

**ДИПЛОМАТИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ МИНИСТЕРСТВА ИНОСТРАННЫХ
ДЕЛ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ им. К. ДИКАМБАЕВА
КЫРГЫЗСКО-РОССИЙСКИЙ СЛАВЯНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
им Б. ЕЛЬЦИНА**

ДИССЕРТАЦИОННЫЙ СОВЕТ Д 07.22. 659

На правах рукописи

УДК 323:212,11.

Сариева Диана Суйунбаевна

**КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА КАК ОСНОВА
ФОРМИРОВАНИЯ ПОЛИТИЧЕСКОЙ ЭЛИТЫ КЫРГЫЗСТАНА**

23.00.02 – политические институты, процессы и технологии

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени кандидата политических наук

Бишкек-2023

Работа выполнена в институте «Государства и права» Национальной Академии наук Кыргызской Республики.

Научный руководитель:	Тогусаков Осмон Асанкулович академик, доктор философских наук, профессор
Официальные оппоненты:	Султанбеков Кубатбек Черикчиевич - доктор политических наук, доцент Наматбекова Нурзат Мукамбетовна- кандидат политических наук, доцент

Ведущая организация: Кафедра «Государственной и муниципальной службы» факультета Государственного и муниципального управления Кыргызского национального университета им. Ж. Баласагына. (720033, г. Бишкек, ул. Жибек жолу -394)

Защита состоится 13 октября 2023 года в 13:00 часов на заседании диссертационного совета Д 07. 22. 659 по защите диссертаций на соискание ученой степени доктора (кандидата) политических наук при Дипломатической Академии Министерства иностранных дел Кыргызской Республики им. К. Дикамбаева и Кыргызском-Российском Славянском университете им. первого Президента Р.Ф. Б. Ельцина по адресу: 720040 г. Бишкек, бульвар Эркиндик 36. Идентификационный код онлайн трансляции защиты диссертации в zoom-webinar.

С кандидатской диссертацией можно ознакомиться в библиотеках Дипломатической Академии Министерства иностранных дел Кыргызской Республики им. К. Дикамбаева и Кыргызско-Российского Славянского университете им. Б. Ельцина и на сайте <https://dipacademy.kg/>

Автореферат разослан 13.09.2023г.

Ученый секретарь
диссертационного совета
кандидат исторических наук,
профессор

Джоробекова А.Э.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования обусловлена значимостью института кадровой политики, которая является существенным инструментарием в продвижении государственной политики и формирования генерации новой политической элиты Кыргызстана.

Обретение постсоветскими республиками суверенитета привели к трансформации методов государственного управления, что способствовало оптимизации кадровой политики, как составной ее части.

Кыргызстан, определивший себя в качестве демократического, правового и социального государства в контексте развития эффективного государственного аппарата, основой которого являются кадры новой политической элиты, на современном этапе имеет кардинальные достижения в строительстве нового этапа государственности, что нашло отражение в новой редакции Конституции Кыргызской Республики (2021 г.)

Совершенствование государственной кадровой политики в Кыргызстане базируется на отечественной и зарубежной практике, учитывающей исторические, ментальные установки, традиции, комплексные тренды управления, что в перспективе должно отразиться на качественном ее состоянии.

Так, мировой опыт свидетельствует, что научно обоснованная государственная кадровая политика представляет собой главенствующую совокупность успехов любого цивилизованного государства.

Подобный подход и концептуальное осмысление кадровой политики государства предполагает интеграцию научных разработок отдельных отраслей знаний в единую логически-обоснованную и практически-реализуемую систему.

На продуктивность исследования существенное влияние оказал Указ Президента Кыргызской Республики Садыра Жапарова «О новой государственной кадровой политике», который стал концептуальным ориентиром в освещении вопросов осуществления государственной кадровой политики в Кыргызстане.

Целесообразно признать, что для Кыргызской Республики оптимальной является меритократическая модель, подразумевающая курс на дальнейшую регламентацию государственной кадровой политики, включая:

- институционализацию кадровых процессов;
- отказ от незаконных кадровых продвижений;
- создание административной юстиции, как нового направления реформирования;
- укрепление профессиональной этики.

Полагаем, что именно такой вектор развития процессов позволит Кыргызстану войти в число государств, приверженных идеям дальнейшей демократизации.

Связь темы диссертации с приоритетными научными направлениями, крупными научными программами (проектами), основными научно-исследовательскими работами, проводимыми образовательными и научными центрами.

Исследование вопросов реализации государственной кадровой политики в Кыргызстане находится в ряду перспективных направлений общегосударственной политики. Проведенное исследование носит инициативный характер и выполнено в соответствии с планом научных работ Бишкекского государственного университета им. К. Карасаева.

Цель исследования заключается в разработке теоретико-политической модели развития кадровой политики в Кыргызской Республике в контексте развития правового государства.

Для достижения цели поставлены **задачи**:

- провести историко-политологический анализ становления категории «кадровая политика»;
- изучить концептуальные основы современной государственной кадровой политики;
- проанализировать правовые и организационные основы государственной кадровой политики в Кыргызской Республике;
- исследовать вопросы классификации и типологии осуществления кадровой политики в Кыргызской Республике и за рубежом;
- рассмотреть институционализацию кадровых процессов как основу формирования новой политической элиты Кыргызской Республики;
- изучить тенденции развития кадрового потенциала в контексте восполнения ресурсов нарождающейся элиты;
- подвергнуть анализу категорию «политическая должность», принципы и условия ее формирования;

Объект исследования - политические отношения в сфере функционирования кадровой политики и формирования кадрового потенциала государственных органов в Кыргызской Республике.

