

ДОНИШГОҶИ МИЛЛИИ ТОҶИКИСТОН

УДК: 32.001 (575.3)

ББК: 66.01 (2 тоҷик)

Н-92

Бо ҳуҷуқи дастнавис

НУРИДДИН ПАРВИН РАЙМАЛИХОН

**ТАШАККУЛ ВА ТАКМИЛИ
СИЁСАТИ ДАВЛАТИИ КАДРҶОИ
ҶУМҶУРИИ ТОҶИКИСТОН**

Автореферати
диссертатсия барои дарёфти дараҷаи илмии
доктори илмҳои сиёсӣ аз рӯйи ихтисоси
23.00.02 – Ниҳодҳо, равандҳо ва технологияҳои сиёсӣ

Душанбе – 2024

Диссертатсия дар кафедраи сиёсатшиносии факултети фалсафаи Донишгоҳи миллии Тоҷикистон иҷро шудааст.

Мушовири илмӣ: **Зокиров Гулмаҳмад Нозимович** – доктори илмҳои сиёсӣ, профессори кафедраи сиёсатшиносии Донишгоҳи миллии Тоҷикистон.

Муқарризони расмӣ: **Комилбек Амид Ёрбек** – доктори илмҳои сиёсӣ, дотсент, ректори Донишгоҳи давлатии Хоруғ ба номи Моёншо Назаршоев.

Диноршоҳ Азиз Мусо – доктори илмҳои ҳуқуқшиносӣ, муовини якум, муовини директори иҷроия оид ба илм, инноватсия ва ҳамкориҳои байналмилалӣ филиали Донишгоҳи давлатии Москва ба номи М.В. Ломоносов дар шаҳри Душанбе.

Ализода Баҳриддини Пирмуҳаммад – доктори илмҳои таърих, дотсент, мудири кафедраи фалсафа ва илмҳои гуманитарии Академияи идоракунии давлатии назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон.

Муассисаи пешбар: Донишгоҳи давлатии Кӯлоб ба номи Абуабдуллоҳи Рӯдакӣ.

Ҷимояи диссертатсия «20» майи соли 2024, соати 13⁰⁰ дар ҷаласаи Шурои диссертатсионии 6D.KOA-001-и назди Донишгоҳи миллии Тоҷикистон (734025, Ҷумҳурии Тоҷикистон, шаҳри Душанбе, кӯчаи Буни Ҳисорак, шаҳраки донишҷӯён, бинои таълимии 15, толори шурои диссертатсионӣ) баргузор мегардад.

Бо диссертатсия дар сомонаи расмӣ Донишгоҳи миллии Тоҷикистон <https://tnu.tj/index.php/tj/6D-KOA-001/> ва дар Китобхонаи илмӣи донишгоҳ бо суроғаи ш. Душанбе, хиёбони Рӯдакӣ, 17 шинос шудан мумкин аст.

Автореферат «_____» _____ соли 2024 фиристода шуд.

И.в. котиби илмӣ
шурои диссертатсионӣ,
доктори илмҳои таърих



Акрамӣ З. И.

МУҚАДДИМА

Мубрамин мавзуи таҳқиқотро равандҳои бунёди Ҷумҳурии Тоҷикистон дар охири асри XX ва оғози асри XXI, хусусан тағйири сохти конституционӣ, интиҳоб ва ҷобачогузории кадрҳо муайян менамоянд. Ин омилҳо роҳбарияти Ҷумҳурии Тоҷикистони соҳибистиклолро водор намуд, ки сиёсати давлатии кадрҳо, ки қобилияти таъмини тақмили сохти давлатӣ ва ҳокимияти сиёсиро дошта бошад, таҳия ва амалӣ намоянд.

Сабаби интиҳоб ва мубрамин мавзуи таҳқиқотро инчунин омилҳои зерин муайян менамоянд:

Якум, зарурати таҳияи чунин сиёсати давлатии кадрҳо, ки бо мақоми нави сиёсии давлат, фарҳанги сиёсӣ ва миллии ташаккулёфтаи шахрвандони он муносиб ва мувофиқ бошад, ба баланд бардоштани муассирияти ҳокимияти сиёсии давлати Тоҷикистон дар роҳи бунёди ҷомеаи муосири демократӣ мусоидат намояд. Тавре ки таҷриба нишон медиҳад, барои тақмили минбаъдаи таҳаввулоти оғозгардидаи бунёдӣ таҷдиди назари санадҳои қабулшудаи меъёри ҳуқуқӣ ва қарорҳои сиёсӣ маъмури ва бо талаботи муосири рӯзафзун мутобиқ намудани онҳо зарур аст.

Дуюм, амалисозии муваффақонаи сиёсати давлатии кадрҳо ба муассирияти идоракунии сиёсии ҳокимият бевосита таъсир мерасонад. Бинобар ин, аз нигоҳи назариявӣ тарҳрезии чунин сиёсати давлатии кадрҳо зарур аст, ки баланд бардоштани самаранокии идоракунии ҷомеаи Тоҷикистонро таъмин намуда, ба рушди он таъсири мусбат расонад. Омилҳои мазкур эътимоди дутарафаи байни ҳокимият ва шахрвандонро, ки рушди ҷомеа ва ташаббускории ҳар як шахсро, чун иштирокчии раванди идоракунии иҷтимоӣ–сиёсӣ таъмин менамояд, тақвият мебахшад. Тибқи андешаи Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон Эмомалӣ Раҳмон «Дар ин давра мо яке аз самтҳои нозуки рушди ҷомеаи тозаистиклолро ба дуруст муайян намудани сиёсати кадрӣ маҳсуб донистем. Сиёсати кадрӣ ва ё ба ибораи дигар, дуруст пайдо намудани неруи ақлонии лозима ва ба таври заруриро самаранок истифода намудани он вазифа ва мақсади аввалиндараҷаи ҳар як давлат аст. Аз мутахассисон бармеояд, ки рӯйи қор омадани кадрҳо набояд интизор шуд, балки онҳоро бояд тарбият кард ва аз кишрҳои гуногуни ҷомеа пайдо намуд».¹

Сеюм, сиёсати кадрӣ нави мустақили сиёсати давлатӣ мебошад. Ғайр аз ин, гуногунии вазифаҳои сиёсӣ ба сиёсати давлатии кадрҳо мақоми илмҳои сиёсиро медиҳад, чунки он соҳаро дар шакли раванди сиёсӣ ифода менамояд.

Сиёсати давлатии кадрҳо бо чунин мафҳумҳои сиёсатшиносӣ, монанди «фаъолияти сиёсӣ», «ҳокимияти сиёсӣ», «раванди сиёсӣ», «қарорҳои сиёсӣ», «ҳадафи сиёсӣ», «идеологияи сиёсӣ», «интиҳоби сиёсӣ», «идоракунии сиёсӣ», «коммуникатсияи сиёсӣ», «хайсиат ва нуфузи сиёсӣ», «фарҳанги сиёсӣ», «иҷтимоъсозии сиёсӣ» (тарбияи ҷавонон дар руҳияи фарҳанги милли) «рушди

¹ Раҳмон Э. Уфуқҳои Истиклол [Матн] / Э. Раҳмон. – Душанбе: «Ганҷ-нашриёт», 2018. – С. 302-303.

сиёсӣ», «замонасозии сиёсӣ» (сиёсати кадрӣ чун воситаи замонасозии низоми сиёсӣ) ва ғайра алоқамандии наздик дорад.

Сиёсати давлатии кадрҳо падидаи мураккаби ташкилию сиёсӣ буда, мазмуни дучониба дорад. Аз як тараф, он бояд тамоми қори вобаста ба кадрҳоро дар низоми идоракунии давлатӣ – интиҳоб, ҷобачогузорӣ, азнавтайёркунӣ, такмили ихтисос ва истифодаи кадрҳо, муайян намудани вазифаҳои фаъолият, дастурामалҳои касбии онҳо ва қарорҳои қабулшударо таъмин намояд. Аз ҷониби дигар, он асосҳои қонунгузорӣ, усулҳои ташкилӣ ва фаъолияти сохторҳои ҷамъиятию сиёсӣ ва ниҳодҳои ҷомеаи шаҳрвандиро дар танзими масъалаҳои кадрӣ муайян менамояд. Вобаста ба ин, сиёсати давлатии кадрҳо маҷмӯи муқаррароти назариявӣ, методологӣ, арзишҳои иҷтимоӣ ва фарҳангӣ, ки асоси ғоявии он ба шумор мераванд, дар амалияи қор бо кадрҳо истифода мешаванд.

Давлат ва сиёсати давлатии кадрҳо – қисматҳои якдигарро такмилдиҳандаи ҷузъи як раванд мебошанд. Давлат чунин сиёсати кадриро таҳия ва татбиқ менамояд, ки ба баланд бардоштани самаранокии ҳокимияти сиёсӣ, таъмини рушди устувори ҷомеа, тақвияти тамомият ва ягонагии он равона карда шудааст.

Чорум, чун технологияи сиёсӣ сиёсати давлатии кадрҳо дар Ҷумҳурии Тоҷикистон метавонад барои беҳбудии сифати ҳайати элитаи роҳбарикунанда бо роҳи ба он ҷалб кардани шахсиятҳои дорои сифатҳои баланди сиёсӣ ва шахсиятӣ, тафаккури давлатӣ, касбӣ, ватандӯстии воқеӣ ва эҳсоси масъулияти баланд истифода бурда шавад. Сиёсати кадрӣ имкон дорад, ки дар илмҳои сиёсии ватанӣ назарияи муносибсозии қор, тақвияти робитаҳо, муносибатҳои сиёсӣ ва исботи илмии қарорҳои қабулшударо қорӣ созад.

Амалӣ намудани усулҳои конститусионии дастрасии хизмати давлатӣ барои шаҳрвандон ҷиҳати ташаккули ҳайсиати мусбати давлати тоҷикон аҳамияти муҳим дорад. Дар санади Конференсияи машваратӣ оид ба омилҳои инсонии Созмони амният ва ҳамкорӣ дар Европа, ки дар Копенгаген қабул гардида буд омадааст, ки шартҳои зарурии демократия фаъолияти чунин хизмати давлатии бегаразона мебошад, ки зимни қабул ба қор ва пешравии касбии кадрҳо дар зинаҳои мансаб маҷмӯи хизматҳои шахсӣ ба назар гирифта шавад.¹

Сиёсати давлатии кадрҳо бо фаъолияти элитаи сиёсӣ, ки табақаи муайяни ҷомеаро ташкил дода, ҳокимияти давлатиро идора менамояд, алоқаманд аст. Татбиқи сиёсати давлатии кадрҳо вазифаи аввалиндараҷаи давлат мебошад, ки ин асоси қори диссертатсионӣ ва мавзуи таҳқиқотро ташкил додааст.

Панҷум, муҳим будани таҳқиқоти мазкур аз он иборат аст, ки сиёсати давлатии кадрҳо тавозуни вақолат байни марказ ва минтақаҳоро таъмин

¹ Ниг.: Документ Копенгагенского совещания Конференции по человеческому измерению СБСЕ. Принят 29 июня 1990 г. 35 государствами-участниками Совещания по безопасности и сотрудничеству в Европе [Манбаи электронӣ] URL: <http://docs.cntd.ru/document/901731980> (санаи мурочиат: 30.10.2018).

менамояд. Бинобар ин, тахлили вазифаи сиёсати кадрҳо ба тақмили низоми ҳокимияти сиёсӣ ва рушди тамоми ҷомеаи Тоҷикистон мусоидат хоҳад кард.

Шашум, муҳим будани мавзуи таҳқиқот боз дар он аст, ки сиёсати давлатии кадрҳо дар таъмини амнияти миллии Ҷумҳурии Тоҷикистон муҳимтарин унсур мебошад. Вобаста ба ин масъала сарвари давлат таъкид менамоянд, ки «Давлатдорӣ муосир талаб мекунад, ки дастгоҳи идоракунии давлат самаранок, мунтазам ва бонизом қору фаъолият намояд. Маҳз ҳайати салоҳиятманд ва масъули хизматчиёни давлатӣ метавонад падидаҳои бухрониро дар тамоми соҳаҳои ҳаёти ҷамъиятӣ дар марҳалаҳои гузариш ба осонӣ ҳал кунад. ... Барои баланд бардоштани сатҳ ва сифати фаъолияти низоми идоракунии давлатӣ аз зиёд кардани шумораи мақомоти давлатӣ ва хизматчиёни давлатӣ худдорӣ намуда, бояд бештар ба тарбияи кадрҳои баландхитососу соҳибмаълумот, дорои ҷаҳонбинию дониши амиқи касбию сиёсӣ, қобилияти ташкилотчиғию кордонӣ, малакаи идоракунӣ, инчунин, шахсони масъулиятшиносу ватандӯст, забондон ва аз технологияи муосир бархурдор тавачҷӯх бояд кард».¹

Ҳафум, сиёсати давлатии кадрҳо чун унсури муҳими идоракунии муассири иҷтимоӣ рушд меёбад. Нақши он зимни афзоиши таъсири омили инсонӣ дар тақмили ҷомеаи Тоҷикистон бештар мешавад. Барои ин бояд сиёсати давлатии кадрҳо бо воқеияти имрӯза мутобик гардонидани шавад. Ҷунонки Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон Эмомалӣ Раҳмон таъкид намудааст: «Бо мақсади пешбурди сиёсати самарабахши интиҳоби кадрҳои роҳбарикунанда ва бештар гардонидани иҷрои вазифаҳои давлатӣ масъалаҳои тарбия, интиҳоб ва ҷобачогузори кадрҳои касбии соҳаи идоракунии давлатӣ имрӯз дар радифи масъалаҳои умда қарор дорад».²

Ҳамин тариқ, сиёсати давлатии кадрҳо ин маҷмӯи ҳадафҳо, вазифаҳо, усулҳо ва авлавиятҳои сиёсии ташаккул ва назорати муносибатҳои кадрӣ ва сохтори давлатӣ мебошад. Он таркиби мураккаб дошта, субъектҳо, объектҳо, воситаҳои дар амал татбиқ намудани усулҳои сиёсати кадриро фаро мегирад. Бе дарки назариявии он таъмини муносиби ҳуқуқи конститутсионии хизматчиёни давлатӣ ба меҳнат ва рушди касбию таҳассусии онҳо имконнопазир аст.

Шарти асосӣ, ки муҳим будани таҳқиқоти назариявӣ ва методологии асосҳои сиёсати давлатии кадрҳоро дар воқеияти муосир муайян мекунад, номуайнии методологии марҳалаи кунунӣ мебошад.³ Бо мақсади ҳалли вазифаҳои давлатӣ бояд чунин сиёсати кадрҳо таҳия ва татбиқ гардад, ки ҷавобгӯи манфиатҳои милли буда, манбаи асосии идоракунӣ бошад. Ин на танҳо бо масъалаи бунёд ва

¹ Раҳмон Э. Уфукҳои Истиқлол [Матн] / Э. Раҳмон. – Душанбе: «Ганҷ-нашриёт», 2018. – С. 304.

² Паёми Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон Эмомалӣ Раҳмон ба Маҷлиси Олии Ҷумҳурии Тоҷикистон аз 26 апрели соли 2013 [Манбаи электронӣ] URL: <http://www.president.tj/node/4318> (санаи мурочиат: 20.10.2018).

³ Ниг.: Турчинов А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики [Текст] / А. И. Турчинов. – М.: МПСИ: Флинта, 1998. – С. 7.

замонасозии низоми идоракунии давлатӣ мутобики вазифаҳои стратегии рушди давлатӣ ва ҷамъиятии Ҷумҳурии Тоҷикистон исбот мешавад, балки бо таҷдиди усулҳои кори хизмати давлатӣ, аз ҷумла интиҳоб, омӯзиш, ҷобҷогузорӣ, баланд бардоштани самаранокии кори хизматчиёни давлатӣ, ки бо ҳадафҳои сиёсати давлатии кадрҳо алоқаманданд, асоснок мешавад. Давлат дар раванди таҳия ва ташаккули усулҳои сиёсати кадрҳо бо дарназардошти аҳамияти сиёсии он манфиатдор аст.

Дарачаи таҳқиқи мавзуи илмӣ. Новобаста аз он ки таваҷҷуҳи муҳаққиқон-сиёсатшиносон ба мавзуи ташаккул ва тақмили сиёсати давлатии кадрҳо меафзояд, дар ин соҳа ҳанӯз бисёр масъалаҳои назариявӣ ва амалӣ ҷой доранд, ки таҳлили илмиро талаб менамоянд.

