

«УТВЕРЖДАЮ»
И.о. директора Института
государства и права
Национальной академии наук
Кыргызской Республики,
академик НАН КР,
д.ю.н., профессор Арабаев Ч.И.



11 » февраль 2022г.

ПРОТОКОЛ № 3

Расширенного заседания Института государства и права Национальной академии наук Кыргызской Республики (отдел экспертиз, социально-политических исследований и государственного управления, отдел государства и права)

от «11» февраль 2022 г.

ПРИСУТСТВОВАЛИ:

Председатель – заведующая отделом экспертиз, социально-политических исследований и государственного управления Института государства и права Национальной академии наук Кыргызской Республики к.ф.н., Шаршебаева Т.А. (09.00.11); академик НАН КР, д.ю.н., проф. Арабаев Ч.И., (12.00.02); д.полит.н., проф., г.н.с. Жоробеков Ж.Ж. (23.00.02); д.полит.н., проф., г.н.с. Сааданбеков Ж.С. (23.00.02); д.ю.н., доц. Тен А.В.

(12.00.01); к.полит.н. Сеитбаев Б.Т. (23.00.02); к.полит.н. Дуйшеналиева А. Д. (23.00.02); к.полит.н. Асанбаева Г.Ж. (23.00.02); к.полит.н. Сыдыкбаев Ч.М. (23.00.02); к.ю.н. Жылкичиева К.С. (12.00.01); с.н.с. Шамшибаев М.М.; н.с. Боронбаев Т.Ж.; н.с. Торомырзаева Н.О.; м.н.с. Жанышбек уулу Азамат; м.н.с. Калыбек к. З.; м.н.с. Барпиев Ш.А.

Секретарь – Жанышбек у А.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

Обсуждение диссертационного исследования соискателя Института государства и права Национальной академии наук Кыргызской Республики Сариевой Дианы Суйунбаевны на тему «Кадровая политика государства как основа формирования политической элиты Кыргызстана», представленную на соискание ученой степени кандидата политических наук по специальности 23.00.02 – политические институты, процессы и технологии.

СЛУШАЛИ:

Председатель заседания Шаршебаева Т.А.: Уважаемые коллеги! Сегодняшнее заседание отдела экспертиз, социально-политических исследований и государственного управления Института государства и права Национальной академии наук Кыргызской Республики (отдел экспертиз, социально-политических исследований и государственного управления, отдел государства и права) посвящено обсуждению и рекомендации к публичной защите диссертации Сариевой Дианы Суйунбаевны на тему: «Кадровая политика государства как основа формирования политической элиты Кыргызстана» представленную на соискание ученой степени кандидата политических наук по специальности 23.00.02 – политические институты, процессы и технологии.

Тема диссертационной работы «Кадровая политика государства как основа формирования политической элиты Кыргызстана» и научный

руководитель утверждены протоколом № 3 от 17 апреля 2017 года на заседании Ученого Совета Института философии и политико-правовых исследований НАН КР по шифру научной специальности 23.00.02. Научный руководитель – академик НАН КР, доктор философских наук, профессор, вице-президент Национальной академии наук Кыргызской Республики -Тогусаков О.А.

Для ознакомления и исследования диссертации присутствующим был предоставлен заблаговременно текст диссертации и автореферата. Инструкцией по проведению предварительного рассмотрения диссертации, представленной на соискание ученой степени, утвержденной Министерством образования и науки Кыргызской Республики и Национальной аттестационной комиссией при Президенте Кыргызской Республики от 23 мая 2017 года, установлено, что обсуждение диссертации по месту ее выполнения считается правомерным, если в заседании участвовали не менее двух докторов наук – специалистов соответствующей отрасли наук и кандидаты наук соответствующей отрасли наук. По списку присутствующих видно, что это требование выполнено.

Рецензентами диссертационного исследования были назначены: д.полит.н., проф., г.н.с. Жоробеков Ж.Ж. (23.00.02); к.полит.н. Сыдыкбаев Ч.М. (23.00.02); к.полит.н., доц. Сеитбаев Б.Т. (23.00.02); к.полит.н., доц. Дуйшеналиева А.Д. (23.00.02); к.полит.н., и.о.доц. Асанбаева Г.Ж. (23.00.02).

Все рецензенты предоставили письменные рецензии на рассматриваемую диссертацию. Рецензии были представлены соискателю для ознакомления, поэтому на заседании предлагаю остановиться лишь на ключевых моментах.

