САЯСИЙ ИЛИМДЕР
ПОЛИТИЧЕСКИЕ НАУКИ
POLITICAL SCIENCES

Сариева Д.С.

**КЫРГЫЗСТАНДАГЫ КАДР САЯСАТЫНЫН
КООМДУК-САЯСИЙ ДЕТЕРМИНАНТТАРЫ ЖӨНҮНДӨ**

Сариева Д.С.

**О СОЦИАЛЬНО-ПОЛИТИЧЕСКИХ ДЕТЕРМИНАНТАХ
КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В КЫРГЫЗСТАНЕ**

D. Sarieva

**ON SOCIAL AND POLITICAL DETERMINANTS
OF PERSONNEL POLICY IN KYRGYZSTAN**

УДК: 321.11.

Бул макалада кадрдык саясат алкагында кадрдык потенциалды түзүү детерминантынын социалдык-саясий анализи көрсөтүлгөн, ал туура пландаштырууну эске алуу менен, квалификациясы жогору болгон кадрларга муктаждыктарды канааттандыруу аркылуу ишке ашат. Мамлекет ар кандай чөйрөдө мамлекеттик саясатты иштеп чыгат жана жүзөгө ашырат, бирок мамлекеттик саясаттын негизги компоненти кадрдык саясат болуп саналат, анткени кадрдык мамилелер жана процесстер жашоонун бардык чөйрөлөрүнө таасирин берет жана ар бир чөйрөдөгү ийгилик, кесиптик жана тажрыйбасы бар адамдардан гана көз каранды. Кадр саясаты өзүнүн максаты, мазмуну жана мамлекеттик башкаруу тутумундагы ролу боюнча ар бир мамлекеттин жана коомдун турмушундагы жана ишмердүүлүгүндөгү эң маанилүү коомдук-саясий көрүнүш болуп саналат. Аны ийгиликтүү жүзөгө ашыруу үчүн биринчи кезекте мамлекеттик кадр саясатын теориялык жактан негиздөө зарыл. Ошондой эле кадрдык саясаттын бүтүн концепциясынын, аны ишке ашыруу ыкмаларынын жоктугу тутумдун бузулушуна, принциптердин жана аны ишке ашыруучу ыкмалардын бурмаланышына алып келээри баса белгиленет.

Негизги сөздөр: концепция, кадрлар, кесипкөйлүк, кадрдык саясат, адам ресурстары, башкаруу теориясы, саясат түрлөрү, мамлекеттик башкаруу, мыйзам чыгаруу бийлиги, аткаруу бийлиги.

В статье представлен анализ социально-политических детерминант формирования кадрового потенциала в рамках кадровой политики, которое осуществляется с учетом планирования и должно обеспечивать потребности в высококвалифицированных кадрах. Государство вырабатывает и реализует государственную политику в разных сферах, но главной составляющей государственной политики является кадровая, поскольку кадровые процессы и отношения пронизывают все сферы жизнедеятельности, и только от людей с их профессионализмом и опытом зависит успех дела в любой области. Кадровая политика по своему назначению, содержанию и роли в системе государственного управления представляет собой важнейшее социально-политическое явление в жизни и деятельности любого государства и общества. Для ее успешного претворения в жизнь прежде всего необходимо теоретическое обоснование государственной кадровой политики. Также в статье подчеркивается, что отсутствие целостной концепции

кадровой политики и методов ее реализации приводит к определенной бессистемности, искажению принципов и методов ее реализации, что может отразиться на укреплении политической власти и управления.

Ключевые слова: концепция, кадры, профессионализм, кадровая политика, человеческие ресурсы, теория управления, разновидности политики, государственное управление, законодательная власть, исполнительная власть.

The article presents an analysis of the socio-political determinants of the formation of human resources within the framework of human resources policy, which is carried out taking into account planning and should ensure the need for highly qualified personnel. The state develops and implements state policy in various areas, but the main component of state policy is personnel, since personnel processes and relations permeate all spheres of life and success of a business in any area depends only on people with their professionalism and experience. Personnel policy by its purpose, content and role in the system of public administration is the most important socio-political phenomenon in the life and activities of any state and society. For its successful implementation, first of all, a theoretical justification of the state personnel policy is necessary. It is also emphasized that the absence of an integral concept of personnel policy and methods of its implementation leads to a certain randomness, distortion of the principles and methods of its implementation, which may affect the strengthening of political power and management.