Дар раванди таҳқиқи мавзуи диссертатсия муаллиф асарҳои намоёндагони мактабҳои илмии гуногунро дар соҳаи сиёсати кадрҳо ва идоракунии технологияҳои иҷтимоӣ, назарияи ҷомеашиносӣ бо дарназардошти шароити таърихӣ ва самтҳои муосири сиёсати давлатии кадрҳо дар шароити рушди ҷомеа мавриди таҳлилу таҳқиқ қарор додааст. Аз ин рӯ, гуногунҷанба будани сиёсати давлатии кадрҳоро ба эътибор гирифта, муаллиф адабиёти мавҷудро ба таври муайян тақсимбандӣ ва таҳлил намуудааст.

Ба гурӯҳи якум асарҳои классикони афкори сиёӣ Афлотун, Арасту, Конфутсий, Шан Ян, Ч.Каутиля, Н.Макиавелли, Низомулмулк, А. де Ришелье¹—ро дохил намудем. Дар осори онҳо масъалаҳои тақмили вазифаҳои сиёсати давлатии кадрҳо дар соҳаи интиҳоб, омӯзиш ва ҷобҷогузории кадрҳо ва назорат ба садоқати сиёсии ашхоси мансабдор инъикос ёфтааст.

Ба ҳамин гурӯҳ осори О.Конт, А. Сен-Симон, Ф.У. Тейлор, Э. Дюркгейм² низ дохил мешаванд, ки ба назарияи идоракунии маъмурият ва пешсафӣ

¹ Ниг.: Платон. Государство. Законы. Политика / Предисл. Е. И. Темнова [Текст] / Платон. – М.: Мысль, 1998. – 798 с.; Аристотель. Политика. Афинская полития / Предисл. Е. И. Темнова [Текст] / Аристотель. – М.: Мысль, 1997. – 458 с.; Боз вай. Этика [Текст] / Аристотель; пер. Н. В. Брагинской, Т. А. Миллер. – М.: Астрель, 2012. – 492 с.; Конфуций. Мысли. Изречения. Афоризмы [Текст] / Конфуций. – Минск: Современное слово, 1998; Шан Ян. Книга правителя области Шан [Текст] / Шан Ян. – М.: Рипол Классик, 2017. – 426 с.; Каутиля Ч. Артхашастра [Текст] / Ч. Каутиля. – М.: Институт востоковедения РАН, Восточная литература, 2009. – 392 с.; Макиавелли Н. Государь. Рассуждения о первой декаде Тита Ливия. Сборник [Текст] / Н. Макиавелли; пер. с ит. – Минск: Попурри, 2016. – 672 с.; Низомулмулк. Сиёсатнома [Матн] / Муҳаррир Р. Ҳабибов. – Душанбе, 2019. – 200 с.; Ришелье А. Политическое завещание или принципы управления государством [Текст] / А. Ришелье. – М.: Ладомир, 2008. – 500 с.

² Ниг.: Антология мировой философии: в 4 т. Т. 3 [Текст] / под ред. В.В. Соколова и др., – М.: Мысль, 1969.; Тейлор Ф. У. Принципы научного менеджмента [Текст] / Ф. У. Тейлор; Пер. с англ. А. И. Зак. – М.: «Контроллинг», 1991. – 104 с.; Боз вай. Управление фабрикой. Научная организация труда [Текст] / Ф.У. Тейлор. – М.: НКПС Транспечать, 1925; Дюркгейм Э. Метод социологии [Текст] / Э. Дюркгейм / Пер. с фр., составление, послесловие и примечания А. Б. Гофмана. – М.: Канон, 1998. – 352 с.; Боз вай. О разделении общественного труда. Метод социологии [Текст] / Э. Дюркгейм. – М.: Наука, 1991. – 574 с.; Боз вай. Самоубийство: социологический этюд [Текст] / Э. Дюркгейм / пер. с фр. с сокр.; под ред. В. А. Базарова. – М.: Мысль, 1994; Боз вай. Социология. Ее предмет, метод и назначение

бахшида шудаанд. Баъдан, ин масъала аз тарафи Г. Саймон¹ дар доираи назарияи рафтор инкишоф ва такмил дода шуд.

Баррасии сиёсати давлатии кадрҳо ба сифати мавзӯи таҳлил фақат дар нимаи аввали асри XX ба сабаби ба вучуд омадани назарияи менечменти илмӣ ва сотсиологияи идоракунии Г. Форд, А. Файол ва Г. Эмерсон² оғоз гардид.

Д.С. Мил, Г.В. Ф. Гегел, А.Д. Токвил, Г. Спенсер³ дар доираи фалсафа ва сотсиологияи сиёсии афкори европоӣ ҷанбаҳои алоҳидаи сиёсати давлатии кадрҳо таҳлил намудаанд. Сиёсатшиносони асри XX – Л.Ф. Мизес, А.Лейпхарт, П. Бурде, Ф. Фукуяма⁴ ба масъалаҳои алоқамандии сиёсати давлатии кадрҳо ва низоми сиёсии ҷомеа марок зоҳир кардаанд.

Дар инҷо бояд асосгузворони назарияи элитаи сиёсӣ В. Парето, Г. Моска, муаллифони андешаи «қонуни оҳанини ашрофӣ» Р. Михелс ва Р. Миллс⁵, ки воситаҳои сиёсии таъсиррасонӣ ба интиҳоби кадрҳо таҳқиқ кардаанд, ҳамчунин муаллифи назарияи «инкилоби менечерҳо» Д. Бернхейм⁶–ро низ ном бурд. Дар дарки илмии асосҳои сиёсати давлатии кадрҳо назарияи «маъмурияти мукамал»-и М. Вебер⁷ аҳамияти махсус дорад.

[Текст] / Э. Дюркгейм / ред. кол.: В.М. Бакушев и др., пер. с фр. А.Б. Гофмана, худ. Ю.В. Сенин. – М.: Канон, 1995. – 352 с.

¹ Ниг.: Саймон Г. Административное поведение: пер. с англ. [Текст] / Г. Саймон, Дж. Марш – М.: Мир, 1974. – 374 с.

² Ниг.: Файоль А. Управление – это наука и искусство [Текст] / А. Файоль, Г. Форд, Г. Эмерсон. – М.: Республика, 1992. – 348 с.

³ Ниг.: Миль Д. С. О свободе. Антология западно-европейской классической либеральной мысли [Текст] / Д. С. Миль. – М.: Наука, 1995. – 462 с.; Гегель Г. В. Ф. Философия права [Текст] / Г. В. Ф. Гегель / пер. с нем.: ред. и сост. Д. А. Керимов и В. С. Нерсисянц. – М.: Мир книги, 2007. – 528 с.; Токвиль А. де. Демократия в Америке [Текст] / А. де Токвиль / пер. с франц. предисл. Г. Дж. Ласки. – М.: Весь мир, 2000. – 554 с.; Спенсер Г. Личность и государство [Текст] / Г. Спенсер. – М.: Социум, 2007. – 208 с.

⁴ Ниг.: Мизес Л. Бюрократия. Запланированный хаос. Антикапиталистическая ментальность [Текст] / Л. Мизес. – М.: Дело, 1993. – 238 с.; Лейпхарт А. Полиэтническая демократия [Текст] / А. Лейпхарт // Этнос и политика. – М.: УРАО, 2000.; Бурдье П. Дух государства: генезис и структура бюрократического поля // Поэтика и политика. Альманах Российско-французского центра социологии и философии Института социологии Российской Академии наук [Текст] / П. Бурдье. – М.: Ин-т экспериментальной социологии, 1999. – С. 125-166.; Фукуяма Ф. Сильное государство: управление и мировой порядок в XXI в [пер. с англ.] / Ф. Фукуяма. – М.: АСТ, 2007. – 220 с.

⁵ Ниг.: Парето В. Трансформация демократии [Текст] / В. Парето. – М.: Инфра-М, 2017. – 160 с.; Боз вай. О применении социологических теорий [Текст] / В. Парето // Социол. исслед. – 1995. – № 10; Боз вай. Компендиум по общей социологии [Текст] / В. Парето; пер. с итал. А. А. Зотова; науч. ред., предисл. к рус. изд., указ. имен М. С. Ковалёвой. – 2-е изд. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. – 510 с.; Моска Г. Правящий класс [Текст] / Г. Моска // Социол. исслед. – 1994. – №10. – С. 187-198; Михельс Р. Демократическая аристократия и аристократическая демократия [Текст] / Р. Михельс // Соц. исслед. – 2000. – № 1. – С. 107-116.; Миллс Р. Властвующая элита [Текст] / Р. Миллс. – М., 1959. – 542 с.

⁶ Ниг.: Бернхейм Дж. Революция директоров [Текст] / Дж. Бернхейм. Пер. с англ. Е. Шугаева. – М.: Посев, 1954. – 160 с.

⁷ Ниг.: Вебер М. Политические работы (1895–1919) [Текст] / М. Вебер. – М.: Праксис, 2003. – 424 с.

Мо ҳамчунин асархоеро, ки дар онҳо мафҳумҳои асосӣ ва нуктаҳои методологии назарияи ниҳодҳои иҷтимоӣ баён шудааст, таҳқиқ қардем. Ба ин осори Т. Веблен, Э. Гидденс, М.С. Комаров, Н. Смелзер, С.С. Фролов¹ ва ғайра дохил мешаванд.

Гуруҳи дуюми адабиётро таҳқиқоти сиёсати кадрҳои даврони Иттифоқи Советӣ ташкил медиҳад. Ин гуруҳи таҳқиқот омӯзиши дақиқро талаб намуда, имконият медиҳанд, ки масъалаи истифодаи баъзе усулҳои сиёсати кадрҳои даврони советӣ дар шароити муосир ҷустуҷӯ карда шавад.

Таҳлили интиқодии сиёсати давлатии кадрҳои Иттифоқи Советӣ, ки дар доираи феҳристи ҳизбӣ сураат мегирифт дар таҳқиқоти М. Чилас ва А.А. Зиновев² инъикос ёфтааст. Дар таҳқиқоти хеш муаллифони зикргардида кӯшиш кардаанд, ки таҷрибаи андӯхтаро таҳлил ва ҷамъбандӣ намоянд, ки бояд насли минбаъда мадди назар гирад. Ба ақидаи ин муаллифон, унсурҳои мусбати ин амалия метавонанд дар шароити муосир дар таҳқиқи масъалаҳои сиёсати давлатии кадрҳо чун ниҳоди иҷтимоӣ ҷой дошта бошанд.

Саҳми шоистаро дар фаҳмиши сиёсати давлатии кадрҳои даврони советӣ И.И. Евтихийев³ гузоштааст. Ба ҳамин гуруҳ метавон таҳқиқоти Т.Ю. Базаров, М.С. Восленский, Н.И. Глазуновро дохил кард, ки масъалаҳои таъсири низоми идоракунии давлатиро ба ниҳодҳои сиёсӣ, ки бевосита бо фаъолияти инсон дар ниҳодҳои давлати муосир алоқаманданд, таҳлил намудаанд.⁴

Осори Д.П. Зеркин, Г.П. Зинченко ва В.Н. Козбаненко нуктаи назари бунёди назариявиро дар дарки ниҳоди сиёсати кадрҳо инъикос намудаанд.⁵

¹ Ниг.: Веблен Т. Теория праздного класса [Текст] / Т. Веблен. – М.: Прогресс, 1984. – 368 с.; Гидденс Э. Социология [Текст] / Э. Гидденс. – М.: Едиториал УРСС, 2005. – 632 с.; Комаров М. С. Введение в социологию [Текст] / М.С. Комаров. – М.: Наука, 1994. – 316 с.; Смелзер Н. Социология [Текст] / Н. Смелзер. – М.: Феникс, 1998. – 688 с.; Фролов С. С. Социология: 3-е изд., доп. [Текст] / С. С. Фролов. – М.: Гардарики, 2000. – 344 с.; Боз вай. Социология организаций [Текст] / С. С. Фролов. – М.: Гардарики, 2001. – 270 с.

² Ниг.: Джилас М. Новый класс [Текст] / М. Джилас. – Нью-Йорк: Изд-во Фредерик А. Прегер, 1957. – 246 с.; Зиновьев А. А. Коммунизм как реальность. Кризис коммунизма [Текст] / А. Зиновьев. – М.: Центрполиграф, 1994. – 495 с.

³ Ниг.: Евтихийев И. И. Институт государственной службы в советском административном праве [Текст] / И. И. Евтихийев // Научная сессия, посвященная 20-летию существования Всесоюзного института юридических наук (1925–1945): Тезисы докладов / Всесоюзный институт юридических наук Министерства юстиции СССР. – М., 1946. – С. 17–18; Боз вай. Особенности государственного управления в области народного хозяйства [Текст] / И. И. Евтихийев // Юбилейная научная сессия, посвященная 200-летию университета, 9–13 мая 1955 года: Тезисы докладов юридического факультета / МГУ им. М. В. Ломоносова. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1955. – С. 18–19.

⁴ Ниг.: Базарова Т. Ю. Управление персоналом [Текст] / Т. Ю. Базарова. – М.: ЮНИТИ, 2002. – 560 с.; Восленский М. С. Номенклатура [Текст] / М. С. Восленский. – М.: Изд-во Захаров, 2015. – 640 с.; Глазунова Н. И. Система государственного управления [Текст] / Н. И. Глазунова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 552 с.

⁵ Ниг.: Зеркин Д. П. Основы теории государственного управления. Курс лекций. Изд. 2-е, доп. и перераб. [Текст] / Д. П. Зеркин, В. Г. Игнатов. – Ростов н/Д: МарТ, 2005. – 512 с.; Зинченко Г. П. Как изменить работу чиновников: опыт консультирования [Текст] / Г. П.

Ба гурӯҳи сеюм таҳқиқоти олимони Федератсияи Россия дохил мешаванд, ки назарияи сиёсати давлатии кадрҳо ва намунаҳои асосии онро таҳлил карда, бисёр манбаҳои ба забони русӣ тарҷумагардидаро ба илм ворид кардаанд.

Иттилооти боарзиши далелнокро аз осори ҷомеашиносони муосир ва сиёсатшиносон-мутахассисони соҳаи элитологияи Федератсияи Россия Г.К. Ашин, О.В. Крыштановская, О.В. Гаман-Голутвина, ҳамчунин аз таҳқиқоти муҳаққиқон – В.Я. Гельман, М.Н. Афанасев, А.А. Мухин, С.Ю. Рибас ва аз асарҳои таърихнигорон – Р.Г. Пихоя, О.Т. Чавланов¹ дарёфт кардем.

Хусусиятҳои интихоб ва ҷобачогузории кадрҳои элитаи сиёсӣ муаммури сатҳи минтақавӣ дар таҳқиқоти А.Е. Чирикова, М.Х. Фарукшин ва Р.Р. Галлямов² инъикос ёфтааст.

Мафҳумҳои муосири сиёсати давлатии кадрҳо дар соҳаи идоракунии сиёсӣ ва хизмати давлатӣ аз тарафи Г.В. Атаманчук, В.С. Комаровский, В.А. Сулемов, И.Н. Барсис, А.И. Турчинов, Г.Е. Асатуров, Л.М. Тимофеева, Ю.В. Ирхин, В.С. Нечипоренко³ мавриди баррасӣ қарор гирифтааст.

Зинченко. – Ростов н/Д: «РостИздат», 2000. – 224 с.; Государственное управление: основы теории и организации: учебник в 2 т. Изд. 2-е, с изм. и доп. [Текст] / Под ред. В. А. Козбаненко. – М.: «Статут», 2002. – 366 с.

¹ Ниг.: Ашин Г. К. Элитология: история, теория, современность: монография [Текст] / Г. К. Ашин. – М.: МГИМО-Университет, 2010. – 600 с.; Крыштановская О. В. Анатомия российской элиты [Текст] / О. В. Крыштановская. – М.: Изд-во «Захаров», 2005. – 384 с.; Гаман-Голутвина О. В. Политические элиты России: Вехи исторической эволюции [Текст] / О. В. Гаман-Голутвина. – М.: РОССПЭН, 2006. – 446 с.; Гельман В. Я. Изучение политических элит в России: проблемы и альтернатива [Текст] / В. Я. Гельман, И. Г. Тарусина // Политическая наука. – 2003. – № 1. – С. 53–78.; Афанасьев М. Н. Клиентелизм и российская государственность: Исследование клиентарных отношений, их роли в эволюции и упадке прошлых форм российской государственности, их влияния на политические институты и деятельность властвующих групп в современной России: изд. 2-ое и доп. [Текст] / М. Н. Афанасьев. – М.: Моск. общ. научный фонд, 2000. – 318 с.; Мухин А. А. Путин: ближний круг Президента [Текст] / А. А. Мухин. – М.: Алгоритм, 2005. – 288 с.; Рыбас С. Рубежи российских элит [Текст] / С. Рыбас // Политическая элита. Политический ежегодник. – М.: ОЛИМА-ПРЕСС, 2003.; Пихоя Р. Г. Москва. Кремль. Власть. Две истории одной страны. Россия на изломе тысячелетий. 1985-2005 [Текст] / Р. Г. Пихоя. – М.: Русь-Олимп, 2007. – 552 с.; Джавланов О. Т. Номенклатура: эволюция отбора (Историко-политологический анализ) [Текст] / О. Т. Джавланов, В. А. Михеев. – М.: Луч, 1993. – 138 с.