Предмет исследования - комплексный политологический анализ кадровой политики в условиях формирования политической элиты Кыргызстана.

Научная новизна заключается в совершенствовании концептуальных взглядов дальнейшего развития кадровой политики. Исследование является одной из попыток разработки основных направлений развития в Кыргызской Республике с учетом:

- продолжающейся реформы;
- разработки комплекса организационных, информационных и иных мер;
- введении данных анализа института кадровой политики и эффективности его формирования в Кыргызской Республике.

В результате комплексного исследования проблемы государственной кадровой политики получены **новые результаты**:

- проанализированы теоретико-методологические основы социально-политического института «кадровой политики»;
- раскрыта социальная сущность и институционализация кадровой политики, и основные принципы различных методологических подходов;
- исследованы вопросы классификации и типологии осуществления кадровой политики в Кыргызской Республике и за рубежом;

- проанализирована категория «политическая должность», принципы и условия ее формирования;

- проанализированы концептуальные подходы в осуществлении государственной кадровой политики в Кыргызской Республике и предложить практические рекомендации по ее оптимизации.

Практическая значимость заключается в анализе проблем государственной кадровой политики с позиций современной политической науки в дополнение к ранее исследованным вопросам и подходам к их решению.

Практическое значение имеют предложения и результаты проведенного исследования, которые могут быть использованы органами государственной власти при совершенствовании системы подготовки кадров, а также применяться в качестве учебно-методических пособий и лекториев по указанному кругу проблем.

Материалы исследования могут быть использованы в учебном процессе в ВУЗах, в системе подготовки аспирантов и магистрантов по специальному курсу «Система государственного управления в Кыргызской Республике», «Основы кадровой политики», а также на курсах повышения квалификации государственных служащих.

На защиту выносятся следующие положения.

1. Совершенствование подходов кадровой политики, целью которой является концептуализация идей, включая предложения о новой модели государственной службы, ориентированной на удовлетворение интересов граждан, создание эффективных механизмов, профессионализации, усиления роли партий. Также актуализируются вопросы комплектования государственных органов компетентными кадрами, обеспечению прозрачности и объективности отбора, аттестации кадров. Формирование новой модели государственной кадровой политики, может быть оптимальной на основе признания концепции: «меритократической модели» с усилением контроля и аналитических технологий управления, которые в Кыргызстане пока еще отстают от потребностей социума.

2. Предметное содержание понятия «государственная кадровая политика Кыргызской Республики» целесообразно трактовать, как публичную, профессиональную, оплачиваемую из средств государства деятельностью в государственных органах, осуществляемая посредством реализации полномочий, а также типологии и систематизации признаков этого института. Аргументируется необходимость анализа статуса лиц, занимающих государственные должности в Кыргызской Республике, как одного из механизмов дифференциации политической и профессиональной ответственности в системе государственного управления.

3. Необходимость и концептуализация понятия «государственная кадровая политика», подразумевает, что это государственный служащий, непосредственно участвующий в формировании основных направлений политики Кыргызской Республики, несущий ответственность за реализацию целей и задач государства.

Следовательно, «политико-определяющий характер функций» должен формировать вовлеченность в указанные формы и виды деятельности.

4. Актуализация обновления единой Концепции государственной кадровой политики в Кыргызстане обуславливается тем, что каждый государственный орган разрабатывает собственную Концепцию, ориентированную на решение проблем, однако имеет проблемы отсутствия механизмов реализации, что приводило к значительным кадровым и материальным потерям, несвоевременному и низкому качеству кадрового обеспечения в государственных органах.

5. Слабое функциональное распределение ответственности между субъектами кадровой политики обусловлено отсутствием критериев и параметров оценки ее эффективности, что приводило к формализму, подмене основных задач. В контексте нового Указа Президента Кыргызской Республики особый импульс развития придается оптимальной государственной кадровой политике, как основы дальнейшей демократизации кыргызстанского социума.

6. Обосновывается идея о том, что формирование кадрового потенциала государственных органов в Кыргызской Республике - это совокупность целей и задач, форм и методов деятельности государства, имеющих целью создание оптимально функционирующего кадрового корпуса, соответствующего современным условиям, способного эффективно решать задачи, как новой генерации политической элиты, которая вызывает широкий общественный отклик и резонанс в кыргызстанском социуме.

Переход к президентской форме актуализировал необходимость реформатирования системы государственного управления, в контексте которой продолжающаяся реформа - средство политической модернизации социума с ориентиром на меритократические принципы государственной кадровой политики в Кыргызстане.

Личный вклад соискателя. Представленные основные результаты и выводы, новизна и практическая значимость исследования, основные положения вносятся единолично соискателем и могут быть использованы в работе по подготовке будущих кадров нового поколения.

Апробация и реализация результатов исследования. Диссертация обсуждена на расширенном заседании Института государства и права НАН КР. Основные положения и выводы диссертационного исследования докладывались автором на различных международных конференциях и семинарах.

Полнота отражения результатов диссертации в публикациях. Результаты исследования нашли отражение в 9 научных публикациях, в рекомендованных ВАК Кыргызской Республики научных изданиях, а также в системе РИНЦ в Российской Федерации.