Уважаемые коллеги, прежде чем перейти к обсуждению работы, позвольте сказать несколько слов о личности соискателя.

Сариева Диана Суйунбаевна в 2010 году с отличием окончила БГУ им. К. Карасаева по специальности «Государственное и муниципальное

управление», в 2016 году получила степень магистра по направлению «Экономика». С 2016 года является аспиранткой Национальной академии наук КР по направлению «политология»

Слово для доклада предоставляется соискателю. Регламент – 15 минут.

Сариева Д.С.: Благодарю за предоставленное слово. Здравствуйте уважаемые участники данного заседания, позвольте огласить основные выводы по проделанной работе.

Актуальность темы исследования обусловлена значимостью института кадровой политики, которая является существенным инструментарием в продвижении государственной политики и формирования генерации новой политической элиты в Кыргызстане. Обретение постсоветскими республиками суверенитета привели к трансформации методов госуправления, 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 КР.

Представленное исследование основано на анализе и суммировании практики кадровой политики в контексте формирования политической элиты в КР с учетом опыта других зарубежных стран.

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

Для достижения данной цели были поставлены следующие задачи:

- проанализировать теоретико-методологические основы социально-

политического института «кадровой политики»;

- раскрыть социальную сущность и институционализации кадровой политики, и основные принципы различных методологических подходов;
- исследовать вопросы классификации и типологии осуществления кадровой политики в КР и за рубежом;
- дать характеристику особенностей осуществления ГКП, основанной на принципах многопартийности КР;
- подвергнуть анализу категорию «политическая элита», принципы и условия ее формирования;
- провести анализ концептуальных подходов в осуществлении ГКП в КР и предложить практические рекомендации по ее оптимизации.

Объект исследования - общественные отношения в сфере функционирования кадровой политики и формирования кадрового потенциала госорганов в КР.

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

Нормативной и источниковой базой диссертации являются Конституция КР, Стратегии и Концепции, принятые в КР и за рубежом, акты международного права, договоры, ратифицированные КР.

Научная новизна заключается в совершенствовании концептуальных взглядов дальнейшего развития и реализации кадровой политики. Исследование является одной из попыток разработки основных направлений развития ГКП в КР с учетом:

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

На защиту выносятся следующие положения.

1. Совершенствование подходов кадровой политики, целью которой

является концептуализация идей, включая предложения о новой модели госслужбы, ориентированной на удовлетворение интересов граждан, создание эффективных механизмов, профессионализации, усиления роли партий. Также актуализируются вопросы комплектования госорганов компетентными кадрами, обеспечению прозрачности и объективности отбора, аттестации кадров. Формирование новой модели ГКП, 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 КР» целесообразно трактовать, как публичную, профессиональную, оплачиваемую из средств государства деятельностью в госорганах, осуществляемая посредством реализации полномочий, а также типологии и систематизации признаков этого института. Аргументируется необходимость анализа статуса лиц, занимающих государственные должности в КР, как одного из механизмов дифференциации политической и профессиональной ответственности в системе госуправления.

3. Необходимость и концептуализация понятия «ГКП», подразумевает, что это госслужащий, непосредственно участвующий в формировании основных направлений политики КР, 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 ГКП в Кыргызстане обуславливается тем, что каждый госорган 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 госорганах.

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 КР особый импульс развития придается оптимальной ГКП, как основы дальнейшей демократизации кыргызстанского социума.

6. Обосновывается идея о том, что формирование кадрового потенциала госорганов в КР - 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 парламентской форме актуализировал необходимость реформирования системы госуправления, в контексте которой продолжающаяся реформа - средство политической модернизации социума с ориентиром на меритократические принципы ГКП в Кыргызстане.

Благодарю за внимание, на этом я завершаю свое выступление.

Председатель: Пожалуйста, задавайте вопросы к диссертанту.

к.полит.н. Сеитбаев Б.Т.: Здравствуйте уважаемые коллеги! Диана Суйунбаевна, ваша работа была ранее представлена нам, мы внимательно изучили ее и пришли к выводу, что выбранная вами тема диссертации действительно на сегодняшний день очень актуальна и интересна. Скажите пожалуйста, а какие методы исследования вы применяли в своей работе?

Председатель: Вам дать время на подготовку вопроса либо вы сразу можете ответить?

Сариева Д.С. Спасибо за вопрос Бакыт Турарович. Разрешите сразу ответить.