² Ниг.: Чирикова А. Е. Региональные элиты России [Текст] / А. Е. Чирикова. – М.: Аспект-Пресс, 2010. – 271 с.; Фарукшин М. Х. Политическая элита в Татарстане: вызовы времени и трудности адаптации [Текст] / М. Х. Фарукшин // Полис. Политические исследования. – 1994. – № 6.; Галлямов Р. Р. Элита Башкортостана. Политическое и конфессиональное измерение [Текст] / Р. Р. Галлямова. – Уфа, 2006. – 248 с.

³ Ниг.: Атаманчук Г. В. Конституционные основы государственной службы и кадровой политики [Текст] / Г. В. Атаманчук. – М.: РАГС, 1997. – 178 с.; Комаровский В. С. Политико-административное управление [Текст] / В. С. Комаровский, Ю. И. Матвиенко. – М.: РАГС, 2004. – 228 с.; Сулемов В. А. Государственная кадровая политика в современной России: теория, история, новые реалии: моногр., 2-е изд. [Текст] / В. А. Сулемов. – М.: Изд-во РАГС, 2006. – 344 с.; Барциц И. Н. Реформа государственного управления в России: правовой аспект [Текст] / И. Н. Барциц. – М.: Формула права, 2008. – 506 с.; Турчинов А. И.

Ба ҳамин гурӯҳ асарҳои муҳаққиқони назария ва амалияи равандҳои иҷтимоӣ ва иқтисодӣ, сиёсӣ ва идоракунии ва сохтору ташкилӣ – Н.М. Байков, В.С. Карпичев, С.Г. Кирдина, Б.В. Литов, К. О. Магомедов, А.В. Рыбаков¹ ва ғайра дохил мешаванд.

Мафҳуми созмондиҳии иҷтимоӣ, ки А. П. Пригожин² пешниҳод кардааст, барои баррасии сиёсати давлатии кадрҳо аҳамияти методӣ дорад.

Муҳаққиқон Т.Г. Калачев, А.Е. Лукьяненко, К.А. Малишев, П.А. Марченков, Н.И. Писик, А.А. Хохлов ва дигарон дар осори худ равишҳои бунёдиро дар соҳаи таҳияи сиёсати давлатии кадрҳо инъикос карда, таҳлили мазмуни соҳаи идоракунии давлатиро анҷом додаанд.³

Хусусан, дар рисолаи Н.М. Байков⁴ таҳлили назариявӣ ва методологии сиёсати кадрҳои муосир мавриди баррасӣ қарор гирифтааст. Таҳқиқоти В.Э.

Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики [Текст] / А. И. Турчинов. – М.: МПСИ: Флинта, 1998. – 272 с.; Асқатуров Г. Е. Государственная служба как социальный институт [Текст] / Г. Е. Асқатуров. – М.: Проспект, 2007. – 232 с.; Тимофеева Л. Н. Рекрутирование молодых политических лидеров в России. – Актуальные проблемы политики и политологии в России [Текст] / Л. Н. Тимофеева. – М.: Изд-во РАГС, 2006.; Ирхин Ю. В. Реформирование государственной гражданской службы и потребности российского общества [Текст] / Ю. В. Ирхин // Социально-гуманитарные знания. – 2007. – № 2.; Нечипоренко В. С. Опыт работы с кадровым резервом в СССР и проблемы его адаптации к современным условиям [Текст] / В. С. Нечипоренко // Кадровый резерв как фактор развития управленческого потенциала России: материалы научно-практической конференции (РАГС, 26 марта 2009 г.). – М.: РАГС, 2009.

¹ Ниг.: Байков Н. М. Государственная служба в социальном измерении. [Текст] / Н. М. Байков. – Хабаровск: Кн. изд-во, 2000. – 200 с.; Литов Б. В. Государственная служба как социальный институт [Текст] / Б. В. Литов // Государственная служба: теория и организация. – Ростов н/Д., 1998 ; Карпичев В. С. Теоретические основы государственной службы [Текст] / В. С. Карпичев // Государственная служба: теория и организация. – Ростов н/Д., 1998; Кирдина С. Г. Институциональные матрицы и развитие России: введение в X-Y-теорию. 3-е изд., перераб., расш. и иллюст. [Текст] / С. Г. Кирдина. – СПб.: Нестор-История, 2014. – 468 с.; Магомедов К. О. Социология государственной службы [Текст] / К. О. Магомедов. – М.: Изд-во РАГС, 2010; Рыбаков А. В. Новый общественно-институциональный порядок в России: проблемы формирования и оптимизации [Текст] / А. В. Рыбаков // Власть. – 2001. – № 7. – С. 9-14.

² Ниг.: Пригожин А. П. Методы развития организации [Текст] / А. П. Пригожин. – М.: МЦФЭР, 2003. – 864 с.

³ Ниг.: Калачева Т. Г. Профессионализм государственных служащих субъекта Федерации: методологический и методический подходы [Текст] / Т. Г. Калачева. – Н. Новгород: ВВАГС, 1998. – 188 с.; Лукьяненко А. Е. Персонал государственного аппарата: проблемы управления и стабилизации [Текст] / А. Е. Лукьяненко. – М.: Союз, 1997. – 280 с.; Малышев В. А. Социологический подход к анализу проблем профессионализма госслужащих [Текст] / В. А. Малышев, П. А. Марченков, Т. Г. Калачева. – М.: Инфра-М, 1997; Пицик Н. И. Проблемы формирования и развития кадрового потенциала органов власти и управления [Текст] / Н. И. Пицик. – М.: Наука, 2002 ; Хохлов А. А. Социология кадрового обеспечения органов власти [Текст] / А. А. Хохлов. – Орел, 1998.

⁴ Ниг.: Байков Н. М. Кадровый потенциал органов власти: опыт социологического анализа [Текст] / Н. М. Байков. – Хабаровск: Изд-во ДВАГС, 2002. – 236 с.

Бойков, Г.П. Зинченко, Е.В. Охотский ва ғайра¹ илмҳои сиёсии ҷаҳониरो дар соҳаи сиёсати давлатии кадрҳо ба таври ҷиддӣ тақмил додаанд.

Дар асарҳои А.А. Деркач, А.Г. Здравомислов масъалаҳои ташаккул ва ҷаҳолияти иқтидорони кадрҳои ҷомеа дар партави сиёсати давлатии кадрҳо, баланд бардоштани сатҳи касбии кадрҳо ва истифодаи усулҳои кор бо кадрҳо таҳқиқ шудааст.²

Ба гурӯҳи чорум назарияи пасовеберии сиёсати давлатии кадрҳо дохил мешавад. Ба ин гурӯҳ таҳқиқоти А. Шеферд, К. Хансен, Р. Канингем, Л. Полард, М. Тернер³ шомил мешаванд.

Масъалаҳои ташаккули сиёсати давлатии кадрҳо аз нигоҳи назарияи пасовеберӣ дар асарҳои Е.А. Капогузов ва С.Л. Сергеева⁴ мавриди таҳқиқ қарор гирифтаанд.

Дар рисолаҳои муҳаққиқони Федератсияи Россия – намоёндагони мактаби сиёсати давлатии кадрҳои М. Вебер – В.Л. Романова, Б.Т. Пономаренко, В.А. Михеев ва муаллифони хориҷӣ А. Делион, С. Ричардсон,

¹ Ниг.: Бойков В. Э. Социология управления [Текст] / В. Э. Байков. – М.: РАГС, 2006. – 336 с.; Зинченко Г. П. Социология управления [Текст] / Г. П. Зинченко. – Ростов н/Д.: Феникс, 2004. – 384 с.; Охотский Е. В. Государственная служба в парламенте: отечественный и зарубежный опыт. [Текст] / Е. В. Охотский. – М.: РОССПЭН, 2002; Боз вай. Государственная кадровая политика и механизм ее реализации. Кадроведение: изд. 2-е доп. и перераб. [Текст] / Под общ. ред. Е. В. Охотского – М.: РАГС, 1998; Боз вай. Служебная карьера [Текст] / Е. В. Охотский. – М.: Экономика, 1997; Боз вай. Боз вай. Боз вай. Государственная служба: культура поведения и деловой этикет [Текст] / Е. В. Охотский. – М.: РАГС, 1998; Боз вай. Государственная служба: теория и организация [Текст] / Е. В. Охотский. – Ростов н/Д.: Феникс, 1998. – 640 с.

² Ниг.: Деркач А. А. Развитие управленческой компетентности государственного служащего [Текст] / А. А. Деркач. – М.: Рос. ун-т дружбы народов, 2012; Здравомислов А. Г. Социология: теория, история, практика / отв. ред. Н. И. Лапин; Институт социологии РАН [Текст] / А. Г. Здравомислов. – М.: Наука, 2008. – 382 с.; Боз вай. Поле социологии в современном мире [Текст] / А. Г. Здравомислов. – М: Логос, 2010. – 410 с.

³ Ниг.: Shepherd A. Governance, good government and poverty reduction [Text] / A. Shepherd // International review of administrative sciences. – London, 2000. – Vol. 66. – № 2.; Hansen K. Local councilors: between local «government» and local governance [Text] / K. Hansen // Public Administration. – Oxford, 2001. – Vol. 79. – № 1.; Cunningham R. From great expectations to hard times? Managing equal opportunities under New Public Management [Text] / R. Cunningham // Public Administration. – Oxford, 2000. – Vol. 78. – № 3.; Pouillard L. Technology and simulation: for a participative democracy in era of new public management [Text] / L. Pouillard // International Review of Administrative Sciences. – London, 1999. – Vol. 65. – № 3. – P. 371–380.; Turner M. Governance, administration and development. Hound mills [Text] / M. Turner, D. Haulm. – London: Macmillan, 1997.

⁴ Ниг.: Капогузов Е.А. Модернизация государственного управления в Европе: на пути к неовеберизму? [Текст] / Е. А. Капогузов // Современная Европа. – 2009. – № 1. – С. 29-40.; Сергеева С.Л. Политика и государственная служба (национальные модели взаимоотношений в США, Великобритании и Франции) [Текст] / С.Л. Сергеева. – М.: РАГС, 2008.

М. Нияз¹ масъалаҳои сиёсӣ ва сиёсӣ-идоракунии тайёр кардани кадрҳои хизмати давлатӣ мавриди баррасӣ қарор гирифтаанд.

Масъалаҳои тайёр кардани кадрҳои роҳбарикунандаи хизмати давлатӣ ва маҳаллӣ дар таҳқиқоти М. А. Аюпов, И. Р. Гимаев, С. Н. Лаврентев, С. Ю. Кабашов, М. И. Халиков² ва дигарон инъикос ёфтаанд.

Таҳқиқоти сиёсатшиносони Штатҳои Муттаҳидаи Америка, Иттифоқи Европа ва Ҷумҳурии Халқии Хитой дар соҳаи интихоби кадрҳо, тағйирот ва демократиякунонии сиёсати давлатии кадрҳо – Д. Мейсел, К. Превитт, С. Келлер, М. Кук, Р. Сэнер, Г. Пиғанол, С. Нанн, А. Люссато, Ҳ. Г. Келнер, К. Каспари, ҳамчунин таҳқиқоти И. Лю, Ю. Штейнер аҳамияти муҳими илмӣ доранд. Дар осори К. Стиверс ва Б. Нелсон³ масъалаҳои баробархукукии гендерӣ дар хизмати давлатӣ баррасӣ шудаанд.

¹ Ниг.: Романова В. Л. Инновационная подготовка кадров государственной службы. 2-ое изд. [Текст] / В. Л. Романова, Л. А. Василенко. – М.: РАГС, 2007. – 140 с.; Пономаренко Б. Т. Система профессионального обучения государственных служащих [Текст] / Б.Т. Пономаренко. – М.: РАГС, 2006.; Михеев В. А. Инновации в профессиональной подготовке государственных служащих [Текст] / В. А. Михеев // Государственная служба. – 2008. – № 2.; Delion A. Training and Research in Public Enterprise Administration [Text] / A. Delion. Brussels: International Institute of Administrative Sciences, 1978. – P. 23.; Richardson S. The organization of support for an administrative training programme in an institute or school of administration [Text] / S. Richardson. – International Institute of Administrative Sciences Brussels. – Brussels, 1993. – P. 28.; Niaz M. A Training programmes for various categories of civil servants [Text] / A. M. Niaz. Brussels: International Institute of Administrative Sciences, 1983. – P. 49.

² Ниг.: Аюпов М. А. Региональные особенности политико-трансформационного процесса [Текст] / М. А. Аюпов. – Уфа: Гилем, 2003. – 252 с.; Гимаев И. Р. Подготовка управленческих кадров в Башкортостане: история и современность [Текст] / И. Р. Гимаев, С. Ю. Кабашов. – Уфа: Китап, 2006. – 188 с.; Лаврентьев С. Н. Роль государственной службы в процессах формирования гражданского общества [Текст] / С. Н. Лаврентьев, Р. Х. Кунакбаев. – Уфа: Гилем, 2006. – 164 с.; Кабашов С. Ю. Подготовка управленческих кадров в Башкортостане: страницы истории [Текст] / С. Ю. Кабашов // Экономика и управление: науч.-практ. журн. – № 5 (73). – С. 11-17; Халиков М. И. Государственная и муниципальная кадровая политика [Текст] / М. И. Халиков, В. В. Мухортов. – Уфа: БАГСУ, 2014. – 160 с.

³ Ниг.: Meisel J. The myth of the ruling class [Text] / J. Meisel. – Michigan: The university of Michigan press, 1958.; Prewitt K. The recruitment of political leaders: study of citizen – politicians [Text] / K. Prewitt. – NY: Bobbs – Merrill Company, 1970; Prewitt K., Stone A. The ruling elites. Elites theory, power and American democracy [Text] / K. Prewitt, A. Stone. – New York, 1973.; Keller S. Beyond the Ruling Class. Strategic Elites in Modern Society [Text] / S. Keller. – Wan Brunswic, 1991. – 354 pp.; Cook M. Personnel Selection Adding Value People [Text] / M. Cook. – London: Jon Wiley & Sons Ltd, 2004.; Сэнер Р. Профессионализм лидеров в условиях глобализации [Текст] / Р. Сэнер // Государственная служба за рубежом. Эффективность кадрового менеджмента. Реферат. бюл. – М.: РАГС, 2002. – С. 85–90; Пиғаньоль Г. Государственные служащие и служащие частного сектора [Текст] / Г. Пиғаньоль // Государственная служба в зарубежных странах: сбор. – Уфа: РИО БАГСУ, 1995; Нанн С. Национализм и регионализм [Текст] / С. Нанн, С. Стапберг // Государственная служба за рубежом. Эффективность кадрового менеджмента. Реферат. бюл. – М.: РАГС, 2001; Люссато А. Тесты по подбору персонала [Текст] / А. Люссато. – СПб.: Нева, 2002. – 128 с.; Келнер Х.-Г. Децентрализация в Испании приносит успехи [Текст] / Х.-Г. Келнер // Государственная служба за рубежом. Национальные отношения в полиэтнических государствах. Реферат.

Ба гурӯҳи панҷум метавон корҳои таҳқиқотии Н. М. Казанцев, А. Ф. Ноздрачев, Д. М. Овсянко, Ю. Н. Старилоро дохил кард, ки сиёсати кадрҳоро аз назари сиёсӣ–ҳуқуқӣ тафсир кардаанд.¹ Дар таҳлили масъалаҳои сиёсати давлатии кадрҳо дар ин росто В. Г. Игнатов ва дигарон саҳми шоиста гузоштаанд.² Дар таҳқиқоти муҳаққикони гурӯҳи мазкур мавзӯҳои сиёсати кадрҳо аз назари сиёсӣ–ниҳодӣ мавриди баррасӣ қарор гирифтааст.

Гурӯҳи шашумро осори таҳқиқотии В.С. Карпичев, Е.В. Охотский В.Л. Романов, В.М. Соколов, В.П. Мельников ва дигарон ташкил медиҳад.³ Муаллифони мазкур ба ҷанбаҳои иҷтимоии таҳқиқи сиёсати давлатии кадрҳо таваҷҷуҳ намудаанд.

