

3. Заключительные замечания Комитета по Искоренению всех форм дискриминации в отношении женщин. 2008.
4. Женщины и мужчины в КР, Нацстатком. – Б., 2018, с. 71-74
5. Национальный обзор ООН Женщины (GSPS). 2016.
6. Кластерное исследование индикаторов (MICS).

Рецензент: к.филос.н. Шаршебаева Т.А.

УДК: 331.108.66.=(1-856)

DOI 10.33514/1694-7851-2020-3-210-214

Сариева Диана Суйунбаевна

КР УИАнын Саясат таануу багытынын 4-курстунун аспиранты

Сариева Диана Суйунбаевна

аспирантка 4 курса по направлению политология НАН КР

Sarieva Diana Suiunbaevna

4-year postgraduate student in political science of the NAS of the KR

e - mail: sarieva_diana@mail.ru

ДҮЙНӨЛҮК ПРАКТИКАДА КАДРДЫК ИШТИ УЮШТУРУУ ТАРЫХЫ
ИСТОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ КАДРОВОЙ РАБОТЫ В МИРОВОЙ ПРАКТИКЕ
THE HISTORY OF THE ORGANIZATION OF CADRE WORK IN VARIOUS
COUNTRIES

Аннотация: Кадрдык иш алып баруу системасынын азыркы учурдагы өнүгүү деңгээли, анын илим жана профессионалдык адистик катары тузулушу, өзүнүн басып өткөн тарыхына тийешелүү, анын тамырлары терен жана мамлекеттин пайда болушуна байланыштуу. Коптогон мамлекеттердин өнүгүү тарыхын анализдесек, илгертен эле тандоого, жалдоого жана кадрлардын көтөрүлүшүнө өзгөчө маани берилгендиги аныкталып турат.

Негизги сөздөр: кадрлар, тарых, тандоо, жалдоо, кызмат, реформа, кадрдык иш, мамлекетти башкаруу, башкаруу аппараты

Аннотация: Современный уровень развития системы кадровой работы как науки и вида профессиональной деятельности во многом обязан своей истории, которая имеет глубокие корни и связана с возникновением государства. Анализ истории развития государств в мире показал, что они всегда уделяли особое внимание отбору, найму и продвижению кадров.

Ключевые слова: кадры, история, отбор, набор, должность, служба, реформа, кадровая работа, управление государством, аппарат управления

Annotation: The current level of development of personnel work as a science and professional activity owes much to its history. Since this story has deep roots and is associated with the emergence of the state. The analysis of world practice showed that special attention has always been paid to the selection, hiring and promotion of personnel.

Key words: Frames, history, selection, set, position, service, reform, personnel work, government management, management Department

Анализ истории развития государств в мире показывает, что еще с древних времен правители государств и самые мудрые философы уделяли особое внимание отбору, найму и продвижению кадров. Проблеме истории кадровой работы в государственном управлении посвящен большой круг публикаций. К числу первых трудов, где были изложены отдельные аспекты кадровой работы, входят труды Платона «Государство» и Н. Макиавелли «Государь». Истоки появления кадровой работы совпадают со временем образования первых государств, историческим свидетельством существования которых являются город инков, пирамиды Египта и др. Безусловно, возведение городов и сооружений требовало наличия аппарата управления, то есть специализированных органов, подразделений, служб, выполнявших функции управления в масштабе государства, и особого разряда лиц, профессионалов по управлению. Формирование аппарата управления являлось одним из приоритетных направлений в Древнем Египте. Занятие должности в аппарате управления считалось престижным, поэтому на службу поступали только те лица, которые прошли предварительное обучение. Для этого функционировала специализированная школа, выпускники которой должны были обладать широким кругозором и обширным багажом знаний, умений и навыков. [1, с. 7].

В Древнем Китае, существовала четкая система отбора в управленческие должности, разработчиком которой считается Кун-Фу-цзы. Конфуций и его приемники создали целую философию отбора чиновников и представителей знатных сословий. В те времена был сформирован специальный корпус чиновников, образующих государственные секретариаты, канцелярии, приказы. В службу отбирались лица с высочайшими моральными устоями, развитым чувством долга, способные пожертвовать собой ради правды, гуманисты, уважительно относящиеся к другим людям и почитающие старших. В древнем Китае специалистов, осуществляющих кадровую работу называли «гуаньциз». Они курировали как военные кадры, так и гражданских служащих. [3, с. 147].