Методологические основы исследования составляют общенаучные методы познания действительности, в ряду которых: диалектический, структурно-функциональный, логический, а также междисциплинарные (исторический, статистический, социологический) методы.

Также важно признать, что методология диссертационного исследования основывается на сумме общенаучных методов: логического, исторического, системного, компаративного, структурно-функционального, формально-функционального анализа. Вопросы понятия, формирования государственной кадровой политики, 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.

д.полит.н., проф., г.н.с. Сааданбеков Ж.С.: Прочитав вашу работу у меня возник вопрос, который заинтересует также сидящих здесь участников заседания. Изучили ли вы зарубежный опыт подготовки кадров в сфере государственной службы?

Сариева Д.С.: Благодарю за ваш вопрос Жумагул Сааданбекович!

Позвольте рассказать о некоторых аспектах, которые воздействуют на социально-политические механизмы реализации кадровой политики посредством учета мировой практики, которые были обусловлены воздействием различных историко-культурных, политических, социально-экономических и иных особенностей развития. Учет ошибок и положительных моментов, который имеется во всем многообразии приема на госслужбу в Великобритании, Франции, Германии, США и Японии будет способствовать выработке практических ее аспектов и для КР.

В Великобритании премьер-министр осуществляет общее руководство кадровой политики на госслужбе. Непосредственным управлением занимается Министерство по делам гражданской службы, компетенцию

которой составляют отбор персонала, реформирование госслужбы. Правила приема гласят, что кандидаты должны быть британскими подданными или гражданами Ирландии.

Сама же процедура отбора в Великобритании, как правило, состоит из трех этапов, которые логично выделить:

- 1) этап - написать доклад на заданную тему.
- 2) этап - тестирование и интервью.
- 3) этап - собеседование.

Для кыргызстанской практики характерно то, что молодежи тяжело участвовать в таких конкурсах без наличия опыта управленческой работы, для чего требуется минимальный стаж в профильных сферах.

Во Франции - госслужба появилась еще при короле Людовике XII. Законодательная регламентация института госслужбы закреплены в Конституции 1988 г. и Законе о госслужбе от 13 июля 1983 г. с четким разделением компетенции Парламента и Правительства.

Ответственность за проведение указанного вида политики в области госслужбы во Франции, также как и в Великобритании является прерогативой Премьер-министра, который контролирует исполнение положений Статута о госслужащих. В процессе анализа кадровой политики Франции были обнаружены множество сходных положений, которые свойственны и для госслужбы КР. На госслужбе Франции проводятся следующие виды конкурса: внешний, внутренний, открытый. Во «внешнем» - участвуют, поступающие на госслужбу, во «внутреннем» - те, кто имеет опыт, в «открытом» - все желающие. По результатам экзаменов составляется рейтинг претендентов, который впоследствии является открытым и публикуется в СМИ и порталах госорганов.

В Германии госслужба появилась одной из первых и выстраивалась на основе принципов верности, законности, единства, профессионализма и стабильности. Так, категория «Госслужба» - была сформирована после II

мировой войны. Говоря о требованиях предъявляемых при отборе на госслужбу ФРГ, необходимо отметить, что госслужащим может стать только гражданин Германии, гарантирующий поддержку свободного демократического порядка, с необходимым уровнем образования.

Далее позвольте также коротко рассказать о госслужбе США. Вопросы кадровой политики в сфере госслужбы находятся в компетенции Президента, а также министров и кадровых служб министерств. Спецорганами по управлению госслужбой США являются Управление по делам госслужбы и Совет по вопросам защиты системы заслуг.

А система кадровой работы Японии опирается на «принцип заслуг» на основе конкурсов, введенных в конце XIX в. и действующему на текущий момент. Также целесообразно отметить, что система «пожизненного найма», как одна из отличительных черт госслужбы Японии, предполагает длительную службу в одной организации, где должность и размер его заработной платы ставятся в зависимость от продолжительности стажа. Также каждый молодой специалист имеет наставника, который оказывает поддержку в освоении профессии, возникающих проблем. При принятии решения о продвижении определяющее мнение принадлежит наставнику. Считаю, что опыт Японии, как и опыт наставничества, имеющийся в бытность СССР, очень хорошо себя зарекомендовал.

к.полит н: Асанбаева Г.Ж. Здравствуйте уважаемые участники данного заседания. Диана Суйунбаевна, у меня к вам такой вопрос: Какой государственный орган разрабатывает и реализовывает государственную кадровую политику в системе государственного управления в КР?