Объем и структура диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, включающих семь параграфов, выводов, практических рекомендаций, списка использованных источников и литературы.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении обосновывается актуальность темы диссертации, определяются цели и задачи, научная новизна результатов, практическая значимость, апробация, публикация результатов исследования, структура и объем диссертационного исследования.

В первой главе «Теоретико-концептуальные подходы к государственной кадровой политике» рассматриваются основные научные источники и теоретические позиции современной государственной кадровой политики, отвечающей потребностям и запросам кыргызстанского социума.

В первом параграфе Главы 1 «Исторический анализ становления категории кадровой политики» рассматриваются различные аспекты важности человеческих ресурсов, которые можно обнаружить в античных трудах, которые стали предтечей формирования сложнейшего социального феномена – кадровой политики. Уже к XV-XVII вв. произошли важнейшие изменения в экономической, финансовой и, как следствие, в социальной жизни. В период распада Золотой Орды к XIV-XV вв., стала проявляться тенденция к объединению этнических групп и этнической территории в рамках крупного государственного образования. Так, отсутствие у кочевых народов Центральной Азии сколько-нибудь развитых форм власти и ее институциональной формы – государственности формировало предпосылки ее становления. Также верно признать, что на базе общности интересов, требовавших координации управленческой деятельности, происходила интеграция социальных организмов в иерархически взаимосвязанные функционально-структурные образования, имевшие целью регуляцию социокультурных, правовых и иных норм, в том числе генеалогического родства в системе управления.

Развитие капитализма в России непосредственно отразилось на особенностях социально-экономического, политического положения Кыргызстана. В 1867-1868 гг., была проведена административная реформа, согласно которой области делились на уезды и волости.

На начальных этапах строительства союзной федерации основной упор делался на идеологические принципы организации системы государственного управления. Итогом такого подхода явилась полнейшая абсолютизация партийно-административных методов решения задач. В Киргизской ССР особенности подготовки кадров заключались в том, что вследствие малочисленности национальная интеллигенция формировалась из представителей крестьянства. В этих условиях активизация работы по идейно-теоретическому вооружению кадров, их политическому воспитанию явилась едва ли не единственным форматом рекрутирования, что требовало квалифицированных идеологических работников, которые готовились в советских ВПШ, а значительная часть их - в коммунистических университетах г. Москвы и г. Ленинграда. Так, из партийной школы советской закалки выросла целая плеяда кыргызских государственных деятелей как, И. Раззаков, Б. Мамбетов, А. Суйунбаев, С. Ибраимов, Т. Усубалиев и т.д.

Таким образом, анализ исторических предпосылок становления социально-политического института кадровой политики позволил актуализировать необходимость комплексного политологического анализа и признания значимой роли института государственной службы, как составной части кадровой политики, восходящей к традициям управленческой культуры в традиционных обществах, к которым относится и Кыргызстан.

Во втором параграфе Главы 1 «Современные концептуальные подходы к государственной кадровой политике» излагаются теоретические основы государственной кадровой политики (далее ГКП), а также рассматривается степень разработанности данной научной проблематики. К примеру, вопросы понятия, формирования ГКП, и вытекающей из нее вопросов госслужбы, ее целей и функций, классификации, прохождения, а также зарубежного опыта стали предметом междисциплинарных исследований ведущих политологов, социологов, правоведов и представителей других социогуманитарных знаний.

Важное значение для науки представлено в исследованиях ведущих авторов: С.А. Авакьяна, Г.В. Атаманчука, Д.Н. Бахраха, И.А. Василенко, А.А. Демина, В.Г. Игнатова, В.А. Мальцева, Д.М. Овсянко, А.В. Оболенского, Е.В. Охотского, А.М. Старостина, И.Г. Тимошенко, Ю.А., О.К. Минеевой и др. Также важно отметить емкий по содержанию перечень публикаций в которых всесторонне затрагиваются вопросы становления института ГКП в теории управления, характеристики ее видов, обуславливающих реформирование и обновление в текущих обстоятельствах.

Большой вклад в развитие научных положений о становлении и формировании политических элит внесли российские авторы К.С. Гаджиев, Сморгун Л.В., Латыпов Р.Ф. в монографии «ГКП: политические функции и воздействие на эффективность политической власти», Райзберг Б. и др., которые, с полным основанием, могут быть применены и к кыргызстанским политическим реалиям, а, следовательно, поиску путей решения в научных исследованиях и практических действиях.

Следует взять во внимание многовекторность исследований, которые в целом способствуют поиску и выработке обобщенных концептуальных алгоритмов разрешения имеющихся вопросов. Особый интерес в последнее время вызывает полемика об участии государства и права партий на выдвижение в Правительство, в регулировании многих аспектов института госслужбы.

Включение предмета регулирования отношений госслужбы в состав юридической и политической наук остается достаточно дискуссионным, поскольку обоснования, приводимые учеными, позволяют сделать вывод о междисциплинарности объекта, и, следовательно, формировании межсистемных научных взглядов и позиций.

Проблемы ГКП исследовались на протяжении последних тридцати лет в правовой и политической науках, и нашли свое решение в отдельных работах А.А. Акунова, О. Тогусакова, А.Б. Элебаевой, К. Исаева.

Отдельные аспекты представлены в исследованиях юридического направления в работах З.К. Курманова, А.А. Арабаева, Э.Э. Дуйсенова, Р.Т. Тургунбекова, Н.Т. Шерипова и др.