Гурӯҳи ҳафтумро корҳои таҳқиқотии В.М. Анисимов, А.И. Горбачев, И.П. Литвинов, В.И. Лукьяненко, В.С. Нечипоренко, Б.Т. Пономаренко, В.Г. Смолков, В. А. Сулемов ва дигарон ташкил медиҳанд.⁴ Онҳо масъалаҳои таҳия

бюл. – М.: РАГС, 2001; Каспари К. Опыт использования компьютерных учебных программ для повышения квалификации административных кадров [Текст] / К. Каспари // Государственная служба за рубежом. Эффективность кадрового менеджмента. Реферат. бюл. – М.: РАГС, 2002; Лю И. Сравнительный анализ кадровой политики России и КНР (1991–2005) [Текст] / И. Лю // Власть. – 2006. – № 1.; Штейнер Ю. Распределение власти – ещё один швейцарский экспортный продукт [Текст] / Ю. Штейнер // Этнос и политика / под ред. А. А. Прусаускаса. – М.: Изд-во УРАО, 2000. – С. 281–287.; Stivers C. Bureau Men, Settlement Women. Constructing Public Administration in the Progressive Era [Text] / С. Stivers. – University Press of Kansas. 2000. – 187 p.; Nelson B. J. Women and Politics Worldwide [Text] / B. J. Nelson, N. Chowdhury. – Yale University Press, 1994. – 818 p.

¹ Ниг.: Казанцев Н. М. Публично-правовое регулирование государственной службы: институционно-функциональный анализ. Монография [Текст] / Н. М. Казанцев – М.: РАГС, 1999; Ноздрачев А. Ф. Государственная служба [Текст] / А. Ф. Ноздрачев. – М.: Статут, 1999. – 592 с.; Овсянко Д. М. Государственная служба Российской Федерации [Текст] / Д. М. Овсянко. – М.: Юристъ, 2002. – 288 с.; Старилор Ю. Н. Государственная служба в Российской Федерации: теоретико-правовое исследование [Текст] / Ю. Н. Старилор. – Воронеж: Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 1996. – 456 с.; Старилор Ю. Н. Государственная служба и служебное право [Текст] / Ю. Н. Старилор. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2015. – 240 с.

² Ниг.: Игнатов В. Г. Современная государственная кадровая политика и ее реализации на Северном Кавказе [Текст] / В. Г. Игнатов, С. Г. Кузнецов, А. В. Понеделков. – Р.-н.-Д.: СКАГС, 2000. – 208 с.; Игнатов В. Г. Государственная кадровая политика и технологии ее реализации [Текст] / В. Г. Игнатов, А. В. Понеделков, Н. С. Слепцов. – Р.-н.-Д.: Изд-во СКАГС, 2001. – 328 с.

³ Ниг.: Карпичев В. С. Социальный вектор государственной службы [Текст] / В. С. Карпичев // Государственная служба Российской Федерации: первые шаги и перспективы. – М., 1997; Охотский Е. В. Административная этика / под ред. В. Л. Романова. [Текст] / Е. В. Охотский, В. Л. Романов, В. М. Соколов. – М.: РАГС, 1999; Мельников В. П. Государственная служба в России: исторический опыт организации и современность [Текст] / В. Н. Мельников, В. С. Нечипоренко. – М.: Изд-во РАГС, 2003. – 508 с.

⁴ Ниг.: Анисимов В. М. Государственная кадровая политика и механизм ее реализации [Текст] / В. М. Анисимов, Ф. Д. Демидов, В. П. Мельников, Е. В. Охотский. – М.: РАГС, 1998. – 468 с.; Горбачев А. И. Системность государственной кадровой политики [Текст] / А. И. Горбачев // Государственная кадровая политика: проблемы формирования и реализации: материалы «Круглого стола». – М.: РАГС, 2001; Литвинов И. П. Стиль исполнения управленческой должности [Текст] / И. П. Литвинов, И. И. Литвинов, А. В. Меньчиков. –

намудани назарияи сиёсати кадрҳо, вазифаҳо, самтҳои асосӣ, объектҳо ва субъектҳои он, усули кор бо ҳайати кормандон, услуги идоракунии онҳоро таҳлил кардаанд.

Ба гурӯҳи ҳаштум диссертатсияҳои О.В. Агеев, А.И. Василев, В.А. Колесников, И.Н. Шентябина, Г.Г. Архипова, А.М. Магомадов, Д.М. Оздарбиев, М.В. Лазарев¹ дохил мешаванд, ки дар онҳо масъалаҳои сиёсати давлатии кадрҳо инъикос ёфтааст.

Дар таҳқиқоти илмии Д.В. Дудкина, А.В. Фёдоров рушди сиёсати давлатии кадрҳо дар Иттифоқи Советӣ таҳқиқ шудааст. Таҳаввулотҳои сиёсати кадрҳои дигар давлатҳои низоми коммунистӣ дар диссертатсияҳои Т.В. Лазарева (Ҷумҳурии Халкии Хитой) ва Хо Нгок Хая² (Ҷумҳурии Сотсиалистии Ветнам) мавриди баррасӣ қарор гирифтааст.

СПб.: ЛИНЭЛ-Н, 2003. – 520 с.; Лукьяненко В. И. Государственный аппарат России: проблемы организации, управления, контроля [Текст] / В. И. Лукьяненко. – М.: Изд-во РАГС, 2004. – 414 с.; Нечипоренко В. С. Кадровый потенциал России: состояние и основные тенденции изменений [Текст] / В. С. Нечипоренко // Государственная кадровая политика и механизм ее реализации. – М.: РАГС, 2002. – С. 32–40; Пономаренко Б. Т. Профессионализм как основа государственного регулирования кадрового потенциала Российской Федерации [Текст] / Б.Т. Пономаренко // Государственная кадровая политика и механизмы ее реализации. – М.: РАГС, 2002; Смольков В.Г. Кадровый менеджмент в системе государственной службы зарубежных стран [Текст] / В. Г. Смольков. – М.: РАГС, 2000; Сулемов В. А. Формирование государственной кадровой политики: концептуальные основы, цели, приоритеты [Текст] / В. А. Сулемов // Государственная кадровая политика и механизмы ее реализации. – М.: Изд-во РАГС, 1998. – С. 25–49.

¹ Ниг.: Агеев О.В. Институт государственной службы в системе властных отношений современной России: дис. ... канд. полит. наук [Текст] / О. В. Агеев. – Н. Новгород, 2002. – 176 с.; Васильев А. И. Демократизация подбора и расстановки руководящих партийных кадров в условиях перестройки: опыт социологического анализа: дис. ... канд. социол. наук [Текст] / А. И. Васильев. – М., 1990. – 160 с.; Колесников В. А. Государственная кадровая политика: политико-институциональный аспект: дис. ... канд. полит. наук [Текст] / В. А. Колесников. – Ростов н/Д., 2002. – 208 с.; Шентябина И. Н. Кадровая политика в сфере государственной гражданской службы субъекта федерации как социально-управленческая деятельность. На примере Приволжского федерального округа: дис. ... канд. социол. наук [Текст] / И. Н. Шентябина. – Н. Новгород: ВВАГС, 2005. – 188 с.; Архипова Г. Г. Этнический фактор в формировании органов государственной власти в полиэтнических государствах: дис. ... канд. полит. наук [Текст] / Г. Г. Архипова. – М.: РАГС, 2006. – 202 с.; Магомадов А. М. Государственная кадровая политика как регулятор этносоциальных конфликтов на Северном Кавказе: дис. ... канд. социол. наук [Текст] / А. М. Магомадов. – М.: РАГС, 2006. – 180 с.; Оздарбиев Д. М. Государственная кадровая политика в кризисном регионе: дис. ... канд. социол. наук [Текст] / Д. М. Оздарбиев. – М.: РАГС, 2006. – 172 с.

² Ниг.: Дудкина Д. В. Советская кадровая политика и местный государственный аппарат (1917–1991 гг.): дис. ... канд. ист. наук [Текст] / Д. В. Дудкина. – Самара, 2002. – 242 с.; Фёдоров А. В. Кадровая политика СССР на завершающем этапе индустриальной модернизации: конец 1950–1980 гг.: дис. ... канд. ист. наук [Текст] / А. В. Фёдоров. – М.: Моск. погран. инс. ФСБ Российской Федерации, 2005. – 182 с.; Лазарева Т. В. Кадровая политика в национальных районах КНР: дис. ... канд. ист. наук [Текст] / Т. В. Лазарева. – М.: РАН, 2002. – 202 с.; Хо Нгок Хай. Выбор и воспитание партийных кадров в современных

Дар корҳои диссертатсионии С.Л. Аксёнов, А.В. Понеделков, А.А. Паутов¹ масъалаҳои рушди сиёсати давлатии кадрҳо аз дидгоҳи методологияи идоракунии сиёсӣ таҳлили баррасӣ шудааст.

Ба ғуруҳи нуҳум осори намоёндогони мактаби илмии Ҷумҳурии Тоҷикистон дохил мешаванд, ки назария ва амалияи идоракунии, одоби касбӣ ва муоширати хизматчиёни давлатӣ, ташаккул ва инкишофи элитаи сиёсии тоҷик, масъалаҳои амнияти зехнӣ ва «фирори мағзо», хунароҳо ва суннатҳои рохбарӣ, хусусиятҳои инкишофи сиёсат ва идораи давлатиро таҳлил намудаанд.

Иттилооти боарзиши далелнокро аз асарҳои Ш. Шоисматуллоев, А.Ш. Курбонов, Г.Н. Зокиров, З.Ш. Сайидзода, С.С. Фаттоҳзода, Р.Ш. Сотиволдиев, Ҳ.Нуриддинов, Р.Ш. Нуриддинов, А.М. Диноршоҳ, А.Раҳнамо, А.Ё. Комилбек, Б.П. Ализода ва И.А. Пирназаров² дарёфт намудем.

условиях СРВ (Социально-психологический аспект): дис. ... канд. филос. наук [Текст] / Хо Нгок Хай. – М.: АОН при ЦК, 1987.

¹ Ниг.: Аксёнов С. Л. Социальная диагностика кадрового обеспечения аппаратов органов государственной власти Российской Федерации: дис. ... канд. социол. наук [Текст] / С. Л. Аксёнов. – М.: РАГС, 2000. – 162 с.; Понеделков А. В. Повышение компетентности партийных кадров в условиях перестройки (Социологический анализ): дис. ... канд. социол. наук [Текст] / А. В. Понеделков. – М.: АОН при ЦК, 1990. – 178 с.; Паутов А. А. Элитогенез и высший административно-управленческий персонал государства в условиях кризисного развития: дис. ... канд. социол. наук. – М.: РАГС, 2000. – 204 с.

² Ниг.: Шоисматуллоев Ш. Хусусияти ташаккули сохтори маҳаллии Тоҷикистон [Матн] / Ш. Шоисматуллоев // Паёми Донишгоҳи омӯзгорӣ. Силсилаи илмҳои фалсафа. – 2021. – № 1. – С. 118-123; Боз вай. Ташаккул ва инкишофи «назарияҳои элитаи сиёсӣ [Матн] / Ш. Шоисматуллоев // Ахбори Института фалсафа, сиёсатшиносӣ ва ҳуқуқи ба номи А. Баҳоваддинови Академияи илмҳои Тоҷикистон, 2019. – № 2. – С. 242-247; Курбонов А. Ш. . Сиёсати давлатӣ дар соҳаи омода намудани кадрҳои илмӣ дар раванди дигаргуншавии ҷомеа [Матн] / А. Ш. Курбонов // Ахбори Институтаи фалсафа, сиёсатшиносӣ ва ҳуқуқи ба номи А. Баҳоваддинови Академияи илмҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон. – Душанбе, 2015. – № 4. – С. 26-30; Боз вай. Неруи зехнии ҷумҳурӣ ва ҳалли мушкилоти соҳаи илм дар замони истиқлолият [Матн] / А. Ш. Курбонов // Тоҷикистон ва ҷаҳони имрӯз. – Душанбе, 2016. – № 3. – С. 314-323; Зокиров Г. Н. Хусусиятҳои инкишофи сиёсат ва идораи давлатӣ [Матн] / Г. Н. Зокиров // Паёми Донишгоҳи миллии Тоҷикистон. – 2017. – № 2-5. – С. 142-151; Боз вай. Сиёсатшиносӣ. Ҷ. I [Матн] / Г. Н. Зокиров. – Душанбе: ДМТ, 2019. – 648 с; Боз вай. Хунари рохбарӣ ва суннатҳои рохбарӣ [Матн] / Г.Н.Зокиров. – Душанбе, 1994; Боз вай. Донишномаи сиёсӣ. Ҷ. I [Матн] / Г. Н. Зокиров. – Душанбе: «Андалеб–Р», 2015. – 520; Боз вай. Донишномаи сиёсӣ. Ҷ. II [Матн] / Г. Н. Зокиров. – Душанбе: «Андалеб–Р», 2015. – 536; Боз вай. Донишномаи сиёсӣ. Ҷ. III [Матн] / Г. Н. Зокиров. – Душанбе: «Андалеб–Р», 2015. – 540.; Сайидзода З. Ш. Сиёсати давлатии Президент Эмомалӣ Раҳмон ва рушди устувори Тоҷикистон. Нашри дуҷуми такмилифта [Матн] / З.Ш. Сайидзода. – Душанбе: ҶДММ «Контраст», 2012. – 164 с.; Фаттоҳзода С. С. Ташаккул ва инкишофи элитаи сиёсии тоҷик [Матн] / С.С. Фаттоҳзода // Паёми Донишгоҳи миллии Тоҷикистон. Бахши илмҳои иҷтимоӣ–иқтисодӣ ва ҷамъиятӣ. 2019. – №5. – Ҷ. I. – С. 279-283; Сотиволдиев Р. Ш. Назарияи идоракунии. [Матн] / Р.Ш. Сотиволдиев. – Душанбе: «Шарқи озод», 2005. – 222 с.; Нуриддинов Ҳ. Одоби касбӣ ва муоширати хизматчиҳои давлатӣ [Матн] / Ҳ. Нуриддинов, Б. П. Ализода. – Душанбе: ДТИХД, 2005. – 61 с.; Боз вай. Идоракунии ва хизмати давлатӣ дар замони Сомониён [Матн] / Ҳ. Нуриддинов // Паёми Донишқодаи тақмили ихтисоси хизматчиёни давлатии Ҷумҳурии Тоҷикистон. – 2005. – № 1. – С. 52-53; Диноршоҳ А. М.

Ш. Шоисматуллоев дар таҳқиқоти худ давраҳои асосии ташаккул ва инкишофи назарияҳои элитаи сиёсиро мавриди пажӯҳиши илмӣ қарор додааст. Муаллиф қайд менамояд, ки барои ҳар як давраи мавҷудияти элита сатҳи муайяни инкишофи назарияи элита хос аст. Ҳамзамон, дар мақолаҳои ӯ таваҷҷуҳи асосӣ ба таҳлили хусусияти ташаккули сохтори маҳаллии Тоҷикистон равона гардидааст.

А.Ш. Қурбонов масъалаҳои амнияти зеҳнӣ ва нақши он дар таъмини истиқлоли миллӣ ва рушди кишварҳоро дар ҷаҳони муосир таҳқиқ намуда, ҳамзамон сабабҳо ва оқибатҳои «фирори мағзҳо», танзим ва пешгирии раванди онро мавриди таҳлил қарор додааст.

Г.Н. Зокиров дар асарҳои худ масъалаҳои хунар ва суннатҳои роҳбарӣ, назария ва сиёсати давлатию идоракуниро мавриди пажӯҳиш қарор додааст. Дар китобҳои ӯ муносибати умумӣ ҳамчун нақши сиёсатшиносӣ муайян гардидааст. Ба андешаи Г.Н. Зокиров, идоракунии давлатӣ, баҳамтаъсиррасонии ҷомеа ва давлат, масъулияти давлат дар назди ҷомеа ва ғайра моҳиятан хосияти сиёсӣ дошта, дар рушди ҷомеа мақоми махсусро касб намудаанд. Ҳамзамон, дар мақолаҳои ӯ таваҷҷуҳи асосӣ ба таҳлили идоракунии давлатӣ, сиёсати давлатӣ ва назарияи сиёсӣ равона гардидааст.

З.Ш. Сайидзода дар таҳқиқоти худ дар бораи таҳлили масъалаҳои сиёсати хориҷии Ҷумҳурии Тоҷикистон, нақши кадрҳоро дар таҳия ва татбиқи фаъолияти давлатӣ муайян намудааст.

С.С. Фаттоҳзода масъалаҳои ташаккул ва инкишофи элитаи сиёсӣ ва нақши онро дар амалӣ намудани ҳадафҳои стратегияи Ҷумҳурии Тоҷикистон баррасӣ намудааст.