Сариева Д.С.: Спасибо за интересный вопрос Гульзана Жумалиевна, кадровую политику в органах государственного управления и МСУ в КР разрабатывает и реализовывает Государственное агентство по делам государственной службы и МСУ при кабинете министров КР. Директором Гос. Агентства в данный момент является Джантаев Эльчибек Нуржадыевич.

При Государственном Агентстве действует, национальный, региональный и муниципальный резервы кадров. Агентство в своей деятельности руководствуется Конституцией, законами и иными нормативными правовыми актами КР, также является единым координирующим органом по вопросам формирования и размещения государственного заказа по государственным программам подготовки, переподготовки, повышения квалификации и стажировок государственных гражданских служащих и муниципальных служащих, в том числе за рубежом. Прием на государственную службу и муниципальную службу осуществляется данным Агентством через конкурсный отбор, который состоит из 3 этапов: первый этап- изучение документов кандидатов на выявление соответствия квалификационным требованиям по стажу, образованию и профилю работы; второй этап-компьютерное тестирование; третий этап- собеседование с членами конкурсной комиссии.

Также хочется отметить, что присутствующий в данный момент, директор Института государства и права Чолпонкул Исаевич с 2010 по 2012 годы руководил Государственной кадровой службой КР и в одном из его интервью, в газете общественный рейтинг, он пояснил, что конкурсный отбор и исследование на полиграфе являются своего рода фильтром против проникновения на государственную службу недобросовестных и некомпетентных лиц. Я полностью согласна с мнением Чолпонкула Исаевича, действительно конкурсный отбор является механизмом для отбора на государственную службу профессиональных, образованных и компетентных граждан.

д.ю.н., Тен А.В.: Изучили ли вы государственную кадровую политику СССР? Как вы охарактеризуете госслужбу того времени?

Сариева Д.С.: Да, конечно мы изучили кадровую политику Советского союза и считаем, что, опыт подготовки и продвижения кадров того времени для нас очень примечателен и интересен. Кыргызстан, до приобретения

независимости долгие годы был в составе СССР и 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.

В основе государственной кадровой политики СССР лежал номенклатурный метод работы с кадрами. Все назначения на высшие руководящие посты производились через комитеты КПСС всех уровней. Номенклатура представляла собой перечень руководящих должностей при замещении которых требовалась санкция соответствующего партийного комитета. В советское время существовала система подбора кадров, где ротация и повышение квалификации были обязательным условием государственной кадровой политики.

Основными характеристиками госслужбы советского образца были:

- номенклатурный принцип отбора, расстановки и продвижения кадров, согласно которому для занятия должности в госоргане потенциальный субъект на должность должен был соответствовать требованиям (опыт работы, квалификация, безупречный моральный облик и др.), принадлежность к КПСС;
- профессиональная основа деятельности госслужащих, которая характеризовалась опытом администрирования, системой переподготовки и процедурами продвижения по службе; определялась достаточно жесткой должностной иерархией должностей;
- зависимость от партийной идеологии, отождествление госслужбы с партийной карьерой; необходимость согласования назначений с соответствующими партийными органами;
- нормативное сопровождение различных видов госслужбы (отсутствие НПА, определявших порядок прохождения в органах судебной власти; руководителей госорганов, устанавливающих ответственность министров и

др. руководителей, детальное регламентирование военной службы, службы в органах внутренних дел);

- определение четкого круга служебных полномочий в форме прав и обязанностей в пределах компетенции госоргана для реализации его задач и функций, поставленных государством;

- свод этических правил, в числе которых: не злоупотребление служебным положением, недопущение бюрократизма и волокиты;

- система особых благ, предоставляемых в форме оплаты труда; льгот на медобслуживание, отдых, снабжение продуктами и товарами.

к.полит.н. Сыдыкбаев Ч.М.: Здравствуйте коллеги! Я тоже согласен с мнением большинства из вас, действительно работа написана грамотно и на актуальную тему. Но, хочу отметить одну техническую ошибку в диссертационной работе. Диана Суйунбаевна, на вопрос Асанбаевой Г.Ж. вы правильно ответили, что государственную кадровую политику в сфере государственной и муниципальной службы КР реализует Государственное Агентство по делам государственной службы и МСУ при кабинете министров КР, но в вашей работе данный государственный орган обозначается как Государственная кадровая служба КР. Мы понимаем, что вы над написанием диссертации работали много лет, а этот государственный орган был переименован недавно. Тем не менее вы должны исправить название данного государственного органа в своей диссертации.

