

[DOI:10.26104/NTTIK.2023.58.61.025](https://doi.org/10.26104/NTTIK.2023.58.61.025)

Пазылова М.Н.

**АЗЫРКЫ ШАРТТАГЫ КЫРГЫЗСТАНДЫН КАДР
САЯСАТЫ ЖӨНҮНДӨ**

Пазылова М.Н.

**О КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ КЫРГЫЗСТАНА
В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

M. Pazylova

**ABOUT THE PERSONNEL POLICY OF KYRGYZSTAN
IN MODERN CONDITIONS**

УДК: 342.59

Макалада меритократия, натыйжалуулук, ачыктык принциптерине негизделген мамлекеттик кызматты кесипкөйлөштүрүүнүн айрым аспектилерин каралат. Кыргыз Республикасында мамлекеттик башкаруунун атаандаштыкка жөндөмдүүлүгүн камсыз кылуунун шарты катары көрсөтүлөт. Кыргыз Республикасынын мамлекеттүүлүгүнүн калыптанышынын азыркы этабында мамлекеттик кызматты оптималдаштыруу кадр саясатын теориялык жана практикалык түшүнүүнүн аспектилерин менен тыгыз байланышкан. Мамлекеттик кызмат системасындагы учурдагы кырдаалды талдоо процессинде иштин алдыңкы багыттары жана ишке ашыруу механизмдери каралат. Мамлекеттик кызматтын жаңы модели "мамлекеттик кызмат" түшүнүгүнө окшош "коомго кызмат кылуу" түшүнүгүн модернизациялоону болжолдойт жана мамлекеттик кызматка кирүүнүн ачык-айкын тартиби аркылуу анын кесипкөйлүгүнүн фактору катары натыйжалуу кадрдык иши менен бирге мамлекеттик кызмат көрсөтүүлөрдү керектөөгө багыттоону жана анын натыйжасында иштин жыйынтыгына кызыкчылыкты билдирет деген позиция негизделет. Мындан сырткары мамлекеттик кызматтын кадрдык потенциалы илимий-методикалык жактан камсыз кылуудан менен аларды практикалык ишке ашырууну да талап кылат. Изилдөө көйгөйүндө илимий талдоонун негизинде "Мамлекеттик кадр саясаты" түшүнүгүн кененирээк ачып берүү зарыл. Мамлекеттик кадр саясаты жашионун ар кандай чөйрөлөрүндө мүмкүнчүлүктөрдү кеңейтүүчү руханий жана интеллектуалдык жөндөмдөрдүн калыптанышына максаттуу таасир этүүчү социалдык башкаруу чөйрөсү катары кабыл алынат. Жүргүзүлгөн талдоонун жыйынтыгы Кыргызстанда мамлекеттик кызматты оптималдаштыруу жана реформалоо процессинде белгилүү бир жардам болушу мүмкүн. Илимий жана практикалык изилдөөлөрдө методологиялык багыттын векторлору да аныкталган.

Негизги сөздөр: мамлекеттик кызмат, мамлекеттик кадр саясаты, адамдык потенциал, адам ресурстары, концепция, доктрина, мамлекеттик башкаруу, мамлекеттик бийлик, модернизация.

В статье рассматриваются некоторые аспекты профессионализации государственной службы, базирующейся на принципах меритократии, эффективности, транспарентности. Также они рассматриваются, как условие в обеспечении конкурентоспособности государственного управления в Кыргызской Республике. На текущем этапе становления государственности Кыргызской Республики оптимизация государственной службы тесно взаимосвязана с аспектами теоретического и практического осмысления кадровой политики. В процессе анализа текущей ситуации в системе государственной

службы, рассмотрены ведущие направления деятельности и механизмы реализации. Обосновывается позиция, что новая модель государственной службы предполагает модернизацию понятия «государственная служба», тождественное понятие «служение обществу» и означает ориентацию на потребление государственных услуг, вкупе с эффективной кадровой работой, как фактора ее профессионализации опосредованных прозрачным порядком поступления на государственную службу, и как следствие, заинтересованность в итогах работы. Помимо научно-методологического обеспечения вопросов кадрового потенциала государственной службы, также требуют их практической реализации. Исходя из научного анализа проблемы исследования, необходимо более детально раскрыть понятие «государственная кадровая политика». Государственная кадровая политика принято считать, как область социального управления, которая целенаправленно воздействует на формирование духовных и интеллектуальных способностей, усиливающих возможности в различных сферах жизни. Итоги предпринятого анализа могут послужить определенным подспорьем в процессе оптимизации и реформы государственной службы в Кыргызстане. Также были определены векторы методологической направленности в научных и прикладных исследованиях.