Хидмати давлатӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон [Матн] / А. М. Диноршоҳ, Х. Ойев, К. Саиданваров. – Душанбе, 2020. – 220 с.; Боз вай. Асосҳои ҳуқуқии шакли фаъолияти мақомоти иҷроияи маҳаллии ҳокимияти давлатӣ [Матн] / А. М. Диноршоҳ, Ҷ. Қодиров // Правовая жизнь. – № 1 (29). 2020. – С. 81-88; Раҳнамо А. Дидгоҳи давлатмехвар [Матн] / А. Раҳнамо. – Душанбе: «ЭР-граф», 2021. – 248 с.; Комилбек, А.Ё. Асосҳои таҳлили сиёсати давлатӣ [Матн] / О. Бобоев, А. Ё. Комилбек. – Душанбе, 2022. – 309 с.; Боз вай. Низоми идоракунии сиёсӣ: ҷанбаҳои назариявӣ методологӣ ва амалии он дар шароити Ҷумҳурии Тоҷикистон: дис. ... д-ри илмҳои сиёсӣ [Матн] / А.Ё. Комилбек. – Душанбе, 2022. – 326 с.; Боз вай. Политическое управление в современном политическом процессе. [Текст] / А.Ё. Комилбеков. – Душанбе, 2019. – 176 с.; Боз вай. Низоми идоракунии сиёсӣ дар Тоҷикистон: таҳлили назариявӣ-амалӣ [Матн] / А. Ё. Комилбек. – Душанбе, 2022. – 187 с.; Ализода Б. П. История становления государственного управления в Таджикистане (1917-1929) [Текст] / Б.П. Ализода. – Душанбе, 2020. – 180 с.; Боз вай. Трансформация и развитие государственного управления в Таджикистане (1929-2015) [Текст] / Б. П. Ализода. – Душанбе, 2021. – 200 с.; Боз вай. Ташаккули мақомоти идоракунии давлатии Ҷумҳурии Шӯравии Сотсиалистии Тоҷикистон [Матн] / Б. П. Ализода // Паёми Донишгоҳи омӯзгорӣ. – № 6 (83). – 2019. – С. 217-222. ISSN 2219-5408; Боз вай. Государственное управление в Таджикистане: становление, реформа и совершенствование [Текст] / Б. П. Ализода // Паёми Донишгоҳи миллии Тоҷикистон. – № 9 (2020). – 2020. – С. 35-40. ISSN 2074-1847.; Пирназаров И. А. Становление государственной службы как политико-социального института: дис. ... канд. полит. наук [Текст] / И. А. Пирназаров. – Душанбе, 2006. – 160 с.

Баргари ки тоби Р.Ш. Сотиволдиев аз он иборат аст, ки дар он назарияи идоракуни бо дарназардошти воқеияти Ҷумҳурии Тоҷикистон дар шароити Истиқлоли давлатӣ таҳлил гардидааст.

Дар мақолаҳои Ҳ. Нуриддинов масъалаҳои одоби касбӣ ва муоширати хизматчиҳои давлатӣ мавриди таҳлил қарор дода шудаанд.

Саҳми осори Р.Ш. Нуриддинов аз он иборат аст, ки ҳаёти кадрӣ хизмати дипломатии Вазорати қорҳои хориҷии Ҷумҳурии Тоҷикистон, сифатҳои касбии дипломат ва фаъолгардонии нақши зан дар дипломатияро мавриди таҳлилу баррасӣ қарор додааст.

Дар таҳқиқоти А.М. Диноршоҳ мавзӯҳои хизмати давлатӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон, рушди асосҳои ҳуқуқии идораи давлатӣ дар ҷумҳурӣ, ҳамзамон асосҳои ҳуқуқии шакли фаъолияти мақомоти иҷроияи маҳаллии ҳокимияти давлатӣ мавриди пажӯҳиши илмӣ қарор дода шудаанд.

Дар таҳқиқоти А.Ё. Комилбек ҷанбаҳои назариявӣ методологӣ ва амалии низомии идоракунии сиёсӣ дар шароити Ҷумҳурии Тоҷикистон, ҳамзамон сиёсати кадрӣ ва гендерӣ ҳамчун воситаҳои таъмини самаранокии идоракунии давлатӣ мавриди пажӯҳиши илмӣ қарор дода шудаанд.

Б.П. Ализода мавзӯҳои ташаккул, таҳаввул ва рушди идораи давлатӣ ва ҳамзамон масъалаҳои ислоҳот ва тақмили идораи давлатӣ дар Тоҷикистонро баррасӣ намудааст.

И.А. Пирназаров дар таҳқиқоти ҳеш масъалаҳои ташаккули хизмати давлатӣ чун ниҳоди сиёсӣ иҷтимоӣ мавриди баррасӣ ва таҳлил қарор гирифтааст.

Робитаи таҳқиқот бо барномаҳо ва ё мавзӯҳои илмӣ. Диссертатсия дар доираи барномаи дурнамои қорҳои илмӣ-таҳқиқотии кафедраи сиёсатшиносии факултети фалсафаи Донишгоҳи миллии Тоҷикистон дар мавзӯи «Ҳаёти сиёсии муосир: моҳият, хусусиятҳо, махсусият ва пешомади инкишоф» барои солҳои 2016-2020, 2021-2025 омода гардидааст.

ТАВСИФИ УМУМИИ ТАҲҚИҚОТ

Мақсади таҳқиқотро омӯзиши амиқ ва таҳлилу натиҷагирӣҳои васеи муайян намудани моҳият ва хусусиятҳои сиёсати кадрӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон ва тавассути он таҳкими муносибатҳои ҷамъиятӣ ва таъмини инкишофи босуботи ҷомеа ташкил менамояд.

Барои расидан ба мақсадҳои гузошташуда бояд **вазифаҳои** зерин ҳаллу фасл шаванд:

- омӯзишу коркарди заминаҳо, муайян кардани захираҳо ва муқаррар кардани асосҳои методологӣ таҳқиқоти сиёсати давлатии кадрҳо вобаста ба марҳалаҳои гуногуни инкишофи донишҳои сиёсӣ;

- муқаррар ва муайян кардани фаҳмиши шакли сиёсати давлатии кадрҳо, таҳқиқу баррасӣ намудани роҳҳои дарки моҳияти мавзӯи баррасишаванда;

- омӯзиш ва коркарди марҳалаҳои асосии пайдоиш, таҳлили раванди ташаккул ва натиҷагирӣҳои назарияи сиёсати давлатии кадрҳо;

– таҳқику таҳлили мукоисавии сиёсати давлатии кадрҳо дар Иттифоқи Советӣ ва давлатҳои тавоноии ғарбӣ, таҳия ва татбиқи омӯзиши таҷрибаи онҳо бо мақсади дарки муассиряи сиёсати кадрӣ Ҷумҳурии Тоҷикистон дар ин соҳа;

– таҳлили асосҳои меъёрии ташаккули сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон ва баррасӣ намудани фаъолияти ниҳодҳои дахлдори давлатӣ перомуни мутобиқсозии онҳо бо меъёрҳои ҷаҳонӣ дар соҳаи мазкур;

– омӯзиши Концепсияи сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон, муқаррар намудани хусусиятҳои асосии он, муайян намудани роҳу воситаҳои тақмили он дар доираи манфиатҳои миллӣ ва амалӣ намудани ҳадафҳои дурнамоии давлат;

– мавриди баррасӣ қарор додани низоми амалӣ намудани сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон, таҳқиқи ислоҳоти хизмати давлатӣ ва дастгоҳи идоракунии, таҳия ва татбиқи барномаҳои давлатӣ;

– таъсири самтҳои афзалиятноки сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон бо роҳи омӯзиши қонунҳо ва санадҳои меъёрии ҳуқуқӣ бо мақсади ҳалли вазифаҳои иқтисодию иҷтимоӣ, истифодаи мақсадноки захираҳои меҳнатӣ, рушди низоми ояндабинии давлатӣ, таҳлили барномаҳои давлатӣ, паёмҳо ва суҳанронҳои Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон Эмомалӣ Раҳмон дар соҳаи мазкур;

– муайян ва мушаххас намудани мушкилиҳо, таҳқиқи монеаҳо ва таҳлил намудани пешомади сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон, дарёфти роҳҳои тақмили пояҳои сиёсӣ, меъёрӣ, иқтисодӣ, иҷтимоӣ, ахлоқии фаъолияти кадрӣ.

Объекти таҳқиқотро масъалаҳои муҳимми сиёсати давлатӣ ва идоракунии равандҳои ҷомеаи муосир ташкил медиҳанд.

Мавзӯи таҳқиқотро ташаккул ва инкишофи сиёсати кадрӣ дар шароити Ҷумҳурии Тоҷикистон ҳамчун воситаи муҳимми ҳалли масъалаҳо ва таъмини рушди босуботи ҷомеа ташкил менамояд.

Фарзияи таҳқиқотро вазифаҳои давлат дар раванди таҳия ва татбиқи сиёсати кадрҳо мансуб гардида, таъмини муассиряи, пойдорӣ ва равандҳои идоракунии таҳким мебахшад. Сиёсати давлатии кадрҳо ҳам вазифаҳои идорӣ ва ҳам сиёсиро иҷро мекунад. Омили муҳимро сатҳи ташкилии сиёсати давлатии кадрҳо мутобиқи стратегияи рушди он ташкил медиҳад.

Баррасӣ намудани масъалаи фазои сиёсӣ, соҳибхитиёрии давлат, зуҳури равандҳои глобаликунонӣ, рушди технологияҳои иттилоотӣ-иртиботӣ вазифаи тарбия намудани кадрҳои сифатан нав ва ҷавобгӯи талаботҳоро ба миён гузошт. Дар шароити муосир заминаҳои асосии рушди сиёсати давлатии кадрҳо рӯнамо гардидааст, ки имкон медиҳад ин навъи фаъолият ба таҳкими ҳокимияти сиёсӣ-идорӣ ва баланд бардоштани муассиряи фаъолияти онҳо таъсир расонад.

Асосҳои назариявии таҳқиқотро мубрамияти масъалаҳои вобаста ба сиёсати давлатии кадрҳо дар шароити Ҷумҳурии Тоҷикистон ва ҷойгоҳи он дар рушди системаи идоракунии ҷомеаи муосир ташкил менамояд. Инчунин, таҳқиқи заминаҳои пайдоиш ва ташаккули донишҳои сиёсӣ

вобаста ба сиёсати кадрӣ, макоми он дар инкишофи Давлати Тоҷикистон ва рушди давлат ҳамчун ниҳоди асосии системаи сиёсии ҷомеа, зарурати таҳқиқи илмии мушкilotи вобаста ба сиёсати соҳавӣ дар шароити муосир аҳамияти назариявии онро нишон медиҳад.

Дар рафти омӯзиш ва натиҷагириҳо ба асарҳои классикии таҳқиқи масъалаҳои мухталифи ҷомеаи сиёсӣ, айният ва тафовутҳои онҳо, асарҳои муҳаққиқони макон ва замони мухталиф, аз ҷумла асарҳои муҳаққиқони замони муосир, ки ифодагари раванди инкишоф ва таҳқиқи сиёсати давлатӣ дар соҳаи кадрҳо мебошанд, таъя намуда, дар доираи таҳлили мантиқӣ ва ҳулосабарориҳои илмию назариявӣ тарҳи нави муносибати методологӣ ва ҳалли масъалаҳои инкишофро пешниҳод менамояд.

Истифодаи эҷодкоронаи методология ва назарияи кадршиносӣ асоси таҳлили илмии вазии ниҳодҳои сиёсати давлатии кадрҳоро ташкил намуд. Муҳаққиқон омилҳои иҷтимоии сиёсати давлатии кадрҳо, ки муносибатҳои кадриро ифода менамояд, дарк кардаанд. Муаллиф ба равиши элитарӣ ба хотири он таъя намудааст, ки мафҳумҳои «кадрҳо» ва «сиёсати давлатии кадрҳо» бо мафҳумҳои «элитаи сиёсӣ–маъмурӣ», «интиҳоби элита» алоқамандӣ доранд. Нуктаҳои зикршудаи назариявиро мо дар марҳалаҳои гуногун ва вобаста ба вазифаҳои таҳқиқот дар таркиботи мухталиф истифода бурдем. Асосҳои назариявии таҳқиқот барои пешбарӣ ва аз ҷиҳати илмӣ асоснок намудани ақидаҳо ва ҳулосаҳои муаллиф мусоидат намуданд.

Асосҳои методологии таҳқиқот. Дар раванди таҳқиқи назарияи таҳқиқоти маҷмуии сомондихӣ ва идоракунии, назария ва фарзияҳои бунёдӣ, назарияи ҳокимият, усулҳои таҳлили диалектикий сохторӣ ва вазифавӣ бо истифода аз методҳои системавӣ, муқоисавӣ, институтсионалӣ, таҳлил, синтез ва ғайра мавриди истифода қарор гирифтаанд. Барои тарҳрезии низоми тақсимбандӣ ва сатҳи ташкилии сиёсати кадрӣ аз сарчашмаҳои расмӣ ва илмӣ, маводи иттилоотӣ, омӯрӣ, инчунин қарқарди концептуалии олимону мутахассисони ватанӣ ва хориҷӣ истифода намуда, таҳқиқи масъаларо ба анҷом расонидем.

Ҳангоми баррасии масъалаи таҳқиқшаванда набояд сабабияти таърихий муносибатҳои сиёсиро нодида гирифт. Ба ниҳоди сиёсати давлатии кадрҳо таҷрибаи сиёсии насли гузашта, сарнавишти таърихий давлатҳо ва халқҳо таъсири азим гузоштааст. Ба тӯфайли нуктаҳои истифодашуда, мо воситаҳои ташаккули сиёсати давлатии кадрҳоро дар Ҷумҳурии Тоҷикистон мавриди таҳлил қарор додем.

Навгони илми таҳқиқоти мазкур аз он иборат аст, ки дар он раванди ташаккул ва тақмили сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон мавриди омӯзиш қарор гирифтааст. Бори аввал дар илмҳои сиёсии ватанӣ ҷанбаҳои сиёсӣ, ҳуқуқӣ, воситаҳои амалӣ намудани сиёсати давлатии кадрҳо, самтҳои афзалиятнок ва роҳҳои тақмили он дар Ҷумҳурии Тоҷикистон таҳқиқ гардиданд. Аз рӯйи натиҷаи таҳқиқоти илмӣ чунин ҳулосабарорӣ шудааст:

– заминаҳо, захираҳо ва асосҳои методологии таҳқиқи сиёсати давлатии кадрҳо вобаста ба марҳалаҳои гуногуни инкишофи донишҳои сиёсӣ дарёфт, коркард ва муайяну муқаррар гардиданд;

– мафҳумҳои «сиёсат», «давлат» ва «кадрҳо» ҳамчун падидаҳои таҳқиқоти илмӣ ҷиҳати ошкор сохтани ҷанбаҳои назариявӣ, тазодҳо ва алоқамандии байни онҳо баррасӣ ва таҳлил гардиданд;

– фаҳмиши шакли сиёсати давлатии кадрҳо, роҳҳои дарки моҳиятии мавзӯи баррасишаванда муқаррар, муайян ва таҳқиқ гардид;

– марҳалаҳои асосии пайдоиш, раванди ташаккул ва натиҷагирӣҳои назарияи сиёсати давлатии кадрҳо мавриди омӯзиш, коркард ва таҳлил қарор дода шуданд;

– сиёсати давлатии кадрҳо дар Иттифоқи Советӣ ва давлатҳои тавонон ғарбӣ, таҳия ва татбиқи омӯзиши таҷрибаи онҳо бо мақсади дарки муассиряи сиёсати кадрӣ Ҷумҳурии Тоҷикистон таҳқиқу таҳлил шудааст;

– асосҳои меъёрии ташаккули сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон ва фаъолияти ниҳодҳои давлатӣ перомунӣ мутобиқсозии онҳо бо меъёрҳои ҷаҳонӣ баррасӣ ва таҳлил гардиданд;

– Концепсияи сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон, хусусиятҳои асосии он, роҳу воситаҳои тақмили он дар доираи манфиатҳои миллӣ ва амалӣ намудани ҳадафҳои дурнамоии давлат муқаррар ва муайян шуданд;

– низомӣ амалӣ намудани сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон, ислоҳоти хизмати давлатӣ ва дастгоҳи идоракунӣ, таҳия ва татбиқи барномаҳои давлатӣ мавриди баррасӣ қарор гирифт;

– мушкилиҳо, монеаҳо ва пешомади сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон, роҳҳои тақмили пояҳои сиёсӣ, меъёрӣ, иқтисодӣ, иҷтимоӣ, ахлоқии фаъолияти кадрӣ муайяну мушаххас гардиданд;

– тавсияҳо ҷиҳати амалӣ намудани ислоҳот дар соҳаи мазкур бо мақсади баланд бардоштани муассиряи сиёсати давлатии кадрҳо, беҳтар намудани сатҳу сифати идораи давлатӣ ва бартараф кардани камбуду норасоҳои соҳаи интиҳоб ва ҷобачогузории кадрҳо пешниҳод гардиданд.