Key words: concept, personnel, professional, personnel policy, human resources, management theory, types of policy, public administration, legislative power, executive power.

Кадровая политика в условиях текущей реальности в теоретико-методологическом аспекте еще недостаточно разработана и требует научного осмысления, а также четкой детерминации понятийного аппарата и ее социально-политических аспектах.

Такая обусловленность вызвана тем, что экономическое и социальное развитие сложно представить без государственного регулирования данной сферы. Верно, что итоги исследований ведущих ученых, признают, что с 30-х гг. XX в. главенствующим источником роста производительности труда становится человеческий фактор [1, с. 97].

В теории человеческого капитала Т.Шульца и Г.Беккера, отмеченной Нобелевской премией в области экономики в 1979 и 1992 годах показано, что отдача от вложений в человеческий ресурс в среднем выше, нежели от вложений в физический капитал.

Следует обратить внимание, что на подготовку одного специалиста в Советском союзе тратили в среднем около 2,3 млн. рублей или 3,6 млн. долл. США это в среднем. При рассмотрении приоритетных направлений кадровой политики, таких как исторические направления, философия, экономика, то там расходы были довольно высокими.

Безусловно в постсоветский период сама кадровая политика в суверенных республиках претерпела полный крах. Причиной такого состояния была дезориентация в условиях социальной нищеты, отсутствие полного ориентира и экономический коллапс.

Определение самой системы и организации социально-экономической жизни проходила просто на ощупь, попытка встраиваться в рыночную экономику проходила тяжело. На самом деле все страны постсоветского периода были дезориентированы.

В обществе появился вакуум идеологии, соответственно и государственная политика переживала труднейший период своего становления.

Появились новые тенденции по организации социально-экономической жизни, соответственно новые направления подготовки специалистов.

При этом, отсутствие целостной концепции кадровой политики и методов ее реализации приводит либо к бессистемному копированию зарубежного опыта, либо искажению принципов и методов ее реализации.

Государственная кадровая политика – это область социальной практики и управления, воздействующая на процессы формирования духовных и интеллектуальных способностей и возможностей в различных сферах общественной жизни.

В контексте анализа необходимо рассмотреть составные части, которые отражают основное содержание категорий «государство», «кадры» и «политика». Государство предопределяет роль и место кадровой политики по отношению к институту государства [2, с. 180]. Ключевыми аспектами здесь выступают статус основного института политической системы и формы организации публичной власти. Будучи главным субъектом политики, оно призвано разрабатывать политику с концентрацией на властных полномочиях. Следовательно, политику и государственное управление объединяет общая теория власти [2, с. 181].

Конечно, кадровая политика – явление социальное, регулирующее широкий спектр отношений и в этом смысле, как целостное явление имеет

определенную структуру, которая включает элементы:

- субъектов, реализующих политику в отношении кадрового потенциала;
- установление целей и задач кадровой политики;
- формирование принципов и методов реализации [3, с. 67].

Одним из сложных теоретических вопросов является проблема субъекта кадровой политики в современных условиях.

Основными приоритетами государственной кадровой политики на нынешнем этапе целесообразно признать:

- 1) Качественное обеспечение приоритетных сфер промышленности и производства квалифицированными кадрами.
- 2) Создание условий для обеспечения права на труд в соответствии со способностями;
- 3) Модернизация системы подготовки кадров, в том числе внедрение системы «пожизненного» обучения, с учетом социальных и экономических преобразований;
- 4) Обеспечение рациональной занятости населения, снижение уровня безработицы и востребованности кадрового потенциала;

Человеческий фактор всегда остается важнейшим аспектом развития посредством создания материальных и духовных ценностей, оказания социально необходимых услуг. Для определения экономического выражения человеческих ресурсов, используется понятие трудовых ресурсов. Согласно экономическому словарю, трудовые ресурсы – это экономически активное, трудоспособное население, обладающая комплексом способностей для участия в трудовой деятельности [5, с. 236]. Иначе говоря, понятие трудовые ресурсы характеризуется как способность к решению экономических задач и воспроизводству материальных благ. Так наиболее точный функциональный смысл данного понятия выражает А.С. Булатов [6, с. 203], который определяет трудовые ресурсы как один из видов ресурсов с их способностью производить товары и услуги.