Ключевые слова: государственная служба, государственная кадровая политика, кадровый потенциал, человеческие ресурсы, концепция, доктрина, государственное управление, государственный орган, модернизация.

The article discusses some aspects of the professionalization of public service based on the principles of meritocracy, efficiency, transparency. They are also considered as a condition for ensuring the competitiveness of public administration in the Kyrgyz Republic. At the current stage of the formation of the statehood of the Kyrgyz Republic, the optimization of public service is closely interrelated with aspects of theoretical and practical understanding of personnel policy. In the process of analyzing the current situation in the public service system, the leading areas of activity and implementation mechanisms are considered. The position is substantiated that the new model of public service involves the modernization of the concept of "public service", identical to the concept of "service to society" and means orientation to the consumption of public services, coupled with effective personnel work, as a factor of its professionalization mediated by a transparent procedure for entering the public service, and as a consequence, interest in the results of work. In addition to scientific and methodological support of the issues of the personnel potential of the civil service, they also require their practical implementation. Based on the scientific analysis of the research problem, it is necessary to reveal in more detail the concept of "state personnel policy". The state personnel policy is considered to be an area of social management, which purposefully

affects the formation of spiritual and intellectual abilities that enhance opportunities in various spheres of life. The results of the analysis undertaken can serve as a certain help in the process of optimization and reform of the civil service in Kyrgyzstan. The vectors of methodological orientation in scientific and applied research were also determined.

Key words: *civil service, state personnel policy, human potential, human resources, concept, doctrine, public administration, public authority, modernization.*

Модернизация госслужбы на текущем этапе становления государственности Кыргызской Республики тесно коррелирует с аспектами теоретического и практического осмысления кадровой политики.

Верно, мнение о том, что реализация приоритетов кадровой политики (далее - КП) требует научно-теоретического обеспечения. При этом, наука об управлении находится на этапе формирования методологических ориентиров.

Анализ источниковедческой базы также показывает, что в ряду особо актуальных научных поисков являются:

- вопросы формирования методологии, понятийного аппарата кадровой работы, как особой отрасли научного знания;
- планирования кадровых потребностей, построения эффективной системы поиска и удовлетворения кадровых потребностей госслужбы;
- оптимизация оценки кадрового потенциала и отбора, выработки критериев аттестации кадров;
- технологизации кадрового потенциала, непрерывности профессионального роста в течение службы;
- оптимизация организационного формата госструктур, выработка стандартов кадрового потенциала госслужбы.

Эти направления наглядно иллюстрируют, что вопросы кадрового потенциала госслужбы помимо научно-методологического обеспечения, также требуют их практической реализации. Исходя из научного анализа заявленной проблемы исследования, необходимо более детально раскрыть понятие «государственная кадровая политика».

Анализ государственной кадровой политики (далее - ГКП), как научного понятия, вкупе с ее теоретико-методологическим обоснованием актуализируется корректировкой понятийного аппарата.

К примеру, в литературе заметно смещен акцент в формировании понятия кадровой политики к управлению персоналом, что также актуализировано усилением роли индивида на всех уровнях организации, антропологическим поворотом к персоноцентризму. Отход от неэффективной догмы советского периода. Понятие управление персоналом на текущем этапе рассматривается в дихотомии к политике.

Анализ ГКП, реализуемой в США, Германии, Японии и в других государствах [1, с.170] показывает, что они являются доктриной, определяющей нормы

для всех субъектов кадровых отношений, что корреспондирует экономико-социальному развитию государства. Так, усиление воздействия концепции персоноцентризма в начале XX в., проблема ГКП стала одной из центральных в госуправлении, что иллюстрируется итогами исследований ведущих ученых, в которых показано, что с 30-х гг. XX в. основным источником роста производительности становится не производственно-технический, а человеческий фактор [2, с. 97].

В теории человеческого капитала широко известны на Западе исследователи Т.Шульца и Г. Беккера, что отдача от вложений в человеческий ресурс намного выше, чем от вложений в физический капитал. Другой автор, не менее известный, Р.Марр полагает, что «основу уникальных преимуществ, которые страна может достичь представляют человеческие ресурсы, т.е. люди, их мораль, знания и система ценностей...» [3, с. 53].