Нуктаҳои ба ҳимоя пешниҳодшаванда:

1. Асосҳои методологии таҳқиқоти сиёсати давлатии кадрҳо вобаста ба марҳалаҳои гуногуни инкишофи донишҳои сиёсӣ асарҳои намоёндагони мактабҳои илмӣ гуногун ташкил менамоянд. Мактаби илмҳои сиёсӣ Ҷумҳурии Тоҷикистон дар самти таҳқиқи сиёсати давлатии кадрҳо қадамҳои нахустини худро мегузорад ва диссертатсияи мазкур яке аз кӯшишҳои аввалин дар ин ҷода ба шумор меравад. Гуногунандешӣ доир ба омӯзиши сиёсати давлатии кадрҳо, роҳу воситаҳои тақмили он, татбиқи ислоҳоти соҳаи идорӣ боиси баҳсҳои илмӣ гардидааст. Баҳси аввал дар атрофи нақши давлат ва ҷомеаи шахрвандӣ дар раванди таҳия ва татбиқи сиёсати давлатии кадрҳо сурат гирифтааст. Намоёндагони мактаби либерализми сиёсӣ дар Федератсияи Россия, ки зери таъсири ҳаммаслакони ғарбии худ буданд, нақши ҳалқунандаи ҷомеаи шахрвандиро дар интиҳоб ва ҷобачогузории кадрҳо чун асос қабул намуданд.

Баҳси дуоум доир ба сиёсати давлатии кадрҳо байни сиёсатшиносон сурат гирифта буд. Онҳо ба нуктае ишора кардаанд, ки чунин тамоюл таҳдиди воқеӣ ва эҳтимоли барои ақибмондагии ҷомеа, тамомияти арзии давлат ва риояи ҳуқуқи инсон ва шахрвандро дар худ ниҳон дорад.

Мавзуи баҳси сеюми кадрӣ ба масъалаҳои таносуби давлат ва тичорат ва масъалаи чоруми баҳсро глобаликунонии сиёсати давлатии кадрҳо ташкил медиҳанд.

2. Ибораи «сиёсати давлатии кадрҳо» тамоми ҷонибҳои фазои давлатиро фаро гирифта, сиёсати давлатии кадрҳоро чун падидаи мураккаби таркиботию ташкилию сиёсӣ муаррафӣ мекунад, ки вазифаҳои муҳими иҷтимоиро иҷро менамояд.

Давлат актори фаъоли равандҳои идоракунии давлатӣ, маъмури ва сиёсӣ ба шумор меравад. Идоракунии давлатӣ ба таври ҳадафманд ба фаъолияти одамон таъсир мерасонад ва муносибати онҳоро бо таъба ба нури ҳокимият ва ҳолати маҷбуркунӣ созмон медиҳад ва танзим менамояд. Ин вазифаҳои идоракунии давлатро дастгоҳи маъмури иҷро менамояд.

Мафҳуми «кадр» дар маънои иҷтимоӣ ба сиёсатшиносии амалӣ ба таври фаъол ворид гардидааст. Дар адабиёти илмӣ зери мафҳуми мазкур кормандонро мефаҳманд, ки тайёрии касбӣ, таҷрибаи эътирофшуда дар соҳаи илм, техника ё идораи давлатӣ доранд.

3. Сиёсати давлатии кадрҳо – низоми иҷтимоие мебошад, ки вазифаи он аз муайян намудани стратегияи ташаккул ва рушди иқтидорҳои кадрӣ ҷомеа дар мақомоти мухталифи ҳокимияти давлатӣ иборат мебошад. Сиёсати давлатии кадрҳо бояд манфиатҳои иҷтимоии шахрвандонро ошкор намояд, заминаро барои ҳавасмандкунии рушди шахсият фароҳам оварад, ба пешрафти мутахассисон аз нигоҳи касбӣ ва мутобиқати манфиатҳои инсон ва ҷомеа мусоидат намояд. Сиёсати давлатии кадрҳо, ки ҷанбаи иҷтимоӣ-сиёсӣ дорад, асоси рушди ҳамоҳангшудаи иҷтимоӣ ва иқтисодиро ба вучуд оварда, ба рушди устувори давлат мусоидат мекунад.

Аз самтгирии иҷтимоии кадрҳо муваффақияти амалисозии сиёсати иҷтимоии давлат вобаста аст. Барои фаъолияти муваффақонаи ниҳодҳои иҷтимоӣ кормандони мақомоти ҳокимияти давлатӣ бояд дорони эҳсоси баланди масъулият бошанд, малакаи таҳлили вазъи иҷтимоию сиёсиро дошта бошанд, навҳои рушди равандҳои иҷтимоиро таҳлил ва ояндабинӣ карда тавонанд ва онҳоро дар фаъолияти амалии худ ба назар гиранд. Кор дар соҳаи сиёсати иҷтимоӣ малакаи кор бо одамон, муоширатӣ будан, доштани қобилияти фаъолсозии захираҳои инсонро талаб менамояд.

4. Омӯзиши марҳалаҳои асосии пайдоиш, ташаккул ва натиҷагирӣҳои назарияи сиёсати давлатии кадрҳо на танҳо барои таҳлили таърихӣ ин раванд дар афкори сиёсӣ, балки барои ошкор намудани таъсири онҳо ба роҳу воситаҳои идоракунии равандҳои кадрӣ дар асри XXI зарур аст. Бояд таъкид намуд, ки муҳаққиқони назария ва амалии сиёсати кадрҳо, асосан равандҳои ташаккули ҳадамоти давлатии фарҳанги сиёсии Ғарбро омӯхтаанд. Фақат гоҳҳо ба осори

мутафаккирони замон ва макони дигар дар соҳаи истифодаи роҳу воситаҳои муассири идоракуни ва дастгоҳи маъмури, роҳбарӣ ба корҳои давлатӣ аз дидгоҳи сиёсӣ мурочиат намудаанд. Бо дарназардошти ин, муаллиф кӯшиш кардааст, ки ин нотавазуниро ислоҳ кунад ва ҷойгоҳу мақоми маъмурияти подшоҳии Шарқи Қадимро дар соҳаи фаъолияти хадамоти давлатӣ нишон диҳад. Аз ҷумла, ба назария ва амалияи ҷобачогузори кадрҳо дар низоми давлатдорӣ Сосониён ва Сомониён тавачҷуҳи хоса зоҳир гардидааст.

5. Таҳлили муқоисавии сиёсати давлатии кадрҳо дар Иттифоқи Советӣ ва давлатҳои тавоноӣ ғарбӣ, таҳия ва татбиқи омӯзиши таҷрибаи онҳо бо мақсади дарки муассирияти фаъолияти ҳеш дар ин соҳа барои он зарур аст, ки аз таҷрибаи андухтаи мусбии онҳо барои пешгирӣ намудани хатогиҳо дар сиёсати кадрӣ миллӣ истифода намуда, норасоҳои ин раванд ошкор ва бартараф карда шаванд. Баррасӣ ва муайян намудани хусусиятҳои инкишофи сиёсати давлатии кадрҳо дар Иттифоқи Советӣ, таҳлили назария ва амалияи он дар ин самт, ҳамзамон омӯзиши маҷмӯии таҷрибаи советии таъсиси низоми кадрҳо ва таҳаввули ниҳодҳои сиёсати давлатии кадрҳо дар таҳқиқи масъалаи амалисозии он дар Иттифоқи Советӣ нақши муҳимро бозӣ мекунад. Дар омӯзиши манбаъҳои ташаккули ниҳодҳои сиёсати давлатии кадрҳо ҷойгоҳи назаррасро таҷрибаи таҳаввулоти он ишғол менамояд.

6. Омӯзиши таҷрибаи америкоӣ ва европоӣ сиёсати давлатии кадрҳо исбот менамояд, ки бо дарназардошти омилҳои гуногун онҳо аз яқдигар тафовут доранд. Дар ИМА, Британияи Кабир, Ҷумҳурии Франция, Ҷумҳурии Федеративии Германия, Федератсияи Россия ва ғайра сиёсати давлатии кадрҳо дар доираи ду омилҳои асосӣ – тичоратисозӣ ва назорати ин раванд ислоҳоти соҳаи мазкур амалӣ мешаванд.

7. Таҳлили асосҳои меъёрии ташаккули сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон ва баррасӣ намудани фаъолияти ниҳодҳои дахлдор перомунӣ мутобиксозии онҳо бо меъёрҳои ҷаҳонӣ дар соҳаи мазкур яке аз вазифаҳои таҳқиқот буда, имрӯз тамоми асосҳои зарурии барои шаклгирӣ ва рушди хизмати давлатӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон вучуд доранд.

Дар Ҷумҳурии Тоҷикистон санадҳои гуногуни сиёсӣ ва ҳуқуқӣ вучуд доранд, ки сатҳҳои гуногуни сиёсати кадрӣ танзим менамоянд.

8. Концепсияи сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон маҷмӯӣ ғояҳо, андешаҳо ва ақидаҳоеро дар бар мегирад, ки мақсаду вазифаҳо, самтҳои афзалиятнок, усулҳои танзими давлатии сиёсати кадрҳо ва роҳҳои бо кадрҳои баландиҳисос таъмин намудани Ҷумҳурии Тоҷикистонро муайян мекунад. Концепсия системаи таъминоти кадрӣ, шартҳо ва роҳҳои татбиқи онро муайян намуда, дар раванди кор бо кадрҳо ба мақомоти ҳокимияти давлатӣ ва идоракуни ва мақомоти худидоракунии маҳаллӣ ҳамчун роҳнамо хизмат менамояд.¹ Сиёсати давлатии кадрҳо бояд расман эътироф шавад ва аз нигоҳи

¹ Концепсияи сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон. Бо Фармони Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон аз 31 декабри соли 2008 № 582 тасдиқ шудааст [манбаи электронӣ]

меъёрӣ дар сатҳи олий қонунӣ гардад. Андешаҳо ва нуктаҳои консепсия бояд фақат баъд аз қабули санадҳои дахлдори қонунгузорӣ стратегияи расмӣ кори кадрӣ гарданд. Асосҳои бунёди воқеан вучуд доранд ва дар амалияи кори кадрӣ дар сатҳи давлатӣ ба қор бурда мешаванд.

9. Низомӣ амалӣ намудани сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон мураттаб гардидааст. Таъмини методӣ, банақшагирии навҳои технологияи кадрӣ, таҳия ва татбиқи барномаи давлатӣ дар ин соҳа ба воситаҳои амалӣ намудани сиёсати кадрӣ дохил мешаванд. Таъминоти иттилоотии сиёсати давлатии кадрҳо таъсиси фазои ягонаи иттилоотиро, ки ба ҳамкориҳои самараноки иштирокчиёни раванди ташаққул ва татбиқи сиёсати кадрҳо мусоидат мекунад, пешбинӣ менамояд. Таъминоти моддию техникаӣ ва молиявӣ сиёсати давлатии кадрҳо ба хоҳири қустуҷӯ, тарбия, бозомӯзӣ ва тақмили ихтисоси қормандони мақомоти ҳокимияти давлатӣ ва идорақунӣ чун восита хизмат менамоянд.

10. Самтҳои афзалиятноки сиёсати давлатии кадрҳои Тоҷикистон дар санадҳои меъёрӣ танзимқунандаи масъалаи сиёсати кадрҳо, ҳамчунин дар паёмҳо ва суҳанронҳои Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон Эмомалӣ Раҳмон муайян шудаанд.

Ба самтҳои афзалиятноки сиёсати давлатии кадрҳо метавон тақвияти назорати риояи стандартҳои шароит ва ҳифзи меҳнат, санҷиши тарҳҳои инноватсионӣ барои таъсис ва нигоҳдории ҷойҳои қорӣ дар соҳаҳои иқтисодӣ, таҳияи барномаҳои таълимӣ рушди низомӣ омодагии касбӣ ва бозомӯзӣ мутахассисон аз рӯи самтҳои асосӣ рушди иҷтимоию иқтисодӣ дар ҷумҳури ва хориҷаро дохил қард.

11. Масъалаи муосиргардонии намунаи сиёсати давлатии кадрҳои Тоҷикистон барои як қилсила масъалаҳои дорои аҳамияти давлатӣ ва қабл аз ҳама, барои баланд бардоштани самаранокии ҳокимияти сиёсӣ ва идорӣ асосӣ мебошад. Бунёди давлати муассирияташ баланд бе мавҷудияти кадрҳои роҳбарикунандаи муносиб ба вазифаҳои дар назди давлат қарордошта ва дорои сифатҳои қорӣ, ахлоқӣ ва ғоявӣ имқоннопазир аст. Бинобар ин, муосиршавии ҳар гуна шакли низомӣ сиёсӣ ва таҳқими ниҳоди давлатӣ бояд аз муосиршавии сиёсати давлатии кадрҳо оғоз шавад.

12. Таъсирҳои ҷиҳати амалӣ намудани ислоҳот бо мақсади баланд бардоштани муассирияти сиёсати давлатии кадрҳо, беҳтар намудани сатҳу сифати идораи давлатӣ ва бартараф намудани қамбуду норасоии соҳаи интиҳоб, тарбия ва ҷобачогузории кадрҳо дар ҳулосаи диссертатсия оварда шудаанд.

Аҳамияти назариявӣ ва амалии таҳқиқот аз шаклбандӣ намудани усулҳои сиёсӣ ва маъмурии масъалаи таҳқиқи сиёсати давлатии кадрҳо, таҳлили намунаҳои қор бо кадрҳо баъди аз байн рафтани Иттифоқи Советӣ чун падидаи барои Ҷумҳурии Тоҷикистон нави иҷтимоию сиёсӣ, муқоисаи намунаи интиҳоб ва ҷобачогузории кадрҳо дар Иттифоқи Советӣ иборат мебошад.

Аз рӯйи натиҷаҳои таҳлили илмии назарияи технологияҳои кадрӣ, ки дар донишҳои сиёсии қадим ва дар сиёсатшиносии муосир ҷой доранд, муаллиф намунаҳои сиёсати давлатии кадрҳои тақсимбандӣ намудааст. Сабабҳо ва омилҳои тағйирёбии сиёсати давлатии кадрҳо, давраҳои рушд ва таназзули онҳо дар афкори сиёсии ҷаҳонӣ ва дар амалияи идоракунии муайян карда шуданд.

Маводи таҳқиқот ҳамчунин метавонад барои муассисаҳои таҳсилоти олии ҷолиб ва мароқовар бошад ва дар раванди таълими предметҳои «Сиёсатшиносӣ», «Сиёсати давлатӣ ва идоракунии», «Идоракунии давлатӣ ва маҳаллӣ», «Сиёсати давлатии кадрҳо», «Этиология», «Асосҳои назариявии сиёсати давлатии кадрҳо», «Идоракунии кормандони хизмати давлатӣ», «Сотсиологияи идоракунии» ва ғайра мавриди истифода қарор гирад.

Аҳамияти амалии таҳқиқот аз ҷанбаи маҷмӯӣ ва самтгирии амалии он, танзими вазифаҳои вобаста ба татбиқи сиёсати кадрӣ, боло бардоштани сатҳи идоракунии давлатӣ, беҳтар намудани малакаи роҳбарии кормандони сатҳи гуногуни идоракунии сиёсӣ, тақмили соҳаҳои қонунгузорӣ, маъмурий, худидоракунии маҳаллӣ, мулкӣ ва меҳнатӣ бармеояд.

Аҳамияти амалии таҳқиқот инчунин дар он зухур меёбад, ки нуктаҳо, ҳулосаҳо ва тавсияҳо ба дарки амиқи зухуроти мушаххаси қонунмандиҳои умумӣ ва самтҳои фаъолияти дастгоҳи сиёсати давлатии кадрҳо таъсири мусбат мерасонанд. Онҳо метавонанд дар фаъолияти амалии мақомоти ҳокимияти иҷроия ҳангоми ташаққули концепсияи соҳавии сиёсати кадрӣ истифода бурда шаванд.

Дарачаи эътимоднокии натиҷаҳои таҳқиқот дақиқ будани маълумотҳо, истифодаи сарчашмаҳои расмӣ, кофӣ будани ҳаҷми маводи таҳқиқотӣ, қоркарди натиҷаҳои таҳқиқот ва ҳаҷми интишорот, гузарондани таҳқиқи эътимоднокии диссертатсионӣ мебошад. Ҳулосаҳои таҳлилий ва пешниҳодҳои мушаххас дар асоси таҳлили илмии натиҷаҳои таҳқиқоти назариявӣ манзур карда шудаанд.

Мутобиқати диссертатсия ба шиносномаи ихтисоси илмӣ. Мавзӯ ва муҳтавои диссертатсияи мазкур барои дарёфти дарачаи илмии доктори илмҳои сиёсӣ ба шиносномаи ихтисосҳои илмии Комиссияи олии аттестатсионии назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон аз рӯйи ихтисоси 23.00.02 – Ниҳодҳо, равандҳо ва технологияҳои сиёсӣ ва ҳамзамон ба ихтисоси илмии шурои диссертатсионии 6D.KOA-001 назди Донишгоҳи миллии Тоҷикистон мутобиқат менамояд.