Сариева Д.С.: Спасибо большое за замечание, я обязательно откорректирую данные моменты в диссертационной работе.

Председатель: Уважаемые коллеги, есть еще вопросы? Если нет вопросов, то слово предоставляется научному руководителю академику НАН КР, д.ф.н., профессору Тогусакову О.А.

Академик НАН КР, д.ф.н., профессор Тогусаков О.А.: Добрый день коллеги! Научно-исследовательская работа по специальности: 23.00.02 – политические институты, процессы и технологии является результатом

кропотливой работы соискателя Сариевой Д.С. с 2017 года, сумевшей показать актуальность данной проблемы в теоретическом и практическом аспектах.

Считаю, что обсуждение диссертации на сегодняшнем заседании имеет колоссальное значение. Диссертанту обязательно нужно услышать мнение других ученых, коллег и в соответствии с этим прийти к определённым выводам.

Сариева Д.С. в 2016 году поступила в аспирантуру НАН КР по направлению «политология», в 2017г. мы закрепили тему и план работы. Как научный руководитель хочу отметить, что защита кандидатской диссертации для нее имеет огромное значение и она прилагала все усилия и старания при написании кандидатской диссертации. Я благодарен всем сотрудникам Института государства и права, всем приглашенным участникам заседания и хочу отметить, что сказанное вами не останется без внимания. Все ваши предложения и замечания, мы обязательно учтём, дальше будем работать над диссертацией и в завершении представим работу в диссертационный совет.

Председатель: Если нет вопросов к научному руководителю, тогда слово предоставляется рецензентам. Слово профессору Жоробекову Ж.Ж.

Рецензент: д.полит.н., проф., г.н.с. Жоробеков Ж.Ж.: Актуальность представленной на обсуждение работы несомненна. Работа оставляет довольно приятное впечатление. В работе четко обозначены цели и задачи, структура обусловлена логикой самого исследования. Соискателем определены основные научные выводы и положения диссертации на основе политологического анализа проблем, связанных с изучением современной государственной кадровой политики.

Рецензент: к.полит.н. Дуйшеналиева А.Д.: Диссертация написана на должном уровне и соответствует всем предъявленным требованиям НАН КР. В данной работе соискатель одним из первых пытается раскрыть и проанализировать особенности становления и развития государственной

кадровой политики в постсоветском Кыргызстане. Соискатель при раскрытии данной темы в теоретическом разделе использовала труды античных классиков таких, как Платона, Аристотеля, Сократа, мыслителей эпохи Средневековья- Аль-фараби, Ж. Баласагына, классиков теории бюрократии М. Вебера, исследователей партийно-советской номенклатуры М. Восленского, политические взгляды В.И. Ленина, И. Сталина. Все вышесказанное свидетельствует о том, что перед нами самостоятельное завершённое исследование новаторское как по выдвигаемым в нем проблемам, так и по способам их решения.

Рецензент: к.полит.н. Асанбаева Г.Ж.: Кандидатская диссертация Сариевой Д.С. написана на актуальную тему. В Кыргызстане действительно назрела необходимость разработки обновленных алгоритмов, направленных на формирование в системе госуправления, управленцев нового типа. Потребности развития КР актуализировали разработки новых управленческих стратегий и использования кадров новой генерации, которые бы способствовали укреплению государственности и неизбежности социально-экономических преобразований.

Работа выполнена на основе многочисленных отечественных и зарубежных источников. Автор четко сформулировал цель исследовательской работы и выполнил в достаточной мере необходимые задачи. Оставляет весьма положительное впечатление и сама структура диссертационного исследования, позволяющая автору проанализировать теоретико-методологические основы социально-политического института «кадровой политики». Научно-теоретическая и практическая значимость исследования определяется прежде всего инновационным характером постановки и решения проблемы. Думаю, результаты работы могут быть использованы в дальнейшем государственными органами и органами МСУ при приеме и подготовке кадров. В диссертационной работе имеются

некоторые ошибки технического характера, и я не сомневаюсь, что они в дальнейшем будут исправлены.

Рецензент: к.полит.н.: Сеитбаев Б.Т.: Диссертационная работа Сариевой Д.С. представляет собой самостоятельное завершённое исследование, теоретически и практически значимой тематики, приобретающую в современных условиях особую актуальность.