Поэтому и определяется крайняя значимость научной полемики вокруг концепции ГКП. Важно также упомянуть, что отказ от действовавших в период СССР, методологических основ ГКП способствовал формированию негативных подходов к ее реализации в виде непотизма, клановых и командных интересов.

Можно полагать, что ГКП – это область социального управления, которая целенаправленно воздействует на формирование духовных и интеллектуальных способностей, усиливает возможности в различных сферах жизни.

В контексте анализа необходимо внести пояснения составляющих ее категорий, а именно: «государство», «кадры» и «политика».

Государство в наиболее сконцентрированном виде определяет роль и место ГКП по отношению к институту государства в целом [4, с. 180].

Поскольку государство является важнейшим понятием, и в научной литературе были сформированы различные определения, базовыми из которых является выделение его статуса, как основного института политической системы, более того, как формы организации публичной политической власти, и как главный субъект политики, организации и управления. В предложенных обстоятельствах оно разрабатывает ведущую политику государства и способствует оптимальной регуляции отношений. Тогда будет верным признать, что политика и госуправление коррелирует с общей теорией происхождения.

Иными словами, ГКП представляет собой целенаправленное воздействие на деятельность людей, опирающееся на силу власти и принуждения, осуществляемое исполнительной властью, системой госслужбы, органами политико-административного управления.

Важно обратить внимание и на особое значение методологической проблематики соотношения ГКП и

др. видов политики. В указанной связи необходимо определить, можно ли считать ГКП самостоятельным видом государственной политики (наряду с экономической, социальной и др.) или же она должна рассматриваться самостоятельно? Будучи элементом, более общей системы госуправления, ГКП взаимообусловлена с рядом элементов соцуправления.

– ГКП по ряду аспектов корреспондирует социальной политике, нацеленной на создание условий развития индивида, его личностного потенциала в контексте обеспечения законности и соблюдение основных прав свобод, его социальной защиты и др.

– ГКП коррелирует с экономической политикой, что обусловлено потребностью в квалифицированных кадрах, как основном ресурсе производительности.

– ГКП также корреспондирует политике занятости, поскольку нацелена на обеспечение трудоспособного населения в государстве.

Вместе с тем, ГКП по своим функциям, свойствам, структуре и задачам не сводима к экономической, социальной и другим ее разновидностям. Ее следует четко дифференцировать, как деятельность по обеспечению человеческими ресурсами.

Так, в наиболее развитых государствах учреждаются институты, спецдепартаменты и агентства. К примеру, в КНР действует министерство кадровой политики, что свидетельствует том, что за ГКП признается высокий статус.

На текущий момент сформировались различные определения понятия ГКП и обозначают ее как:

– программу мероприятий по повышению эффективности кадрового потенциала [5, с. 21] целостную, общегосударственную стратегию в работе с персоналом.

– стратегическое направление работы служб персонала; систему взглядов, идей, требований в области работы с персоналом, ее основных форм и методов.

– систему норм, организационно-стабилизирующих методов создания организационной культуры и отношений [6, с. 39].

– социальное явление, как стратегическое направление деятельности субъекта управления по формированию и рациональному использованию профессионального потенциала социума.

Одним из сложных теоретических вопросов является проблема субъекта кадровой политики. Так наиболее распространенное определение субъекта кадровой политики в плане организационно-управленческого аспекта определяет ее как носителя законных полномочий, прав и ответственности в выработке и реализации решения относительно кадров организации.

КП, особенно на высших уровнях госуправления, все еще выступает элементом сохранения власт-

ных возможностей групп, а не рационального использования профессионального опыта в интересах всего общества.

Практически каждая организация выступает в качестве субъекта КП и реализует собственные интересы и выгоды, иногда в противовес развитию общегосударственного трудового потенциала.

Вместе с тем, КП как фактор конкурентоспособности, должна стать заглавным управленческим ресурсом государства по эффективному накоплению ценнейшего национального достояния - способностей человека, его профессиональных возможностей.

Таким образом, основным субъектом ГКП выступает государство, которое представляя народ, декларирует ее волеизъявление. Высшая законодательная власть, являясь представителем народа, задает ее направления и законодательно их закрепляет. Исполнительная власть реализует ГКП. Судебная власть и прокуратура обеспечивают законность в работе с кадрами, осуществляют их правовую и социальную защиту.

Определяющая роль человеческого фактора в системе воспроизводства и приумножения общественного блага, ее экономический и политический аспект, бесспорна. Развитие общественного производства нельзя рассматривать только в производственно-техническом аспекте, поскольку как показывают исследования, существует устойчивая связь и зависимость между техническими, экономическими и социальными факторами общественного труда. При этом последние через возрастающую роль человеческого фактора существенно влияют на процессы развития современного производства.