Так, стоит выделить монографии и диссертационные исследования Дуйсенова Э. Э.. Большой научный потенциал заложен в работах Базарбай уулу Э., Н.Т. Шерипова, М.М. Мадалиева, Г.К. Михайленко В.Н..

Определенную лепту также внесли и казахстанские исследователи Турисбек А.З., Садвакасова А.К., Капаров С.Б., Нуртазин М.С.,

В представленных исследованиях предпринимался анализ различных аспектов. В работах кыргызстанских авторов также на широкой эмпирической основе анализировались отдельные форматы избранной тематики.

Во второй главе «Развитие государственной кадровой политики в современных условиях Кыргызстана» состоящем из двух параграфов, рассматриваются правовые, организационные основы регулирования государственной кадровой политики в Кыргызской Республике.

В параграфе первом Главы 2 «Правовые и организационные основы государственной кадровой политики в республике» представлен сравнительный анализ Закона КР «О государственной службе» (2004г.) и Закона КР «О государственной гражданской службе и муниципальной службе» (2021г.) закрепившие понятие госслужбы, госоргана, госдолжности и др., в которых были определены основные задачи госслужбы, ее принципы и статус госслужащих.

Проанализирован Указ Президента КР С. Жапарова «О новой государственной кадровой политике» призванный кардинально улучшить систему подбора кадров в контексте конституционного права граждан КР на равные возможности при поступлении на госслужбу, привлечение в госорганы профессиональных кадров.

Также в рамках данного параграфа детально изучен стратегический документ (Национальная стратегия развития Кыргызской Республики на 2018-2040гг.), определяющий на перспективу развитие кыргызстанского социума, которая актуализирует институционализацию ряда элементов в осуществлении кадровой политики, свободной от идеолого-политического формата и имеет целью – профессионализацию генерации кадров новой нарождающейся политической элиты в КР.

Во втором параграфе Главы 2 «Институционализация кадровых процессов как основа формирования политической элиты Кыргызстана» показано, что в КР созданы организационные основы системы управления госслужбой, механизмы регулирования ГКП, а также взаимодействия госорганов. В процессе анализа признается, что:

1) Отвечающей нуждам и потребностям практики в КР сформирована нормативно-правовая база госслужбы.

2) ГАГСМСУ регулирует все аспекты организации, функционирования и развития госслужбы.

3) Гарантированности стабильности госаппарата.

Данный политико-правовой институт постепенно эволюционирует и не может обойтись без каких-либо гарантий от ошибок. Также рассмотрен другой уровень ГАГСМСУ, который немыслим без аспектизации кадровых процессов на базе вузовского образования, которая, будучи кузницей национальных кадров, лишь отчасти способна сформировать тот объем потребностей, который необходим для институционализации ГКП, как ее составной и важнейшей части.

Так, вузы КР осуществляют обучение молодежи и переобучение уже сформированных кадров для нужд развивающегося кыргызстанского социума. К примеру, примечателен опыт ведущих вузов, в КНУ им. Ж. Баласагына ежегодно проводятся семинары и тренинги, улучшающие навыки работы с IT-технологиями, Дипакадемия им. Дыйканбаева готовит специалистов-дипломатов, Кыргызская Академия образования (КАО) ежегодно обеспечивает методическими руководствами систему школьного и дошкольного образования, Академия государственного управления при Президенте КР (АГУПКР) проводит обучающие семинары для специалистов госорганов и муниципальных служащих МСУ. Свою весомую лепту в институционализацию кадровых процессов вносит Академия МВД КР им. Генерал-майора милиции Э.А. Алиева, где также на уровне летних школ-семинаров проводится обучение для инспекторов по делам несовершеннолетних (ИДН), для начинающих криминалистов и криминологов и т.д.

Весь комплекс мер, осуществляемых в КР в определенной мере восполняет потребности для осуществления оптимальной, непротиворечивой и выверенной ГКП, как базы формирования новой политической элиты Кыргызстана. Ибо в ряде государств, профессионалы-управленцы, обладающие определенным объемом компетенций - признаются национальной ценностью. Наиболее значимым в этом формате признается – индивид, его способности, как правило, многие рекрутинговые компании проводят тщательные, многоэтапные конкурсы, чтобы привлечь их в качестве ведущих специалистов в РФ в «Сколково», в США в «Силиконовой долине», в качестве стипендиатов Гарварда, Йельского университета, Сорбонны и др. ведущих университетских центров. Значение и особая роль индивида выражается и в сфере госслужбы.

Целесообразно формирование такого качества КП, которая учитывает не только общие закономерности развития индивида, социума и государства, но и специфику всего спектра социального управления. Речь идет о механизмах институционализации, способствующие формированию высокого качества самого государства, его социогуманитарные ценности.

В третьей главе «Социально-политические механизмы реализации государственной кадровой политики» анализируются социально-политические механизмы реализации, происходящие в сфере кадровой политики.

В первом параграфе Главы 3 «Зарубежный опыт организации кадровой работы в системе государственного управления» рассмотрены некоторые аспекты воздействующие на социально-политические механизмы государственной кадровой политики посредством учета мировой практики, которые были обусловлены влиянием различных историко-культурных, политических, социально-экономических и иных особенностей развития.

Так, использование зарубежного опыта организации госслужбы и ее кадрового обеспечения является актуальным в силу схожести политических событий, которые небезынтересны в плане их научно-методологической наполненности и концептуальности. Полагаем, что в контексте развития протестных настроений, политизации кыргызстанского социума, эффективность указанной модели заметно снижена.