В первой главе «Развитие кадровой политики в современных условиях Кыргызстана» рассматриваются основные научные источники и теоретические позиции современной государственной кадровой политики, отвечающей потребностям и запросам кыргызстанского общества, рассматриваются различные аспекты важности человеческих ресурсов, которые можно обнаружить в античных трудах, которые стали основой формирования сложнейшего социального феномена – кадровой политики.

Во второй главе «Теоретико-методологический анализ кадровой политики в Кыргызстане» рассматриваются теоретико-методологические основы кадровой политики в Кыргызстане, степень разработанности научной проблематики и концептуальные основы кадровой политики.

В третьей главе «Социально-политические механизмы реализации кадровой политики» анализируются социально-политические механизмы реализации, происходящие в сфере кадровой политики. Также рассматриваются аспекты модернизации государственной службы в КР.

Все вышеизложенное позволяет оценить диссертационное исследование Сариевой Д.С. с положительной стороны. Диссертация характеризуется строгой последовательностью, хорошим общим изложением, чёткостью и обоснованностью выводов. Работа выполнена на высоком теоретическом и методологическом уровне.

Рецензент: к.полит.н., Сыдыкбаев Ч.М.: Хочу отметить, что данное диссертационное исследование является интересной по своей новизне,

теоретической и практической значимости, уровню исследования и отвечает всем требованиям, предъявляемым к диссертационным работам.

Но, тем не менее есть некоторые замечания по диссертационной работе в целом.

Оценивая в целом диссертацию Сариевой Д.С. положительно, следует указать и на некоторые недостатки и спорные моменты:

1. В основных частях теоретического раздела недостаточно использованы источники предшественников элитаризма древнего Китая (Гуань-Чжоу, Лао-Цзы, Конфуций) и древней Индии (брахманизм, буддизм), мыслителей эпохи Средневековья - Ф. Акинского, И. Солсберийского, эпохи Возрождения - Н. Макиавелли и нового времени Т. Гоббса.

2. Также порекомендовал бы ознакомиться с публикациями, авторефератами и диссертациями, посвящёнными особенностям формирования политической элиты и лидеров Кыргызстана следующих кыргызстанских авторов: Жусупбекова А.К. «Этническая идентичность номадов»; Болпонова А.Д. «История и эволюция клановой системы в политических процессах кыргызского общества»; Сеитбаев Б.Т. «Политическая элита и трайболизм: взаимовлияние в современном Кыргызстане»; Абдамомунов К.С. «Саясий лидерликтин моделдери жана президенттик институт».

3. Было бы хорошо, если бы автор при написании диссертационной работы посвятил один параграф эмпирической части исследовательской работы, т.е. аналитической работе на основе экспертных политологических опросов и анкетирования.

Заключение. Следует признать, что кандидатская диссертация Сариевой Д.С. написана корректным научным языком, достаточно хорошо технически оформлена. Структура работы характеризуется логичностью и обоснованностью. Можно уверенно утверждать, что в диссертационном исследовании доказана результативность. Автор достиг запланированной в исследовании цели и добился позитивных результатов, что в итоге позволяет

заклучить, что диссертационная работа на тему «Кадровая политика государства как основа формирования политической элиты Кыргызстана», полностью соответствует предъявляемым требованиям, а ее автор заслуживает присуждения искомой ученой степени кандидата политических наук по специальности 23.00.02 – политические институты, процессы и технологии.

Председатель: Если нет больше желающих выступить, то слово предоставляется соискателю.

Сариева Д.С.: Уважаемые участники данного обсуждения, дорогие коллеги! Хотелось бы выразить огромную благодарность за ценные замечания, вопросы и комментарии, которые были сегодня высказаны рецензентами и участниками заседания. Работа будет переосмыслена с учетом вашего мнения.

Председатель: Переходим к заключительной части обсуждения. Поскольку все высказанные замечания и дополнения рецензентов и участников носят рекомендательный характер и не влияют на общую положительную оценку, то диссертационное исследование Сариевой Д.С. на тему «Кадровая политика государства как основа формирования политической элиты Кыргызстана», представленную на соискание ученой степени кандидата политических наук по специальности 23.00.02 – политические институты, процессы и технологии предлагаю рекомендовать к публичной защите в диссертационный совет. Прошу голосовать!

Итоги голосования:

«За» - проголосовали все участвующие в обсуждении.

«Против» - нет.

«Воздержались» - нет.

В результате все проголосовали «За».

