдүк. Аягында мамлекеттик кызыкчылыктан жеке кызыкчылыгын жогору коюп, досун кулагынан сүйрөп президенттик тактыга апкелди, ал аз келгенсип инаугурацияда "жорткондо жолуң болсун досум" деп батасын берип дос түшүнүгүн "саясий брендге" айландырды, кыскасы эл аралык коомчулуктун оозун "ошту каратты" да туурабы? Досуң күчтүү болсо президент да кылып кое алат деген түшүнүк саясий аң сезимде, саясий маданиятта орун алды. Мына ушул факторлор бийликтин жогорку звеносунда орун алса ал сөзсүз түрдө ортоңку, төмөнкү деңгээлдерде чагылбай коюшу мүмкүн эмес. Эгемендик алганыбызга 30 жылдан ашты, көп эле көрдүк да андай көрүнүштөрдү.Тааныш билиштик, жердештик, тууганчылык, кландык көрүнүштөрдүн мамлекеттик кызматта өкүм сүрүшү кооптуу жагдай. Ошол үчүн мамлекет отуз жылдап очорулуп, өткөөл мезгилден өтө албай келди да туурабы? Ал эми азыркы учурда мамлекеттик жана муниципалдык кызматтарга компьютердик тесттен жана комиссиядан конкурстардан өтүп, талапкерлер тандалып алынып жатканы кубаттоого гана татыйт. Мамлекеттик кызматта негизинен кагаз, нормативдик укуктук актылар менен иштейт. Мамлекеттик башкаруунун спецификасы өзгөчөрөөк. Бирок муниципалдык кызматта пайдалуу тажрыйба көбүрөөк. Муниципалдык кызматкерлер кагаз иштеринен тышкары эл менен түздөн-түз иштейт. Мыкты мамлекеттик ишмер болом дегендер дал ушул муниципалдык кызматтан карьерасын баштап, анан мамлекеттик кызматта улантса өтө жакшы.

– Мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерге эмгек акы төлөө, ишке шыктандыруу мурда кандай эле, азыр кандай?

– Көп жылдар бою мамлекеттик кызматкерлер жарыбаган айлык менен келишти. Айлыктын аздыгынан, бийликтин жогорку эшелондогу тигиндей көрүнүштөрдөн мамкызматта өз келечегин көрө албай далай мыкты кадрлар жеке коммерциялык секторго кетип калышты же четке чыгып кетишти. Мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлерге татыктуу маяна, эч нерседен кам санабай бүт дитин коюп иштей турган социалдык шарт, моралдык-психологиялык ыңгайлуулук түзүп бере албай далай мыкты кадрларды, шоопурга, ашпозчуга кыскасы эмгек мигранттарына айлантканыбызга өкүнөм. Мамлекеттик муниципалдык кызматкерлердин айлыгы эми гана сезилээрлик көтөрүлүп, жаш кадрларга стимул жаралды. Азыр жаштарга ипотекалык жол мен үй алууга өкмөт жакшы шарт түзүп берип жатат. Бул, албетте, жакшы саамалык. Бир кезде Сингапурдун лидери Ли Куан Ю дал ушул мамлекеттик башкаруунун натыйжалуулугун арттыруу боюнча чечкиндүү кадамга барган. Ал кандай кадам эле? Мамлекеттик кызматта, мамлекеттик мекемелерде иштеген кызматкерлердин эмгек акысын жеке сектордогулардыкына дароо эле теңеп салган. Жыйынтык көп күттүргөн эмес.

– Мамлекеттик органдарга жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарына жалаң гана кесипкөй жана моралдык-адеп-ахлактык сапатка ээ кызматкерлерди кантип тандап алууга болот?