Актуализация новой модели ГКП в Кыргызстане имеет целью формирование ее оптимальной модели посредством фиксации концепции: «меритократической модели» с усилением контроля и технологий аналитики управления кадровыми процессами, которые в Кыргызстане пока еще отстают от потребностей социума. В процессе анализа необходимо также выделить наиболее развитые системы кадрового управления. Сюда заслуженно вошли американская, японская, западноевропейская системы, которые в той или иной мере приближены к достижениям демократичности и открытости и позиционируются, как наиболее приемлемые для получения управленческих парадигм.

Следовательно, качественное улучшение деятельности государственной службы актуализирует кардинальное осмысление и построение новой кадровой политики, значимым признаком которой должна стать способность своевременного реагирования и функциональная устойчивость.

Во втором параграфе Главы 3 «Тенденции развития кадрового потенциала для восполнения политических ресурсов элиты» рассматриваются аспекты модернизации госслужбы в КР.

В числе проблем, тормозящих модернизацию госуправления целесообразно отметить:

- ГАГСМСУ в большей мере реализует текущие, оперативные, нежели стратегические задачи в масштабах государства;
- Актуализация в ГКП масштабных кадровых процессов;
- Рассогласование между субъектами управления госслужбой, ГАГСМСУ и кадровыми подразделениями госорганов;
- Рассогласование в кадровой политике на уровне МСУ, процедур их отбора и прохождения муниципальной службы.

В КР, в основном, сформирована устойчивость госуправления, а ГАГСМСУ эффективно управляет ГКП в сфере госслужбы и МСУ с обязательным условием соблюдения паритета интересов государства и кыргызстанского социума.

Перспективы развития указанных процессов опосредованы:

- оптимизацией механизмов и инструментов реализации ГКП в условиях

модернизации госслужбы. Такая постановка и решение осуществимы через повышение эффективности системы управления, регуляцию деятельности ГАГСМСУ и кадровых служб госуправления и МСУ;

- снижения влияния партий и других институтов на деятельность ГАГСМСУ;

- достижением стабильности функционирования аппаратов госорганов и эффективного менеджмента;

- усиления деятельности руководителей аппаратов МСУ для стабильности функционирования аппаратов органов МСУ.

ГАГСМСУ отведена роль ведущего координатора ГКП в сфере госслужбы и МСУ, опосредованных оптимизацией ее штата и функций, а также через формирование профессионально подготовленных кадров. На текущий момент достигнут определенный уровень работы по противодействию коррупции, обеспечению прав госслужащих посредством работы над положительным имиджем ГАГСМСУ.

В третьем параграфе Главы 3 «Эффективность кадровых процессов и профессионализация новой политической элиты» показано, что в Кыргызстане назрела необходимость разработки обновленных алгоритмов, направленных на формирование в системе госуправления, как ядра управленцев нового типа.

Актуальным остается вопрос о качественном улучшении деятельности госорганов, который невозможен без кардинального осмысления и выстраивания ГКП, главенствующим признаком которой должна стать способность к своевременному реагированию вкупе с функциональной устойчивостью против современных угроз. Потребности развития КР актуализировали разработки новых управленческих стратегий и использования кадров новой генерации, которые бы способствовали укреплению государственности и неизбежности социально-экономических преобразований.

Назначения на госдолжности, начиная с политических, и заканчивая должностями рядовых служащих, будут осуществляться на основании квалификационных требований. Для назначения на высшую административную должность необходимо наличие нескольких лет управленческого опыта. Указывается также, что у кандидата должна быть чистая репутация. Те, кто был уволен за допущенную халатность, либо же замешан в коррупции, теперь не сможет попасть на госслужбу. В указанной связи Президентом КР актуализирована разработка Государственной стратегии развития и формирования кадров. Также в КР обосновывается идея о том, что политические преимущества при назначении на госдолжности учитываться больше не будут.

На текущий момент кадровую политику необходимо поднять выше политических интересов. Президент КР С. Жапаров отмечает, что практика назначения на посты через знакомых будет прекращена, и что на госслужбу будут привлекаться только компетентные специалисты. Согласно

подписанному им указу предлагается внести изменения с учетом новых требований кадровой.

ВЫВОДЫ

В заключение следует отметить, что проведенный комплексный политологический анализ может способствовать оптимизации кадровой политики, как составной части госуправления и формированию политической элиты.

Кыргызстан, заявив о себе, как о демократическом, правовом государстве, с эффективно работающим госаппаратом, основу которого составляют кадры новой политической элиты, на текущем этапе достиг определенных успехов и обретает контуры системности. Институционализации политико-правовых процессов способствуют условия для развития индивида в корреляции с политическими аспектами.

В КР административно-правовая реформа вступила в стадию своей институционализации и направлена на улучшение качества услуг, профессионализма, результативности деятельности госаппарата. В процессе анализа выводится идея о том, что новые модели ГКП в Кыргызстане, будучи новым социально-политическим явлением, становятся новыми, по сути, и определенному содержанию, поскольку разрабатываются на принципах организации, и достижением новых целей, формирующие отношения, составляющие основу обновленной политической системы КР.