Саҳми шахсии доктарабони дарёфти дарачаи илмӣ дар таҳқиқот. Ҳамаи марҳалаҳои таҳқиқот – интиҳоби мавзӯ, асосноккунӣ, муҳим будани он, муайян намудани ҳадафи асосии таҳқиқот ва иҷрои вазифаҳои гузошташуда бо иштироки муаллиф анҷом дода шудаанд. Саҳми шахсии муаллифи диссертатсия дар таҳқиқот, пешбарии ақидаҳо, мафҳумҳо, ҳулосаҳои таҳлилий, пешниҳодҳои мушаххас ва нуктаҳои илмӣ, интишороти ӯ исбот карда мешаванд.

Тасвиб ва амалисозии натиҷаҳои диссертатсия. Диссертатсия дар кафедраи сиёсатшиносии факултети фалсафаи Донишгоҳи миллии Тоҷикистон мавриди муҳокима қарор гирифта, ба ҳимоя дар шурои диссертатсионии 6D.KOA–001 назди Донишгоҳи миллии Тоҷикистон пешниҳод гардидааст.

Натиҷаҳои асосии диссертатсия дар конференсияҳои байналмилалӣ, ҷумҳуриявии илмию амалӣ ва семинарҳои илмӣ ҳангоми хондани маърузаҳои илмӣ инъикос ёфтааст. Аз ҷумла, дар конференсияи ҷумҳуриявии илмию амалӣ таҳти унвони «Масъалаҳои раванди муҳочирати меҳнатӣ: мушкilot ва дурнамо» (ш. Душанбе, 28 июни соли 2013); конференсияи илмӣ-амалӣ дар мавзӯи «Паёми Пешвои муаззами миллат: ҷанбаҳои назариявӣ ва амалии он» (ш. Душанбе, 10 феввали соли 2021); конференсияи ҷумҳуриявии илмӣ-амалӣ дар мавзӯи «Масъалаҳо ва роҳу воситаҳои таҳким ва тақмили Истиқлолияти Тоҷикистон» (ш. Душанбе, 12 майи соли 2021); семинари илмӣ дар мавзӯи «Амнияти зехнӣ дар низоми амнияти милли» (ш. Душанбе, 21 майи соли 2021); конференсияи ҷумҳуриявии илмӣ-амалӣ дар мавзӯи «Гашаккул ва рушди сиёсати хоричии Ҷумҳурии Тоҷикистон дар замони Истиқлол: самтҳои асосӣ, усулҳо, афзалиятҳо» (ш. Душанбе, 29 октябри соли 2021); конференсияи ҷумҳуриявии илмӣ дар мавзӯи «Амнияти иҷтимоӣ ҳамчун омили муҳими рушди устувор» (ш. Душанбе, 29 декабри соли 2021), конференсияи ҷумҳуриявии илмию назариявии ҳайати устодону кормандони ДМТ бахшида ба «Солҳои рушди саноат (солҳои 2022–2026)» (ш. Душанбе, 22 апрели соли 2022), конференсияи байналмилалии илмию амалӣ «Сиёсати давлатии ҷавонон: амалия ва стратегия» (Новосибирск, 2–3 июни соли 2022) ва мизи мудаввари илмӣ-назариявии донишгоҳӣ бахшида ба рӯзи Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон дар мавзӯи «Эмомалӣ Раҳмон – меъмори Тоҷикистони соҳибистиқлол» (ш. Душанбе, 6 ноябри соли 2022).

Интишорот аз рӯи мавзӯи диссертатсия. Аз рӯи мавзӯи диссертатсия 2 монографияи илмии муаллиф ва 20 мақолаҳо дар маҷаллаҳои тақризшавандаи Комиссияи олии аттестатсионии назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон нашр шудаанд.

Соҳтор ва ҳаҷми диссертатсия аз ҳадафҳо ва вазифаҳои таҳқиқот бармеояд. Диссертатсия аз муқаддима, чор боб, даҳ зербоб, хулоса ва феҳристи адабиёт дар ҳаҷми 347 саҳифаи ҷопи компютерӣ иборат аст.

ҚИСМҲОИ АСОСИИ ТАҲҚИҚОТ

Дар муқаддима мубрамии мавзӯи таҳқиқот, дараҷаи омӯзиши мавзӯи илмӣ, мақсад ва вазифаҳо, объект ва мавзӯи таҳқиқот, фарзияи асосии рисола, асосҳои назариявӣ ва методологии таҳқиқот муайян карда шудаанд. Ҳамзамон, оид ба навгонии илмии таҳқиқот, нуқтаҳои ба ҳимоя пешниҳодшаванда, аҳамияти назариявӣ ва амалии диссертатсия, дараҷаи эътимоднокии натиҷаҳои рисола, соҳтор ва ҳаҷми диссертатсия иттилоъ дода шудааст.

Боби якуми диссертатсия – «**Асосҳои назариявӣ ва методологии таҳқиқоти сиёсати давлатии кадрҳо**» аз се зербоб иборат буда, омӯзишу

таҳлили заминаҳо, захираҳо ва асосҳои методологии таҳқиқоти сиёсати давлатии кадрҳо дар илмҳои сиёсии муосир, ҳамзамон мафҳумҳои «сиёсат», «давлат» ва «кадрҳо» ҳамчун падидаҳои таҳқиқоти илмӣ, ҷанбаҳои назариявии мавзӯ, тазодҳо ва робитаҳои онҳо, асосҳои методологӣ ва назариявии таҳқиқоти сиёсати давлатии кадрҳо дар бар мегирад.

Зербоби якуми боби якум – *«Заминаҳо, захираҳо ва асосҳои методологии таҳқиқоти сиёсати давлатии кадрҳо»* ба муайян намудани методологияи омӯзиши масъалаи сиёсати давлатии кадрҳо дар илмҳои муосир бахшида шудааст. Рушди илмҳои сиёсӣ ва тавсеаи доираи масъалаҳо ва равияҳои он, ҳамчунин афзоиши теъдод ва сиёсишавии дастгоҳи идорӣ асоси методологии таҳқиқи сиёсати давлатии кадрҳо дар шароити имрӯза ташкил медиҳад.

Аз таҳлили раванди ташаккул ва рушди сиёсати давлатии кадрҳо метавон дар бораи таъсири ҳизбҳо, ҳаракатҳо ва гурӯҳҳои сиёсӣ ба дастгоҳи идорӣ муосири сиёсӣшуда хулоса баровард. Дастгоҳи идорӣ ҳам ба пешбурди мансабдорон дар вазифаҳои давлатӣ ва ҳам ба муайян намудани сиёсати давлат манфиатдор аст. Бинобар ин, на танҳо мансабдорони алоҳида, балки тамоми элитаи сиёсӣю идорӣ яқдилона аз ҳизбҳои муайян ва номзадҳои худ ба мансабҳои баланди давлатӣ тарафдорӣ мекунанд. Канорагирӣ аз «намунаи классикии идорӣ»-и веберӣ тамоюли назарраси ҷаҳонӣ гардида аст. Дар ҷаҳони муосир фаъолияти дастгоҳи давлатӣ мазмуни навро ба худ мегирад. Талабот ба давлат меафзояд, ки ин дар навбати худ маънои талаботи нав ба сиёсати кадрӣ ниҳодҳои сиёсии мазкурро дорад.

Чустуҷӯи роҳҳои ҳалли масъалаи таҳқиқшаванда боиси пайдоиши навҳои гуногуни такмили сиёсати давлатии кадрҳо гардид, ки гоҳҳо ҷанбаи тамоман зидди яқдигар доранд. Дар натиҷа, масъалаи ислоҳоти сиёсати давлатии кадрҳо баҳси зиёдро ба вучуд овард.

Ҷанбаи аввали баҳси кадрӣ дар сиёсатшиносии муосир боиси зиддияти давлат ва ҷомеаи шахрвандӣ чун иштирокчиёни сиёсати давлатии кадрҳо гардид. Тарафдорони равиши мазкур намунаи маъмурияти анъанавии идоракунии давлатро дар маҷмӯъ ва интихоби кадрҳо дар алоҳидагӣ танқид карданд. Онҳо роҳи ҳалли масъаларо дар тақвияти назорати равандҳои кадрӣ аз ҷониби ҷомеаи шахрвандӣ медиданд.

Муаллиф кайд менамояд, ки моҳияти масъала зарурати ба назар гирифтани мавқеи шахрвандон барои замонасозии сиёсати давлатии кадрҳо мебошад.

Ҷанбаи дуюми баҳс дар атрофи масъалаи сиёсати давлатии кадрҳо ба сиёсатшиносон–элиташиносон тааллуқ дорад. Байни намояндагони ин самт бояд инҳоро номбар кард: Д. Белл, С. Келлер, Г.К. Ашин, О.В. Кришта-новская, А.В. Дук, О.В. Гаман-Голутвина ва А.В. Шубин. Онҳо мавзӯи сиёсати давлатии кадрҳо аз назари интихоби кадрӣ омӯхтаанд (ворид намудан, табдил намудан, хорич намудан). Аз дидгоҳи муаллиф, элиташиносон дастгоҳи идориро чун яке аз воситаҳои асосии ивазкунии элитаи сиёсӣ баррасӣ менамоянд.

Ҷанбаи сеюми баҳси кадрӣ ба масъалаҳои таносуби давлат ва тичорат бахшида шудааст. Муҳимтарин тамоюли баҳси кадрӣ муосир назарияи

«governance» («идорақунӣ») мебошад, ки дар Ғарб васеъ ривоч ёфтааст. Ба андешаи онҳо, идорақунии самаранок бояд ба ғайримарказонидани сохтор ва вазифаҳои иҷрошаванда асос ёбад. Дар ин иртибот «governance» («идорақунӣ») бо маъмурияти анъанавии «government» («ҳукумати») дар зиддият қарор мегирад ва нақши намунаи навини сиёсати давлатии кадрҳоро, ки ба муассирии бештари ҳокимияти сиёсӣ ва идорақунӣ мусоидат мекунад, мебозад.

Чанбаи чоруми баҳси кадрӣ дар сиёсатшиносии муосир масъалаҳои ҷаҳонишавии сиёсати давлатии кадрҳоро дарбар мегирад.

Ҷаҳонишавӣ ва рушди технологияи иттилоотӣ ҷалби неруи кории хориҷиро ба хизмати давлатӣ имконпазир месозад. Рақобат барои пайдо кардани хизматчиёни варзида ва баландхаттисос дигар бо марзи милли маҳдуд нашуда, берун аз он мебарояд.

Вобаста ба ин, муаллиф қайд менамояд, ки ҷаҳонишавии сиёсати давлатии кадрҳо дар мақомоти ҳокимият бо вазифаҳои сиёсии рушди ҷомеаи шаҳравандӣ ва амнияти давлатӣ дар зиддият қарор мегирад ва ба баланд бардоштани самаранокии ҳокимияти давлатӣ ва идорақунӣ таъсири манфӣ мерасонад.

Мураккабӣ ва бисёрчанба будани сиёсати давлатии кадрҳо дар соҳаи фаъолияти касбии кормандони ҳадамоти давлатӣ оид ба иҷрои салоҳияти мақомоти давлатӣ таҳлили амиқи заминаҳои назариявӣ–методологӣ шаклгирӣ ва таҳаввулоти онро талаб менамояд.

Яке аз самтҳои илмию методологӣ масъалаҳои сиёсӣ ва идорақунии сиёсати давлатии кадрҳоро метавон назарияи маъмурияти муносиб номид, ки асосгузори он М. Вебер ва В. Вилсон мебошанд.

Илм дар бораи маъмурият яке аз мавзӯҳои марказии сиёсатшиносӣ, ҷомеашиносӣ ва назарияи давлат ва ҳуқуқ мебошад. Ин илм чун фанни мустақил, ки тарафҳои гуногуни масъалаи мазкурро баррасӣ менамояд, чандин даҳсола боз дар Ғарб ривоч ёфтааст. Бе донишҷуи ин фан (Public Administration – *Идорақунии давлатӣ*) ҳуқуқдон, сиёсатмадор, менечер ё иқтисоддонӣ варзида шудан имконнопазир аст. Дар ҳар як давлати муосир дастгоҳи идорақунии давлатӣ ба асоси усули маъмурӣ бунёд ёфтааст. Ҳеҷ як ниҳоди давлатӣ, монанди маъмурият мавриди танқиди доимӣ, шадид ва баъзан комилан барҳақ қарор нагирифтааст.

Надонистан ва нафаҳмидани моҳияти мавзӯ таъсиррасон аст. Ашхоси ноогоҳ се мафҳуми аз нигоҳи маънӣ бо ҳам наздик, вале гуногунро аз ҳам фарқ карда наметавонанд – усулҳои умумии маъмурии идорақунӣ, маъмурият чун табақаи иҷтимоӣ, ки идорақунии ҳамарӯзаи дастгоҳи давлатиро амалӣ менамояд ва бемории иҷтимоии хоси мудирон–маъмурон.

Бе низоми рушдфӯтаи маъмурӣ мавҷудияти ҳар гуна давлати муосирро тасаввур кардан мушкул аст. Ба истилоҳ «маъмурияти муносиб»–ро барҳақ ихтироӣ боаҳамияти иҷтимоӣ тамаддун меноманд. Маъмурияти давлатӣ дар ҷомеаи муосир нақши миёнарав байни давлат ва ҷомеаро бозӣ мекунад,

бинобар ин, фаҳмидани шаклҳои маъмурӣ ва дараҷаи таъсири маъмурият ба равандҳои ҷамъиятӣ муҳим аст.

Аломати ҳокимияти қавӣ, ки вазифаю уҳдадорихои худро дар назди мардум дарк мекунад – қабули қарорҳои санҷидашуда ва назорат ба иҷрои комили онҳо мебошад. Дар ҷаҳони муосир маъмурият ба тамоми соҳаҳои фаъолияти ҳаёти нуфуз кардааст, бинобар ин, омӯхтани мавзӯи маъмурият аз нигоҳи амалӣ боаҳамият аст. Ин на танҳо барои низомбандии қори дастгоҳи идорӣ кумак мерасонад, балки таъсироти манфии маъмуриро ба ҳаёти ҷомеа коҳиш мебахшад.

Дар зербоби дуоми боби якум – **«Сиёсат, давлат ва кадрҳо ҳамчун надидаҳои таҳқиқоти илмӣ: ҷанбаҳои назариявии масъала, тазодҳо ва робитаҳо»** алоқамандии мафҳумҳои сиёсатшиносии сиёсат (сиёсати кадрҳо), давлат (сиёсати давлатӣ) ва кадрҳо (мансабдорон ва раванди кадрӣ) бо ибораи «сиёсати давлатии кадрҳо» арзёбӣ гардида, айният ва тафовути байни онҳо муайян мешаванд.

Аз дидгоҳи муаллиф, таҳлили мафҳуми сиёсатшиносии «давлат» чун муҳимтарин мафҳуми илмҳои сиёсӣ нишон медиҳад, ки дар таърихи афкори сиёсӣ ҳуқуқи таърифи бисёри мафҳуми мазкур вучуд дорад. Он аз тарафи файласуфон, ҳуқуқдонон, ҷомеашиносон ва сиёсатшиносон ба таври гуногун шарҳу тафсир шудааст. Назарияи муосири сиёсатшиносии низ таърифи гуногуни мафҳуми «давлат»-ро медиҳад. Масалан, фарҳанги сиёсатшиносии мақоми давлатро чун «маҷмӯи муассисаҳо ва ташкилотҳои бо ҳам алоқаманд, ки идоракунии ҷомеаро амалӣ менамояд» муайян кардааст.

Давлат ҳамчун мафҳуми марказии илмҳои сиёсӣ, иштирокчии фаъоли равандҳои идоракунии давлатӣ, маъмурӣ ва сиёсӣ ба шумор меравад. Идоракунии давлатӣ ба таври ҳадафманд ба фаъолияти одамон таъсир мерасонад ва муносибати онҳоро бо таъҷаб ба нуруи ҳокимият ва маҷбуркунии созмон медиҳад ва танзим менамояд. Ин вазифаҳои идоракунии давлатро дастгоҳи маъмурӣ иҷро менамояд.

Мафҳуми кадр ба сифати падидаи иҷтимоӣ ба сиёсатшиносии амалӣ ба таври фаъол доир гардидааст. Дар адабиёти илмӣ зери мафҳуми кадр кормандонро мефаҳманд, ки тайёрии касбӣ, таҷрибаи эътирофшуда дар соҳаи илм, техника ё идораи давлатӣ доранд.