ПОСТАНОВИЛ:

Рекомендовать диссертацию Сариевой Дианы Суйунбаевны на тему «Кадровая политика государства как основа формирования политической элиты Кыргызстана», представленную на соискание учёной степени кандидата политических наук по специальности 23.00.02 – политические институты, процессы и технологии.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Расширенного заседания Института государства и права Национальной академии наук Кыргызской Республики (отдел экспертиз, социально-политических исследований и государственного управления, отдел государства и права) по диссертационной работе Сариевой Дианой Суйунбаевной на тему «Кадровая политика государства как основа формирования политической элиты Кыргызстана», представленную на соискание ученой степени кандидата политических наук по специальности 23.00.02 – политические институты, процессы и технологии.

Заслушав и обсудив диссертационную работу на соискание ученой степени кандидата политических наук Сариевой Д.С., на основании решения расширенного заседания Института государства и права Национальной академии наук Кыргызской Республики (отдел экспертиз, социально-политических исследований и государственного управления, отдел государства и права) пришли к следующему заключению:

1. Конкретное личное участие автора в получении результатов, изложенных в диссертации:

Автор в ходе диссертационного исследования пришел к следующим результатам:

1. Проведение комплексного историко-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.

К началу XX в., после распада Российской империи, на территории Кыргызстана предпринимались попытки формирования автономных государств. Проведенный анализ событий, произошедших в этот исторический отрезок времени, показал способность общества к динамичному развитию, активности и стремлению к созданию государства. Поэтому государственность - главная ценность народа и важнейший ресурс эволюционного развития. 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.

2. Распад советской государственности проявился во всех сферах жизни, отразившийся на управленческой политике, нежизнеспособности методов регулирования, их исчерпанности политическим временем. Новая эпоха государственного строительства в КР актуализировала иные по существу и своей природе структурно-функциональные основы госуправления с позиций рыночных и демократических преобразований. Политизация кыргызстанского общества, его восприимчивость к переменам стали этапом отсчета «новой» эпохи госуправления в принципиально обновленном

формате. Перед КР встала задача эффективного рекрутирования госаппарата нового формата, способного действовать компетентно в условиях нестабильности осуществимо в контексте реформы, поскольку необходим поиск баланса в новой системе политической институционализации ГКП.

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.

3. Институт госслужбы - инструментарий проведения ГКП во всех сферах жизнедеятельности социума в КР. Признается, что политические установки ГКП зависят от адекватности политики, качественного состояния инструмента политики – института госслужбы.

Представлен развернутый предметно-функциональный анализ госслужбы в целом, и госслужбы Кыргызстана. В условиях переходного периода, заметна нестабильность самих партий. Несмотря на большое их количество в Кыргызстане, нельзя утверждать о сложившейся многопартийной системе, поскольку многопартийность – единство, элементы которого находятся в тесном взаимодействии.

4. В КР созданы организационные основы системы управления госслужбой, механизмы регулирования, а также взаимодействия госорганов, где ГАГСМСУ отведена роль регулятора функционирования института госслужбы.

- Институционализации способствовал сформированный институт статс-секретарей, координирующих систему в целом, и, по сути, выступающим гарантом стабильности госаппарата.

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

- На данном этапе Реестр госдолжностей был обновлен в соответствии с переходом к другой форме правления, что повлекло пересмотр, как управленческих функций, компетенций и полномочий, так и теоретическое обновление указанных категорий в дефинитивном поле Закона КР О государственной гражданской службе и муниципальной службе

- Представлена аспектизация кадровых процессов на базе вузовского образования, которая лишь отчасти способна сформировать объем потребностей, необходимый для полной институционализации кадровой политики в КР.

- Комплекс мер, осуществляемых в КР восполняет потребности для осуществления оптимальной, непротиворечивой и выверенной ГКП, как базы формирования новой политической элиты Кыргызстана.

- Оценка объективного уровня ГКП позволит оптимально управлять, определять направления инновационного развития, чтобы обеспечить конкурентоспособность, устойчивость и гибкость при изменении внешних условий.

5. Проведен сравнительный анализ Закона КР «О госслужбе», так и Закона КР «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», где закреплены понятия госслужбы, госоргана, политической государственной должности, госслужащего, муниципального служащего и т.д., а также определены основные задачи госслужбы, ее принципы, статус госслужащих. 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. 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.

6. Кыргызская Республика, 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 государственной кадровой политики. Учет ошибок и положительных моментов, который имеется во всем многообразии в Великобритании, Франции, Германии, США и Японии будет способствовать выработке практических ее аспектов и для КР.