– Адамдын кесипкөйлүгүн текшерүүдөгү калыстыкты камсыз кылыш үчүн тестирлөөнүн жыйынтыгынын көчүрмөсү талапкердин өзүнө берилгидей болуш керек. Ошондо ал кайсы жоопто ката кетиргенин өзү да көрөт, макул болбосо талаша да алат. Антпесе калыстыкты камсыз кылыш кыйын. Саясат таануу илиминде меритократия, меритократиялык принцип деген түшүнүк бар. meritus-жөндөмдүү, татыктуу kratos – болсо бийлик. Башкача айтканда, татыктуулардын, тубаса жөндөмдүүлөрдүн бийлиги. Ал кайсыл гана бийлик звеносу болбосун социалдык тегине, материалдык абалына карабай туруп өзгөчө жөндөмдүү, билимдүү, тубаса таланттууларды кызматка коюу принцибинин өкүм сүрүшү. Муну эки жол менен ишке ашырууга болот. Биринчи – жаштайынан балдардын арасынан жөндөмдүү, кыргызча айтканда, тирикарак, тубаса жүүнү тирүү балдарды издеп таап, келечекте коомдун элитасына даярдоо. Бул ыкма колдонулбайт деле. Бул жол Советтик системада атайын кызматка иргөөдө, даярдоодо анчамынча гана колдонулганы болбосо саясатта колдонулган деле эмес. Президент Садыр Нуркожоевич ушундай багытта балдарды топ-топ, заманбап шарттары менен мектеп салып окутуп баштады. Бул, албетте, меритократияга багытталган ары чечкиндүү, ары прагматикалык кадам. Бара-бара мындай мектептер ар бир облуста болуш керек деп эсептейм. Албетте мында аристократия менен демократияга чек коюлат. Бийлик атадан балага, тукумдан тукумга өтпөйт жана кандидаттыгын көрсөтсө ким гана болсо мамлекеттик башкарууга саясатка бара бербейт. Эң көп таралган экинчиси – мамлекет, коом жөндөмдүүлөр, таланттуулар үчүн мүмкүн болушунча жакшы шарт түзүп бериши, ал шарттар бийликке барууда атаандаштыктын аң сезимдүү жолун кепилдөө менен шартталат. Ушул эки жолдун бири менен кетүү эле оң, анан убактысы келгенде бюрократияны меритократия жеңээрине ишеним чоң.

– Келечек – жаштардыкы дейбиз.... Татыктуу жаш кадрларды кызматка коюу кандай принципте болуш керек?

– Кадр тандоодо жашына, жынысына улутуна карабаш керек. Эгер кадр кесипкөй болсо, ишин жакшы, так аткара алса кимди болбосун көтөрүү зарыл. Анан, албетте, жаштар үчүн өзүнчө бонус шарттар болуш керек. Жаш кадр, өзгөчө мамлекеттик кызматтагы жаш кадр тиричилик, турмуш маселеси, турак-жайы жөнүндө санааркабаш, түйшөлбөш керек. Дал ушул көйгөйлөр чечилбегендиктен көп прогрессивдүү жаштар чет өлкөлөргө бакыт издеп чыгып кетишти. Мамлекеттик аппаратта насаатчылык, устат-шакирт институту да маанилүү. Жогорку муундагы чоң тажрыйба, мыкты сапаттар жаш муунга өтүш керек. Анан белгилей кетүүчү жагдай – мамлекеттик башкарууну адистештирүү. Адистештирүүгө союз убагында да өзгөчө маани берилген. 90-жылдардын аяк чениндe белгилүү окумуштуу, тарых жана саясат таануу илимдеринин доктору, профессор Аалыбек Акуновдун демилгеси менен Ж.Баласагын атындагы КУУда Мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлерди даярдоо борбору түзүлгөн. Бул убагында стратегиялык жактан туура кадам болуптур. Аталган факультет азыр да бар. Мамлекеттик кызматкер болом дегендер 4 жыл бою мамлекеттик башкаруунун тарыхы, дүйнөлүк тажрыйбасы, өнүгүүнүн моделдери, улуттук коопсуздук, улуттук кызыкчылыктар сыяктуу атайын курстарды окуйт, практиканын айыл өкмөттөрүнөн баштап министрлик, ЖК, Өкмөт апаратына чейин өтүшөт. Кыскасы, мамлекеттик, муниципалдык башкаруу боюнча мыкты даярдык менен чыгышат. Эң башкысы бул факультетке элге кызмат кылам деген максатта келишет. КУУдан башка дагы БГУда, Президенттин алдындагы башкаруу академиясында аталган факультет бар. Башкаруу академиясы бүтүндөй өлкө боюнча мамлекеттик кызматкерлерди үзгүлтүксүз билимин жогорулатып жана экинчи адистик берген бир кездеги партшколдун ролун аткарган борбор болушу керек. Ошентип мамлекеттик, муниципалдык кызматкерлерди даярдоого өзгөчө маани берилиши керек. Бул керек болсо улуттук кызыкчылыкка шайкеш келген стратегиялык багыт.

– Кадрлар кызматтык милдеттерин талаптагыдай аткарып турушу үчүн деги эле мамлекеттик кызматкерлердин профессионалдуулугун арттыруу жаатында эмне кылуу керек?