Таким образом, объект кадровой политики характеризуется различными понятиями и определениями. К расширительной трактовке целесообразно отнести термин «человеческие ресурсы», наиболее узким – «кадры». Конечно, человеческие ресурсы – обобщающий показатель человеческого фактора, кадры же – социально-экономическая категория, характеризующая человеческие ресурсы в том или ином государстве. Очевидно, что все указанные выше понятия могут выступать в качестве объекта кадровой политики, поскольку представляют собой

совокупность свойств и качеств, определяющих общую трудоспособность общности к производству материальных и духовных благ, в качестве последней может выступать как отдельно взятая организация, так и государство в целом.

Одним из главных приоритетов всей системы социальной жизни человек стал центристским субъектом в области всей общественной жизни, именно за счет своих интеллектуальных, творческих способностей исходя из того, что именно «человек» является субъектом отношений в глобальном общественном, политическом и социальном взаимоотношениях.

В разработанной ПРООН концепции развития человеческого капитала одним из приоритетов этого документа является не только количественный показатель роста материальных благ или как экономической ценности, как ресурса, а именно через выбор, создание условий для этого выбора.

Определение человеческого потенциала как объекта теории кадровой политики позволяет выделить доктрину кадровой политики, так как развитие человеческого потенциала населения страны является одним из условий повышения конкурентоспособности государства.

Важность доктрины кадровой политики опосредована тем, что она позволяет определить исходную идею в виде базовых законов позволяет регулировать отношения между государством и индивидом, наиболее ключевые из которых закреплены в Конституции КР: это право на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии [4].

Еще одной немаловажной доктриной теории кадровой политики является идея социального партнерства между государством и индивидом, что предполагает корреляцию их интересов, и государство создает условия и возможности для реализации.

О.Д. Неверкевич, в своем исследовании отмечает, что кадровый потенциал – это знания, умения, способности, реализуемые в процессе трудовой деятельности, работниками, формирующими кадровый состав предприятия [7, с. 15]. Кадровый потенциал приобретает характер «носителя» общественных потребностей, выполняет функцию целеполагания, объективно порождает и субъективно задает стратегические цели развития.

Таким образом, проведенный анализ позволил выделить и обобщить некоторые выводы:

- Актуализируется важность научного осмысления и разработки теоретико-методологических основ концепции кадровой политики посредством детерминации ее социально-политических компонентов. Отсутствие целостной концепции кадровой политики и методов ее реализации обуславливает бессистемность и искажает принципы и методы ее реализации.

В целом подход к кадровой политике начиная от государства до предпринимателей должна быть, эффективным. Эффективность кадровой политики рассматривается с позиции научно-обоснованных принятых решений по каждому направлению специализации.

Для Кыргызстана на данном этапе развития пока идет только формирование системной кадровой политики, ибо принимаемые решения государственными органами напрямую связана с социально-экономическими процессами, которая ведет к эффективным или к неэффективным результатам.

В соответствии с этим мы предлагаем разработку научно-обоснованной доктрины развития кадровой политики.

Литература:

1. Исаенко А.Н. Новое в теории и практике управления персоналом: Журнал экономика, политика, идеология. - США, 2001. - №3. - С. 97.
2. Сморгун Л.В. Государственная политика и управление. Концепции и проблемы политики и управления. / Учебное пособие. - М.: (РОССПЭН), 2006. - 384 с.
3. Нуртазин М.С. Социально-политические механизмы формирования института госслужбы в РК на региональном уровне. / Дисс. канд. соц. наук. - Саратов, 2009. - 228 с.
4. Конституция КР. Принята референдумом (всенародным голосованием) 27 июня 2010 г. (В редакции Закона КР от 28 декабря 2016 года). / [Электронный ресурс]: URL // Загл. с экр. <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/202913>.
5. Коллаков В.М., Дмитренко Г.А. Стратегический кадровый менеджмент. / Уч. пос. - 2 изд. - Киев, 2005. - 752 с.
6. Булатов А.С. Экономика. / Учебное пособие. 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юристъ, 2014. - 896 с.
7. Неверкевич Д.О. Влияние современного состояния занятости на формирование кадрового потенциала. / Автореф. канд. экон. наук. - Москва, ННОУ, 2008. - 23 с.
8. Каратаев М.М., Жумабаев А.Б. Кадровая политика в здравоохранении - от традиционного правления кадрами к управлению человеческими ресурсами. / Наука, новые технологии и инновации Кыргызстана. 2012. № 1. С. 116-119.