Так, обобщение итогов анализа определений, позволили выработать рабочую дефиницию, что *под ГКП целесообразно понимать - систему социально-политических, экономических, организационных мер, посредством которых государство обеспечивает подбор, прием, обучение кадров госслужбы в КР.*

Итоги комплексного анализа представлены в виде обобщенных выводов:

I. Необходимость комплексного политологического анализа актуализирована значимой ролью института госслужбы, как составной части кадровой политики, восходящей к традициям управленческой культуры в традиционных обществах, к которым относится и Кыргызстан.

Комплекс новаций сказался на функционировании традиционной элиты, и привел к закату демократии, построенной на принципах меритократии, связи между властью и социумом, а выбор элиты имел транспарентный характер.

Обобщен историко-политологический аспект советского этапа становления и формирования госслужбы, с наличием, как положительных, так и негативных проявлений, и ставших точкой отсчета процесса дальнейшей ее институционализации.

Выстраиванию нового типа госуправления и модели госслужбы,

предшествовал период 70-80-90-х гг. XX в., который высветил множество проблем, и которые необходимо было смонтировать в новый тип отношений в новой политической системе уже суверенного государства.

II. Политизация кыргызстанского общества, его восприимчивость к переменам стали этапом отсчета «новой» эпохи госуправления в принципиально обновленном формате.

В процессе анализа признается, что имеющиеся дихотомии между устаревшими подходами и потребностями тормозит развитие КР, и в целом, сказываются на эффективности продолжающейся реформы.

Концепция ГКП и кадровая политика совпадают по своей сути, но, имеют ряд дифференциаций. Так, Концепция ГКП – это научная форма выражения нормативно закреплённой политики и далее трансформируются в стратегический курс государства.

Представлен комплексный анализ важнейшего стратегического документа, определяющий на перспективу развитие кыргызстанского социума до 2040 г., что актуализирует институционализацию ряда элементов в осуществлении кадровой политики, свободной от идеолого-политического формата и имеет целью – профессионализацию генерации кадров новой нарождающейся политической элиты в КР.

III. Институт госслужбы - инструментальный проведения ГКП во всех сферах жизнедеятельности социума в КР.

Признается, что политические установки ГКП зависят от адекватности политики, качественного состояния инструмента политики – института госслужбы.

IV. В КР созданы организационные основы системы управления госслужбой, механизмы регулирования а также взаимодействия госорганов, где ГАГСМСУ отведена роль регулятора функционирования института госслужбы, что способствовало его институционализации, по сути, выступающей гарантом стабильности госаппарата.

Институционализации предшествовала длительная работа по классификации и унификации должностей. В 2013 г. был утвержден Реестр государственных должностей, классные чины, этические нормы, по проведению аттестации. Все предпринятые меры заложили основы регулирования госслужбы как социально-правового института.

Признается актуальной универсализация методики оценки кадровых процессов, чтобы оценить кадровый потенциал госоргана, поскольку понятию «кадрового потенциала», как относительно новому, присущи определенные дифференциации и противоречия в части его опредмеченного содержания на основе **системы показателей**, позволяющих его охарактеризовать по различным признакам.

V. Закон КР «О госслужбе» впервые закрепил понятие **госслужбы, государственного органа, государственной должности, госслужащего**, а также определены основные задачи госслужбы, ее принципы, статус госслужащих. Также проанализированы нормы утратившего силу закона и

ныне действующего закона.

Кыргызстан идет по пути демократических процессов, ознаменованных быстрой сменой политических элит. В числе последних и крайне важных для уяснения происходящих процессов представлен комплексный анализ Указа Президента КР С.Н. Жапарова «О новой государственной кадровой политике», призванный кардинально улучшить систему подбора в контексте конституционного права граждан КР на равные возможности при поступлении на госслужбу, привлечения в госорганы и МСУ.

VI. КР, пройдя тернистый путь становления и развития своей государственности, испытав на себе народные революции и другие социальные катаклизмы на основе поэтапных реформ в сфере госслужбы сформировал собственную систему ГКП.

ГКП основывается в КР, как и других государствах на базе эволюции, трансформацией к рациональным (меритократическая, номенклатурная ГКП, нового менеджмента, нового веберизма (по имени М. Вебера) моделям, определенным уровнем управления на основе структурного и системного анализа, равенства возможностей, открытости.

ГАГСМСУ отведена роль ведущего координатора ГКП в сфере госслужбы и МСУ, опосредованных оптимизацией ее штата и функций, а также через формирование профессионально подготовленными кадрами.

ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

В системе осуществления кадровой политики и формирования политической элиты Кыргызстана реально должны работать механизмы контроля, поскольку он является одной из основных функций госуправления. Стратегическими целями реформ в КР явилась централизация управления кадровыми процессами. Так, изменению баланса кадровых полномочий между центральной и региональными элитами способствовало усиление власти, сохранению политического единства в КР.

По итогам наших исследований мы пришли к выработке указанного понимания в практическом преломлении, что обусловило **конкретные рекомендации**:

1. Будут способствовать обеспечению оптимальной деятельности госорганов с учетом их построения, следующие шаги, которые подразумевают:

- иерархичность госорганов;
- четкое разделение компетенции госорганов, их фиксирование в законах;
- отраслевого управления;
- коллегиальности и единоначалия;
- сочетании линейных и функциональных начал.

2. Также необходимо проводить дифференцированный отбор слушателей с учетом требований к занимаемой должности и роста карьеры.

3. В кыргызстанском законодательстве определены подходы к формированию кадрового состава гражданской службы, обозначены требования к муниципалитетным службам.