– Мамкызматта функционалдык анализ жүргүзүлүп, штаттык бирдиктердин кызматтык милдеттери так жазылууга тийиш. Ал милдеттер аткарылбай калган учурлардын ар бири иликтенип, негизсиз аткарылбаган ар бир учур үчүн кызматтык жазага тартуу зарыл. Эгерде ошонун баары так аныкталып, катталып, далилденип турса азыркыдай сот аркылуу кызмат ордун калыбына келтирип алгандар азаят. Мамкызматка кабыл алуу боюнча нормативдерди, жоболорду, мыйзамдарды билиши, бул жагынан сабаттуу болушу маанилүү. Мага койсо нормативдерди эмес, биринчи иретте өз тармагындагы улуттук кызыкчылыктарды билишин текшерет элем. Адис мыйзамдарды, эрежелерди мыкты билип туруп эле улуттук кызыкчылыкка кыянаттык кылып коюшу мүмкүн. Мамлекеттик кызматта жүрүп башка өлкөнүн тыңчысы болуп алган фактылар деле ачыкка чыгып жүрбөйбү? Улуттук кызыкчылык баарын камтыган. универсалдуу түшүнүк. Улуттук кызыкчылыктар – мамлекеттин, коомдун жана жарандардын жалпы кызыкчылыктарын камтыйт. Мамлекеттик кызматта улуттук кызыкчылыктарды актуалдаштыруунун зарылдыгы мына ушунда жатат. Мен студенттерге лекция окуп жатып ойчул акын Арстанбек Буйлаш уулун билесиңерби деп студенттерден сурасам:" нет не знаем какое имеет отношение акын философ к госуправлению" дейт бир студент. "Именно непосредственное имеет отношение" деп анан айтып берүүгө туура келди. Анын ыр саптарын караңызчы:

Зөөкүрдү чабаар камчы бол,
Кургак жерге тамчы бол,
Дүлөйлөргө кулак бол,
Чөлдүү жерге булак бол,
Эл камын көргөн баатыр бол,
Алсыздарга жакын бол,
Жетимдерге көмөк бол,
Канкорлорго касап бол,
Калп айтканга мазак бол,
Ууруларга мазак бол,
Ушакчыга сайгак бол,
Эрегиш чыкса элчи бол,
Эл журтундун кенчи бол,
Кара өзгөй болбой калыс бол,
Кошоматтан алыс бол,
Жери жокко конуш бол,
Эти жокко союш бол.

Арстанбектин бул саптарында бүтүндөй мамлекеттик кызмат системасынын функцияларына байланыштуу ташка тамга баскандай ойлор жатат. Демек мамлекеттик кызматкерлерди даярдоодо, кайра даярдоодо этнопедагогиканы колдонуу да чоң мааниге ээ болуп жүрбөсүн? Кыргыздын элдик педагогикасы балдарды тарбиялаганга эле эмес, мамлекеттик кызматкерлердин көзүн ачууга, аларды патриоттукка, адилеттикке, акыйкаттыкка. калыстыкка, тактыкка чакырууга болот. Чакырып эле тим болбой аларга "көчмө курстарды" үзгүлтүксүз уюштуруу менен бул сапаттарды алардын аң-сезимине сиңирүүгө да болот.

Маселен: "Туура бийде тууган жок, тууганчыл бийде ыйман жок", "турмуш курган бир башка, такыр өлбөй калчудай, ыйман тиле ак жаша эртең өлүп калчыдай", "чептен эрдин күчү бек", "эл менен сен бийиксиң, элден чыксаң кийиксиң", "бата менен эр көгөрөт, жамгыр менен жер көгөрөт",

Ак дилиңден кызмат кылып
элге жак.
Кара мүртөз зулумдукту
четке как.
Элге берсең кайра аласың
аны сен,
Артыңдан кууйт абийир жана
атак даңк...

Эмне деген сөз берметтери бул биздин этнопедагогика деген түбү жок кенчтин чети гана. Көрдүңүзбү биз кандай чоң потенциалга, үңгүлүү булакка маани бербей колдонбой жатабыз.

Ооба мамлекеттик кызматкерлерди кайра даярдоо, квалификациясын жогорулатуунун жолго коюлган системасы бар. Анда менеджменттин заманбап багыттарына, тармактар боюнча спецификалык багыттарга басым жасалат. Ошондой мазмунду камтыган курстар интернетте жайнайт, кызматкер андай курстарды үйүндө олтуруп деле алып, билимин өз алдынча жогорулата берет, азыркы жаштар креативдүү, мобилдүү. Ал эми этнопедагогикалык курстар менен кызматкердин рухий-нравалык жагын байытып, патриоттук, принципиалдуулук деген сапаттарын курчутуунун сыры ушул этнопедагогикада жатат.

Маек курган Дайырбек Мейманов