Древняя Греция является прародителем демократии. Одним из ее проявлений является существование «меритократии» при отборе, согласно которой отбор лиц основывался не на родовитости и знатности кандидата, а на его интеллектуальном уровне и персональных достижениях. По мнению Сократа, руководство в личных вопросах очень близко к руководству в общественных. Они различаются только в масштабе охвата. И если человек не способен разобраться в личных проблемах, то он явно не может управлять обществом. Платон же рассуждал о стилях управления и ситуационном подходе в руководстве. Например, он выделял следующие виды управления: титаническое и политическое. Как следствие, появились такие термины, связанные с управлением, как «демагогия» и «деспотия». Наряду с этим, Платон писал, что законы должны руководить государством, но так как они абстрактны, следить за надлежащим их выполнением обязан человек, овладевший наукой управления. [5, с. 125].

Аристотель же считал, что результаты работы находятся в прямой зависимости от свойств работника, и он же предложил алгоритм отбора на различные государственные должности. Из этого следует, что поднятые философами Древней Греции проблемы государственного управления являются актуальными и для современной государственной службы, особенно вопросы рационального устройства и качества кадровой работы, проблемы найма и продвижения по службе.

В древнем Риме, так же, как и в Древней Греции, нравственный аспект в деятельности государственных служащих был предметом обсуждения философов и политиков. Например, Цицерон критиковал чиновников, в деятельности которых приоритеты отдаются не государственным задачам, а личным. Он обсуждал проблему предупреждения привлечения таковых к служению государству [6, с. 112].

Средневековые государства появились в IX-XIII вв. Несмотря на социально-экономические и политические различия отдельных регионов и стран, для средневековых государств характерны общие черты. Так, главным институтом в политической системе средневековья являлось государство с монархической формой правления, закреплявшее феодальные формы собственности на землю и средства производства, сословные привилегии феодалов. В это же время определились контуры основных правовых систем – континентальной и англосаксонской, сложились их специфические и несхожие правовые институты. [1, с. 12].

В Великобритании высшие государственные должности рассматривались как собственность держателей королевских патентов и продавались, дарились, даже передавались по наследству. А материальное вознаграждение носило нерегулярный характер, так как высшие государственные должности занимали лица, имеющие достаточно высокий имущественный статус.

Применительно к феодальным государствам Востока отметим, что в арабских халифатах выделяли исполнительную и судебную власть. Исполнительную власть представляли правительственные ведомства – диваны. В халифатах высшие чины ведомств назначались халифом и были непосредственно перед ним ответственны. Среди высших должностных лиц первое место принадлежало визирю. [6, с. 235].

В средневековье на территории Кыргызстана образовались Тюркский, Тюркешский, Карлукский, Огузский и Кимакский каганаты, Кыпчакское ханство и государство Караханидов. Все представленные государства осуществляли отбор, на основе иерархии должностей, принятой в государстве.

В Тюркском каганате каган возглавлял государство, то есть выступал в роли вождя, был верховным судьей, верховным жрецом, выполнял функции военного руководителя, подчинявшего другие племена и страны и принуждавшего их платить дань и подати.

В Западно-тюркском каганате высшие государственные титулы «ябгу», «шад», «эльтебер» принадлежали каганскому роду.

Наместники кагана на завоеванных землях назывались «тудуны», в их обязанности входил контроль сбора податей и посылки дани в каганскую ставку. Правители родов и племен именовались беками.

В период Кыпчакского ханства действовала иерархическая система аристократии – ханы, тарханы, баскаки, беки, баи. Роды и племена тоже разделялись по социальной значимости.

В государстве Караханидов административное и военное управление было отделено друг от друга [7].

Таким образом, мы попытались показать, что общей особенностью государств с монархической формой правления является наличие порядка поступления, замещения государственных должностей в соответствии с родовитостью. Вместе с тем в XV-XVII вв. произошли важные изменения в экономической, финансовой и, как следствие, в социальной жизни европейских стран. Вместо сословно-представительной монархии пришла абсолютная

монархия, предоставлявшая монарху неограниченную верховную власть. Абсолютная монархия стала источником формирования централизованного государства с разветвленным бюрократическим аппаратом и постоянной армией.

В России, окончательно абсолютная, т.е. неограниченная монархия утвердилась при Петре I. Это означало, что его бюрократический аппарат приобрели полную юридическую независимость от общества. В условиях петровской абсолютной монархии характер государственной службы как повинности достиг максимума. Данному периоду царствования были свойственны строгие меры, понуждавшие дворян нести государственную службу в качестве пожизненной повинности. [4, с. 634].