В контексте Указа Президента КР «О новой ГКП в КР» для дальнейшего развития актуализировано внесение дополнений и изменений в **Концепцию ГКП**, как общенациональной стратегии развития, поскольку деятельность госслужащих является интеллектуальной, ответственной, что требует должной подготовки.

4. Для дальнейшего повышения имиджа госслужбы необходимо:

- выпускать газеты, журналы, инфобуклеты, проспекты, дайджесты по вопросам госслужбы в КР;
- осуществлять содействие в ведении интернет-сайтов с обновлением информации о госорганах и МСУ по реализации госпланов, финансовых ресурсов, госуслуг;
- сформировать систему БД по проведению модернизации госслужбы в КР;
- оптимизировать регламенты в части реализации ГКП;
- оптимизировать систему мониторинга госуслуг в формате «Одно окно» с электронной синхронизацией;
- внести новации в новое Положение о ГКС о принятии решений с опорой на подтвержденные данные.

В целях недопущения и минимизации коррупции в госорганах и органах МСУ:

5. Активизировать работу по противодействию коррупции,

минимизации и ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

- принять меры по надзору за исполнением судебных решений в части исполнения наказаний в виде штрафов и конфискации имущества.
- Совместно с ВС КР провести анализ правоприменительной практики, разработать и внести в ЖК КР проекты законов, направленных на оптимизацию в сфере противодействия коррупции.
- Активизировать проверку фактов незаконной приватизации дошкольных учреждений и их возврату в госсобственность.
- Минимизировать формы отчетности, дублирования норм по противодействию коррупции.

Список опубликованных работ по теме диссертации:

Основные положения, результаты и выводы диссертационного исследования изложены соискателем в 9 статьях в научных журналах и других публикациях:

1. Сариева Д.С. Государственная кадровая политика: понятие и актуальные проблемы // Вестник Института Философии и политико-правовых исследований НАН КР Б. 2018г. Выпуск (1) С. 110–113

2. Сариева Д.С. История развития организации кадровой политики в мировой практике // Вестник КГУ им. И. Арабаева Б., 2020г. Выпуск (3). С. 210-214

3. Сариева Д.С. Подготовка руководящих кадров во времена СССР // Международный журнал гуманитарных и естественных наук №1-2 (52). Н., 2021г. С. 183-186

4. Сариева Д.С. Правила приема на государственную службу в зарубежных странах // Международный журнал гуманитарных и естественных наук №1-2 (52). Н., 2021г. С. 177-182

5. Сариева Д.С. Эволюционное развитие кадровой политики в Кыргызстане//Вопросы политологии. М., 2021. Выпуск 2(66),- С. 398-409

6. Сариева Д.С. О становлении института государственной службы Кыргызстана: историко-политологический аспект // Международный журнал гуманитарных и естественных наук №2-2 (53). Н., 2021г. С. 64-68

7. Сариева Д.С. О социально-политических детерминантах кадровой политики в Кыргызстане // Известия ВУЗов Кыргызстана. Выпуск №6. Б.2021г. С. 186-188.

8. Сариева Д.С. Этапы становления и развития государственной службы СССР и постсоветского Кыргызстана // Журнал Наука, новые технологии и инновации. Выпуск №2. Б.2021г. С.74- 76

9. Сариева Д.С. Мировая практика реализации кадровой политики в сфере государственной службы //Современные тенденции в государственном управлении, экономике, политике, праве: сборник докладов Х I I I международной-научно-практической конференции молодых ученых. Ростов - на-Дону 2023г. С.258-264.

РЕЗЮМЕСИ

Сариева Диана Сүйүнбаевнанын саясий илимдеринин кандидаты окумуштуулук даражасын изденип алуу үчүн 23.00.02 «саясий институттар, процесстер жана технологиялар» адистиги боюнча жазган «Мамлекеттин кадрдык саясаты Кыргызстандагы саясий элитанын калыптанышынын негизи» деген темадагы диссертациясынын

Негизги сөздөр: мамлекеттик кадр саясаты, институционалдаштыруу, саясат таанууну талдоо, саясий элита, жергиликтүү өз алдынча башкаруу, мамлекеттик башкаруу.

Изилдөөнүн объектиси - кадр саясатынын иштеши жана Кыргыз Республикасындагы мамлекеттик органдардын кадрдык потенциалын калыптандыруу чөйрөсүндөгү саясий мамилелер.

Изилдөөнүн предмети - Кыргыз Республикасында саясий элитанын калыптанышынын контекстиндеги кадр саясатына ар тараптуу саясат таануу талдоо.

Изилдөө методдору. Илимий иште диалектикалык жана тарыхый мамилелердин принциптери, институционалдык, системалык, салыштырмалуу, структуралык жана функционалдык, ошондой эле изилдөө темасы боюнча эмпирикалык материалдарды талдоо колдонулган.

Изилдөөнүн максаты - укуктук мамлекеттин өнүгүү шартында Кыргыз Республикасында кадр саясатын өнүктүрүүнүн теориялык жана саясий моделин иштеп чыгуу.