Многофункциональный анализ этапов прохождения госслужбы убедительно указывает на схожесть основных принципов и методов подбора и расстановки кадров. В научных исследованиях обосновывается не бесспорное мнение, согласно которому все виды негосударственной службы (в аппаратах партий, общественных объединений, в органах МСУ, в системе госучреждений) предполагается объединить под общим названием гражданская служба.

2. Степень достоверности результатов проведенных исследований, их новизна и практическая значимость:

Научная новизна заключается в совершенствовании концептуальных взглядов дальнейшего развития и реализации кадровой политики. Исследование является одной из попыток разработки основных направлений развития государственной кадровой политики в КР с учетом:

- продолжающейся реформы;
- разработке комплекса организационных, информационных и иных мер;
- введении данных анализа института кадровой политики и

эффективности его формирования в КР.

Практическое значение имеют рекомендации, которые могут быть использованы госорганами КР в подготовке кадров нового поколения, а также при подготовке учебно-методических пособий и лекториев по указанному кругу проблем.

3. Ценность научных работ соискателя:

Ценность данного исследования заключается в анализе проблем ГКП с позиций современной политической науки и дополнении ранее исследованных вопросов и подходов к их решению.

4. Специальность которой соответствует диссертация:

Признать выполненную соискателем Сариевой Д.С. диссертационной работы на тему: «Кадровая политика государства как основа формирования политической элиты Кыргызстана», представленную на соискание ученой степени кандидата политических наук по специальности 23.00.02 – политические институты, процессы и технологии.

5. Полнота изложения материалов диссертации в работах, опубликованных соискателем:

Полнота опубликованности основных положений и результатов диссертации не вызывает сомнений по следующим основаниям:

Во-первых, непосредственно относится к проблематике исследований научные публикации, которые нашли отражение практически во всех разделах диссертации;

Во-вторых, все публикации в той или иной мере содержат основные результаты диссертационного исследования и раскрывают положения, выносимые на защиту.

6. Публикации автора по теме диссертационного исследования:

Основные положения и выводы диссертационного исследования отражены в публикациях:

1. Государственная кадровая политика: понятие и актуальные проблемы.

- Вестник Института Философии и политико-правовых исследований НАН КР Б. 2018г. Выпуск (1) С. 110–113.
2. История развития организации кадровой политики в мировой практике. Вестник КГУ им. И. Арабаева Б., 2020г. Выпуск (3). С. 210-214.
3. Подготовка руководящих кадров во времена СССР. Международный журнал гуманитарных и естественных наук №1-2 (52). Новосибирск 2021г. С. 183-186.
4. Правила приема на государственную службу в зарубежных странах. Международный журнал гуманитарных и естественных наук №1-2 (52). Новосибирск 2021г. С. 177-182.
5. Эволюционное развитие кадровой политики в Кыргызстане. Вопросы политологии. М., 2021. Выпуск 2(66),- С. 398-409.
6. О становлении института государственной службы Кыргызстана: историко-политологический аспект. Международный журнал гуманитарных и естественных наук №2-2 (53). Новосибирск 2021г. С. 64-68.
7. Этапы становления и развития государственной службы СССР и постсоветского Кыргызстана. Журнал Наука, новые технологии и инновации. Выпуск №2. Б., 2021г. С. 199-202.
8. О социально-политических детерминантах кадровой политики в Кыргызстане. Журнал Известия ВУЗов Кыргызстана. Выпуск №6 Б., 2021г. С.74-78.

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Утвердить Заключение Института государства и права Национальной академии наук Кыргызской Республики (отдел экспертиз, социально-политических исследований и государственного управления, отдел государства и права) по указанной диссертационной работе Сариевой Дианы Суйунбаевны на тему «Кадровая политика государства как основа формирования политической элиты Кыргызстана», представленную на

соискание ученой степени кандидата политических наук по специальности 23.00.02 – политические институты, процессы и технологии.

2. Диссертационная работа Сариевой Дианы Суйунбаевны на тему «Кадровая политика государства как основа формирования политической элиты Кыргызстана» полностью соответствует научной специальности 23.00.02 – политические институты, процессы и технологии.

3. Рекомендовать диссертационную работу Сариевой Дианы Суйунбаевны к публичной защите на соискание ученой степени кандидата политических наук по специальности 23.00.02 – политические институты, процессы и технологии.

Председатель заседания,
к.филос.н., и.о. доцента

Шаршебаева Т.А.

Секретарь заседания

Жанышбек у А.

Подписи заверены
инсп. ОК: Э. Мамбеткусыбаев