Таким образом, объект кадровой политики характеризуется разностью в восприятии категорий. Наиболее широким можно признать категорию «человеческие ресурсы» наиболее узким – «кадры».

Для определения объекта теории КП их необходимо рассматривать в отношении к конечному результату. Так если рассматривать объект КП относительно к конечным целям, то совершенно очевидно, что оно направлено на упорядочивание, оптимизацию использования имеющегося ресурса определенной общности людей. Именно этот потенциал выступает фактором конкурентоспособности общности. Сущность же факторов, определяющих потенциал общности, зависят от активности, трудоспособности. При этом в качестве общности может выступать как отдельная взятая организация со штатом, так и государство в целом.

Можно предположить, что в качестве объекта теории КП может выступать потенциал, который выражается в воспроизводстве материальных и духовных ценностей социуму.

Вместе с тем, роль самого индивида в социуме значительно возросла. Он рассматривается как само-

ценность, обеспечивающая прорыв во многих областях за счет своих способностей и составляет ее основное ядро. В этом значении индивид – это активный субъект отношений в системе общественных, политических, социальных отношений.

Данное представление повлияло и на гуманизацию экономического развития, что предполагало необходимость интеграции экономической и социальной системы в единый целостный процесс, обеспечивающий высокий уровень развития человеческого потенциала. К примеру, в 1990-х гг. группой экспертов ПРООН была разработана концепция развития человеческого потенциала. Согласно данной концепции развитие следует рассматривать не просто как количественный рост материальных благ или экономическую ценность индивида, а само развитие человека через расширение возможностей выбора и создание условий для реализации этого выбора. При этом центральная роль в интеграции экономической и социальной систем отводится государственному регулированию.

Важность определения доктрины ГКП заключается в том, что она позволяет определить концептуальную идею в виде законов и принципов, чтобы эффективно регулировать отношения между государством и человеком, наиболее ключевые из которых отмечены в Конституции КР, в праве на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии в Законе КР «О труде».

Еще одной не маловажной доктриной теории ГКП является социальное партнерство между государством и индивидом, что предполагает гармоничное сочетание их интересов, где государство создает условия, а индивид выбирает вариант развития.

Таким образом, по итогам анализа можно выделить несколько основополагающих выводов:

– Кадровый потенциал как объект теории КП с учетом ее характеристик позволяет эффективное выстраивание организационной кадровой политики, т.е. КП отдельной организации, предприятия, а развитие

этого ресурса ориентирует к базовым ценностям современного кыргызстанского социума.

– Продуманная и непротиворечивая ГКП – это основа конкурентных преимуществ государства, основанного на законах развития социальных систем.

– ГКП непосредственно связан с индивидом и детерминирован его особенностями и факторами, обеспечивающие эффективность его деятельности, что априори предполагает формирование системы управления.

– Указанные характеристики целесообразно признать системой коррелирующих свойств, что позволяет определить уровень реализации задач, что обеспечивает гармоничное функционирование всей системы общественного развития КР. Это позволяет определить понятие кадрового потенциала, поскольку оно интегрирует характеристики, как производного от понятия человеческого и трудового потенциала, выражая тем самым индивидуальную характеристику.

Литература:

1. Журавлев П.В., Одегов Ю.Г. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран. - М., 2002. - 170 с.
2. Исаенко А.Н. Новое в теории и практике управления персоналом // США: экономика, политика, идеология. - 2017. №3. - 97 с.
3. Марр Р. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики. - М.: Изд-во МГУ. 1997. – 53 с.
4. Сморгун Л.В. Государственная политика и управление. Концепции и проблемы государственной политики и управления. - М.: (РОССПЭН), 2006. - 180 с.
5. Щёкин Г.В. Основы кадрового менеджмента. - К.: МАУП, 2016. - 21 с.
6. Колпаков В.М. Стратегический кадровый менеджмент. 2-е изд., перераб. - К.: МАУП, 2015. – 39 с.
7. Мурзаibraim У.Р., Сатылганова Э.Ш. Роль кадровой политики и управление персоналом в коммерческой организации в современных условиях. Наука, новые технологии и инновации Кыргызстана. 2017. №. 9. С. 120-122.
8. Мамытов М.К. Механизм реализации государственной кадровой политики. Наука, новые технологии и инновации Кыргызстана. 2014. №. 1. С. 153-154.