Илимий изилдөөлөрдүн жаңылыгы жана натыйжалары кадр саясатын өнүктүрүүнүн концептуалдык көз караштарын өркүндөтүүгө багытталган. Изилдөө жүргүзүлүп жаткан реформаны жана иш-чаралардын комплексин иштеп чыгууну эске алуу менен кадр саясатын өнүктүрүүнүн негизги багыттарын иштеп чыгуу аракеттеринин бири болуп саналат. Изилдөөнүн натыйжасында төмөнкүдөй жыйынтыктар алынды:

- "Кадр саясаты" коомдук-саясий институтунун теориялык жана методологиялык негиздерин талдо жүргүзүлдүү;
- кадрдык саясаттын социалдык маңызын жана институтташтырылышын жана ар кандай методикалык ыкмалардын негизги принциптерин сунушталды;
- Кыргыз Республикасында жана чет өлкөлөрдө кадр саясатын жүргүзүүнүн классификациясы жана типологиясынын маселелери изилденген;
- Кыргыз Республикасынын көп партиялуу тутумунун принциптерине негизделген башкаруу формасынын контекстинде кадр саясаты жүзөгө ашыруунун өзгөчөлүктөрүнүн мүнөздөмөлөрү келтирилген;
- «саясий кызмат орду» категориясын, анын калыптанышынын принциптерин жана шарттарын талдоо жүргүзүлдүү;
- кадр саясаты Кыргыз Республикасында ишке ашыруунун концептуалдык ыкмаларын талдап, аны оптималдаштыруу боюнча практикалык сунуштарды берди.

РЕЗЮМЕ

диссертации Сариевой Дианы Суйунбаевны на тему «Кадровая политика государства как основа формирования политической элиты Кыргызстана» на соискание ученой степени кандидата политических наук по специальности 23.00.02 – «Политические институты, процессы и технологии»

Ключевые слова: государственная кадровая политика, институционализация, политологический анализ, политические элиты, местное самоуправление, государственное управление.

Объектом исследования являются политические отношения в сфере функционирования кадровой политики и формирования кадрового потенциала госорганов в КР.

Предметом исследования является комплексный политологический анализ кадровой политики в условиях формирования политической элиты в Кыргызской Республике.

Методы исследования. В работе применялись принципы диалектического и исторического подходов, институциональный, системный, сравнительный, структурно-функциональный а также анализ эмпирического материала по теме исследования.

Цель исследования заключается в разработке теоретико-политической модели развития кадровой политики в Кыргызской Республике в контексте развития правового государства.

Новизна и результаты научного исследования заключается в совершенствовании концептуальных взглядов развития кадровой политики. Исследование является одной из попыток разработки основных направлений развития кадровой политики с учетом продолжающейся реформы и разработки комплекса мер. В результате исследования получены **результаты:**

- проанализированы теоретико-методологические основы социально-политического института «кадровой политики»;
- раскрыта социальная сущность и институционализация кадровой политики и основные принципы различных методологических подходов;
- исследованы вопросы классификации и типологии осуществления кадровой политики в Кыргызской Республике и за рубежом;
- проанализирована категория «политическая должность», принципы и условия ее формирования;
- проанализированы концептуальные подходы в осуществлении государственной кадровой политики в Кыргызской Республике и предложены практические рекомендации по ее оптимизации

SUMMARY

dissertation by Diana Suyunbaevna Sarieva on the topic “Personnel policy of the state as the basis for the formation of the political elite in Kyrgyzstan” for the degree of candidate of political sciences in the specialty 23.00.02 - “Political institutions, processes and technologies”

Key words: state personnel policy, institutionalization, political science analysis, political elites, local government, public administration.

The object of the research is public relations in the sphere of the functioning of personnel policy and the formation of the personnel potential of government agencies in the Kyrgyz Republic.

The subject of this research is a comprehensive political science analysis of personnel policy in the context of the formation of a political elite in the Kyrgyz Republic.

Research methods. The work used the principles of dialectical and historical approaches, institutional, systemic, comparative, structural and functional, as well as the analysis of empirical material on the research topic.

The purpose of the study is to develop a theoretical and political model for the development of personnel policy in the Kyrgyz Republic in the context of the development of the rule of law.

The novelty and results of scientific research is to improve the conceptual views of the development of personnel policy. The study is one of the attempts to develop the main directions for the development of the personnel policy, taking into account the ongoing reform, the development of a set of measures. As a result of the study, the following results were obtained: analyzed the theoretical and methodological foundations of the socio-political institution of "personnel policy"; disclosed the social essence and institutionalization of personnel policy and the basic principles of various methodological approaches; the characteristics of the features of the implementation of the personnel policy in the context of the form of government based on the principles of the multiparty system of the Kyrgyz Republic are given; analyzed conceptual approaches in the implementation of the personnel policy in the Kyrgyz Republic and offer practical recommendations for its optimization.

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ:

ГО – Гражданское общество
ЦОВ – Центральные органы власти
ГКП – Государственная кадровая политика
МСУ – Местное самоуправление
МСБ – Малый и средний бизнес
АГУПКР – Академия государственного управления при Президенте КР
ТК КР – Трудовой кодекс КР
БК КР – Бюджетный кодекс КР
УК КР – Уголовный кодекс КР
УПК КР – Уголовно-процессуальный кодекс РК
ЖК КР – (Парламент) Жогорку Кенеш Кыргызской Республики
МГА – Местные государственные администрации
ИКТ – Информационно-коммуникативные технологии (т.е. обработка широкого спектра метаданных в рамках глобального охвата интернетом)
НПА – нормативно-правовой акт
ГАГСМСУ – Государственное агентство по делам государственной службы и местного самоуправления при Кабинете министров Кыргызской Республики
НСУР - Национальная стратегия устойчивого развития КР