По мере углубления социального неравенства, экономических кризисов, нарастания конфликта интересов в Голландии, Англии, Франции произошли буржуазные революции. Революционеры провозглашали принципы демократического устройства государства, свободу и права человека. Например, результатом буржуазной революции в Англии стало ограничение функций короля, формирование Парламента и Кабинета министров. Революция смогла упразднить принцип «бенефиций», хотя и оставила преимущество занятия государственных должностей за лицами, имеющими капитал.

«Декларация прав человека и гражданина», принятая в 1789 г. во Франции, ввела ограничения в функциональные обязанности короля. Он стал руководителем исполнительной власти и вооруженных сил. В его полномочия вошли назначение и увольнение министров, назначение части командного состава. Кроме того, Декларация гласила, что все граждане равны перед законом и всем открыт доступ к замещению государственных должностей. А в последующем реформы Наполеона I дополнили первый принцип еще тремя. Это: иерархия, дисциплина и унификация. В представлении Наполеона I идеальный имперский чиновник должен был быть «наполовину военным, наполовину священником», то есть дисциплинированным и служащим общественным интересам. [2, с. 118].

Так, в период развития мануфактур образовался рынок рабочей силы, что привнесло в систему кадровой работы новый элемент- «наем». Появление «найма» как отдельного элемента системы кадровой работы и возможности его совершенствования послужили толчком к созданию специализированных структур, то есть служб управления персоналом. В США с 1880 года крупные компании, как «Балтимор энд Огайо Рейлроад», «Нэшнл Кэш Регистр», «Плимтон Пресс» начали открывать «отделы найма», «бюро найма» и «отделы кадров». Сотрудники данных подразделений занимались сбором информации о рабочих своего предприятия и предприятий-конкурентов с целью переманивания наилучших с более высокой заработной платой или иными привилегиями.

В данном контексте в XIX веке в системе кадровой работы в государственных структурах развивались новые тенденции. Во Франции в систему кадровой работы на государственной службе была внедрена конкурсная система найма чиновников, который предполагал отбор документов и квалификационные экзамены. На вступительном конкурсном экзамене приемная комиссия обращала особое внимание на общую культуру кандидата, его знание классических предметов. Кроме того, кандидат должен был представить соответствующие рекомендации. Данные обстоятельства расширили кадровое делопроизводство, так как службы управления персоналом формировали личное дело каждого служащего. В нем содержались данные о профессии, профессиональных заслугах, характеристика социального поведения служащего. [3, с. 143].

В Великобритании крупные изменения в системе кадровой работы произошли после Доклада Норткота-Тревельяна, представленного Парламенту в 1854 году. В Докладе упор делался на необходимость создания высококвалифицированной гражданской службы, комплектуемой на основе профессиональных качеств людей. В 1870 году были введены открытые конкурсные экзамены.

С середины XX века многие государства начали реформировать государственное управление. Основной заслугой реформы государственной службы можно считать отход от понятия «бюрократия» и появление понятий «государственная служба», «государственный служащий», «организация государственной службы». Последнее понятие тесно связано с кадровой работой, так как оно определяет систему государственных должностей, статус государственных служащих, правовые основы их деятельности.

В советской эпохе главным принципом кадровой работы был принцип партийного руководства. [4, с. 323]. Кадровую политику осуществляла коммунистическая партия. В основе государственной кадровой политики лежал номенклатурный метод работы с кадрами. Все назначения на руководящие, административные, хозяйственные, высшие военные и правоохранительные посты, а также высшие посты учреждений науки, образования, здравоохранения, культуры производились через комитеты КПСС всех уровней. В основном это были члены КПСС. [2, с. 156].

Таким образом, исследование истории организации кадровой работы в мировой практике показало, что кадровая работа, как таковая, известна обществу с древних времен. Ее возникновение тесно связано с появлением коллективного труда, который обусловил постановку проблемы подбора сотрудников, их обучения, координации деятельности. Постепенно разрозненные действия кадрового характера стали повторяться, закрепляться и формироваться в самостоятельный институт.

Список использованной литературы:

1. Кульжамбекова А.Е., Сулейменова Г.К. «Система кадровой работы в государственных органах Республики Казахстан» Астана 2014г.
2. Новокрещенов А.В. «Государственная кадровая политика» Новосибирск 2014г.
3. Вечер Л.С. «Государственная кадровая политика и государственная служба» Минск 2008г.
4. Черепанов В.В. «Основы государственной службы и кадровой политики» Москва 2012г.
5. Старостина К.А. «Платон: Собрание сочинений» Санкт-Петербург «2007г.
6. Быстрова С.П. «Истоки философии культуры» Москва 2010г.
7. Интернет ресурс. История Кыргызстана в средневековье. <http://Bizdin.kg>

Рецензент: к.полит.н., доцент Абдымомунова К.С.