Давлат аз як тараф, чун иштирокчии асосии равандҳои кадрӣ ва аз ҷониби дигар, чун объект, ки ба он дигар намояндагони равандҳои кадрӣ таъсир мерасонанд, баромад мекунад, чунки «кадрҳо» яке аз унсурҳои сохтори давлат чун низом мебошанд.

Масъалаи методологии таносуби кадрӣ ва дигар намудҳои сиёсати давлатӣ аҳамияти илмӣ дорад. Баҳс байни намояндагони мактабҳои гуногуни илмӣ дар бораи он меравад, ки оё сиёсати давлатии кадрҳо намуди алоҳида ва мустақили сиёсати давлатӣ (дар баробари намудҳои иттилоотӣ, миллӣ, ҳарбӣ, ҳифзи ҳуқуқ, ҷавонон, экологӣ) аст ё сиёсати давлатии кадрҳо фаъолияти давлат оид ба таъмини самтҳои мазкур бо захираҳои инсонӣ аст.

Ҳамзамон муаллиф таъкид менамояд, ки вақтҳои охир дар сиёсатшиносии масъалаи баррасии мафҳуми «сиёсати давлатии кадрҳо» аз дидгоҳи консепсияи сиёсӣ–ҳокимияти мавриди баррасӣ қарор гирифтааст, ки имкон медиҳад ҷанбаҳо ва вазифаҳои сиёсии сиёсати кадрҳо ошкор карда шавад. Аммо ҳангоми дучор шудан бо воқеияти ҳаёт чунин омилҳои сиёсӣ, мисли манфиатҳои сиёсӣ, захираҳои ҳокимият, қонуни оҳанини ҳокимони мутлақ ва ғайра дар қанор мемонанд. Тавре ки дар осори В. Парето, Г. Моск, Р. Михелс, ҳамчунин дар таҳқиқоти классикони марксизм – К. Маркс, В.И. Ленин ва анархизм М.А. Бакунин исбот шудааст, дар ҳар гуна сохтори ҷомеа метавон аққалияти идоракунандаро ҷудо кард (нуҳбагон/табақаи ҳукмрон/табақаи истисморкунанда). Сабаби имтиёзнокии нуҳбагон на танҳо бо сифатҳои шахсии аъзои он алоқаманд аст, балки бештар ба назорати онҳо ба захираҳои муайяни ҷомеа ба шакли сармоя ва (ё) ҳокимияти сиёсӣ вобаста аст.

Тавре ки М. Вебер қайд менамояд, «дар ҷомеаи муосир ҳукмронии воқеӣ на дар суҳанронии парламентӣ ва на дар гуфтаҳои ҳокимон, балки дар амал татбиқи намудани идоракунӣ, зиндагии рӯзмарра зуҳур меёбад, ки заруратан ва ногузир дар дасти мансабдорон тамаркуз ёфтааст».¹ Бинобар ин, ҳифзи назорати мақомҳои қалидӣ дар зинабандии маъмурӣ (бо тамоюли интиқоли меросии онҳо) барои тамоми элитаи сиёсии мавҷуда дар таърих, бидуни истисно, хос ва манфиатнок аст.

Таъйин намудани кадрҳои роҳбарикунанда дар маҳалҳо дар тамоми давраҳо усули асосии амалӣ намудани вазифаи сиёсии ҳокимияти давлатӣ будааст. Ташаббуси мустақили кадрӣ меъёри ҳокимияти ҳар гуна мансабдори давлатӣ, новобаста аз мавқеи ӯ дар табақабандии ҳокимият, мебошад. Бинобар ин, табақаи ҳукмрон «қоидаҳои бозии» ҷавобгӯи манфиатҳои сиёсии худро дар сиёсати давлатии кадрҳо қонунӣ мегардонад, ки ин ба муассирии ҳокимияти сиёсӣ ва идоракунӣ таъсир мерасонад.

Муаллиф дар зербоби сеюми боби якум – **«Сиёсати давлатии кадрҳо: фаҳмиши шаклӣ ва моҳиятии масъала»** як силсила назарияҳои сотсиологиро мавриди баррасӣ қарор додааст, хусусан назарияи далелнокӣ, пешвой, маъмурияти муносиб, равишҳои сотсиологӣ омӯзиши равандҳои кадрӣ ва ғайра.

Ҳадафи назарияи захираҳои инсонӣ, ки муаллифи он Ч. Бернард мебошад, баланд бардоштани муассирии қори ташкилотҳо аз ҳисоби захираҳои инсонӣ мебошад. Бинобар ин, вазифаи асосии ҳар як роҳбари ташкилот фароҳам овардани чунин шароит мебошад, ки ҳар як корманд тавонад қобилият ва истеъдоди худро ба нафъи ҷомеа пурра истифода барад. Дар кормандон парвариш додани мустақили ва худназоратӣ ба баланд бардоштани самаранокии фаъолияти онҳо бевосита таъсир мерасонад.

Муаллиф таъкид менамояд, ки имрӯз теъдоди ҳар чи бештари сиёсатмадорон, қонунгузoron ва маъмурон–мудирон аҳамияти иҷтимоии истифодаи идоракунӣ ҳайат (*захираҳои инсонӣ*) дар бунёди давлати қавӣ,

¹ Вебер М. Политические работы (1895–1919) [Текст] / М. Вебер. – М.: Практикс, 2003. – С. 126.

дастгоҳи он ва хадамоти давлатиро дарк мекунанд. Дар ҷумлаи тадбирҳои дигар, ин ба асоси баланд бардоштани нақши мақомоти ҳокимият, фазои ҳуқуқӣ, таҳкими интизоми давлатӣ ва ташаққули масъулияти баланди кадрҳо, хусусан, кадрҳои роҳбарикунанда имконпазир аст.

Ҳамзамон муаллиф як силсила нуксонихоро дар ташкили фаъолияти хизматчиёни давлатӣ ошкор кардааст. Ин нуксонихо муассири иҷтимоии фаъолияти дастгоҳи давлатиро коҳиш бахшида, тағйироти сиёсати давлатии кадрҳоро талаб менамоянд. Барои ҳалли ин масъала амалӣ намудани тадбирҳои зерин зарур аст:

1. Хизматчиёни давлатӣ бояд омодагии маҳсус гиранд. Кормандони дорои маълумоти техникӣ маъмулан таҷрибаи кофӣи ҳалли вазифаҳои ҳам иҷтимоӣ ва ҳам ташкилӣ–техникӣ ва таҳлилий пайдо намоянд. Хизматчиёни машғул дар вазифаҳои поинтар аз нигоҳи коргузорӣ, таҳия кардани протоколҳо, фарҳанги ҳуқуқӣ ва баланд бардоштани таҳассуси касбии худ эҳтиёҷ доранд;

2. Тартиботи калидии идоракунии кормандон (интиҳоб ва таъйин ба вазифа, пешрафт ва ҷобачогузории кадрҳо дар ҳудуди дастгоҳ, коҳиши воҳидҳо ва аз вазифа озод кардан) бояд аниқ ва танзим карда шавад. Нуксонӣ дар ин соҳаҳо ба фаъолнокии меҳнати кормандон таъсири манфӣ мерасонад ва нобоварӣ ба касби худро ба вучуд меоварад;

3. Дар сурати мавҷуд набудани банақшагирии дарозмуҳлати кадрӣ созмондиҳии низоми интиҳоб ва арзёбии кадрҳо имконнопазир аст. Низоми тарбия, интиҳоб ва ҷобачогузории кадрҳо ташаққул дода шавад.

4. Меъёрҳои аниқӣ арзёбии воқеъинонаи фаъолияти кормандон ҳангоми аттестатсия, суҳбати роҳбарони сохторҳо бо кормандон дар мақомоти ҳокимияти давлатӣ ва маҳаллӣ такмил дода шавад. Набудани банақшагирии кадрӣ боиси куҳансолии идоракунии ҳайат (захираҳои инсонӣ) мегардад;

5. Ба мисли собиқ, амалан дар тамоми вазорату идораҳо мансабҳои ҳолӣ вучуд доранд, баъзе мансабҳо чандин моҳҳо ё сол ҳолӣ мемонанд. Аз ин рӯ, мансабҳои ҳолӣ бо кадрҳои болаёқат ва содиқ ба халқу Ватан ба таври мунтазам таъйин карда шаванд.

Ба ақидаи муаллиф, омӯзиши амиқтари самтҳои асосии иҷтимоии таҳаввулоти кадрҳои мақомоти ҳокимияти тамоми зинаҳо зарур аст. Бо дарназардошти талаботи кадрҳо, ба ин асос таҳияи санадҳои меъёрии ҳуқуқӣ, низомномаҳо, барномаҳо, наشري китобҳои дарсӣ ва воситаҳои таълимӣ, адабиёт ва дастурҳои методӣ зарур аст.

Сиёсати давлатии кадрҳои муосири Ҷумҳурии Тоҷикистон бояд бар заминаи ҳуқуқӣ такмил ёбад, усулҳои демократӣ ва нуктаҳои муосири илм дар бораи ҷомеаро ба эътибор гирад, сатҳи маълумотнокӣ, шуғл ва бекорӣ, хусусиятҳои рушди фарҳангӣ таърихӣ ва демографӣ, ҳамчунин дигар омилҳоро ба назар гирад. Ба ибораи дигар, илман асоснок бошад ва таърихан ҷанбаи мушаххас, нақшавӣ ва ояндадор дошта бошад.

Ба сабаби гуногунҷабҳа ва мураккаб бадани объекти омӯзиш, сиёсати давлатии кадрҳо дар таҳияи стратегия, рушд ва ҳадафманд будани захираҳои меҳнатии давлат ифода меёбад.

Сиёсати давлатии кадрҳо аз дигар намудҳои сиёсати давлатӣ бо мавзуи худ ба таври бунёдӣ фарқ мекунад. Чӣ ҳақиқати иҷтимоии сиёсати давлатии кадрҳо дар вазифае ошкор карда мешавад, ки он ба таври объективӣ дар ҳомае иҷро менамояд, яъне вазифаи барномарезии таҷдиди кадрҳо дар мақомоти ҳокимияти давлатӣ.

Сиёсати муносири кадрҳои давлат – натиҷаи рушди тӯлоии таърихии алоқаманд бо таҳаввулотии мақомоти ҳокимияти давлатӣ мебошад. Он дар ду шакли худ вучуд дорад – назариявӣ ва амалӣ. Табдили шакли аввал ба шакли дуюмро субъектҳои ҳокимият таъмин мекунад. Концепсияи сиёсати давлатии кадрҳо бо роҳи боло бурдани нуқтаҳои он ба мақоми қонунҳо, дигар санадҳои меъриии ҳуқуқии ҳавасмандкунанда ва танзимкунандаи равандҳои кадрӣ ба фаъолияти амалии сиёсӣ табдил меёбад. Маҷмӯи ин ва дигар омилҳо, танзимкунандаҳо ба сифати воситаи амалисозии сиёсати кадрҳо баромад мекунад.

Шаклҳои стратегӣ ва тактиқии сиёсати давлатии кадрҳо фарқ карда мешаванд. Якум, дурнамои дарозмуддат дорад ва ба дастбӣ ба ҳадафҳои стратегияи субъект равона карда шудааст. Дуюм – кутоҳмуддат буда, ба ҳалли вазифаҳои ҷорӣ ва аввалиндарача равона шудааст. Сиёсати тактиқӣ, ё тактикаи таъсири субъекти сиёсати давлатии кадрҳо ба атрофиёни худ бо ин ё он тарзи таъсиррасонӣ алоқаманд аст ва гуногуннавьии онро вобаста аз хусусиятҳои ҳуди субъект ва воситаҳои таъсиррасони дар ихтиёраш буда ифода менамояд.

Боби дуюм – **«Пайдоиш, ташаккул ва инкишофи сиёсати давлатии кадрҳо»** ба мавзӯҳои ташаккули назарияи сиёсати давлатии кадрҳо дар Мисри Қадим, Бобулистони Қадим, Ҳиндустони Қадим, Хитои Қадим, Юнони Қадим, давлати Сомониён, раванди сиёсати кадрӣ Европа дар Асрҳои миёна, рушди сиёсати кадрӣ Штатҳои Муттаҳидаи Америка, аз давраи эълони Истиклол, ҳамзамон ба таҳлили муқоисавии сиёсати давлатии кадрҳо дар Иттифоқи Советӣ ва давлатҳои тавоноии ғарбӣ бахшида мешавад.

Дар зербоби якуми боби дуюм – **«Пайдоиш ва ташаккули назарияи сиёсати давлатии кадрҳо: марҳалаҳои асосӣ ва натиҷагирӣ»** изҳор гардидааст, ки технологияи идоракунӣ таърихи дерина дорад ва рушди он марҳалаҳои муайяни таърихро тай кардааст. Ҳар як раванд ва падидаи роҳи мураккаби пайдоиш, шаклгирӣ ва тақмиро тай менамояд. Сиёсати давлатии кадрҳо чун падидаи иҷтимоӣ–сиёсӣ якҷо бо ниҳоди давлат пайдо шуда, дар роҳи тӯлоии рушди давлат ҳамроҳи зернизомии иқтисодӣ, иҷтимоӣ ва сиёсӣ ҳомае таҳаввул намудаанд. Бинобар ин, таҳлили марҳалаҳои асосии пайдоиш ва рушди афкори мутафаккирон ва ҳокимон оид ба масъалаи идоракунӣ бо тақя ба усули таърихнигорӣ чун методи асосии таҳқиқоти илмҳои ҳомаеашиносӣ зарур аст.

Назария ва амалияи идораи давлатӣ таҷрибаи ғаниии таърихӣ дорад. Тайи тамоми мавҷудияти ниҳоди давлатӣ, аз давраи Мисри Қадим сар карда, то

рӯзҳои мо, олимони ва сиёсатшиносони як қилсила ғояҳои ва андешаҳои ҷолиби тақмили сиёсати кадрӣ тарҳрезӣ ва пешниҳод намудаанд.

Тибқи маълумоти дастрас, сиёсати кадрӣ ва ҳадамоти давлатии Мисри Қадим нахустин назария ва амалияи идоракунии низомии давлатдорӣ ба шумор меравад. Сохтори сиёсии Мисри Қадим намунаи давлатдорӣ аз ҳама мутамаркази Шарқи Қадим шуморида мешавад. Ҳокимони Мисри Қадим низомии созмонёфтаи идоракунии маъмурияти давлатиро бунёд намуда буданд. Мутобиқи муқаррарот дар бораи уҳдадорӣҳои хизматӣ дар Мисри Қадим дастгоҳи муташаккили мансабдорон ташкил гардида буд. Мансабдорон аз рӯи уҳдадорӣҳои вазифавии мушаххаси худ ба мақомҳои гуногун ҷудо карда шуда буданд. Яъне нахустин шакли дараҷабандии маъмури чори гардида буд.

Аз дидгоҳи муаллиф, назария ва амалияи сиёсати кадрӣ ва идораи давлатӣ дар Бобулистони Қадим хусусияти хоси худро дошт. Давлати Бобулистони Қадим монанди Мисри Қадим давлати подшоҳии мутамарказ буд, ки дар он ҳокимон усули муайяни идоракунии қорҳои давлатиро, ки дар дарбори подшоҳ тамаркуз ёфта буд, таъсис дода буданд. Мансабҳои баланд дар давлат ба ашхосе тааллуқ дошт, ки хоҷагии подшоҳиро идора мекарданд. Дар давлати Бобулистони Қадим мансабдорони олиуртбаи давлатӣ вазир, сарпешкизмат (идоракунандаи қорҳои дарбори подшоҳ), сардори молия, сарфармондеҳи ҳарбӣ ва ғайра буданд. Монанди Мисри Қадим котибҳои гурӯҳи алоҳидаи дастгоҳи мансабдоронро ташкил медоданд.

Сиёсати кадрӣи Ҳинди Қадим дар доираи анъанаҳои ғании илмӣ ва амалии Шарқ ташаккул ёфтааст. Ҳинди Қадим давлати мутамаркази истибодӣ буд. Дар осори мутафаккирони Ҳинди Қадим андешаи идоракунии давлат инкишоф ёфта буд. «Қонунҳои Ману» ва «Артхашастра» воқеан сарчашмаи боарзиш барои омӯхтани афкори сиёсӣ ва сиёсати маъмурии ҳокимони Ҳинди Қадим мебошанд.

Ҳамзамон муаллиф таъкид менамояд, ки ташаккули назария ва амалияи раванди кадрӣ дар Хитойи Қадим марҳалаи олитарини идоракунии давлатӣ дар Шарқи Қадим ба шумор меравад. Хитойи Қадим дар таърихи сиёсии Шарқи Қадим аз нигоҳи бунёди воситаҳои муассири идоракунии давлат ҷойгоҳи шоистаро ишғол мекунад. Амалияи сохти давлатдорӣ, ташаккули дастгоҳи мансабдорон ва идоракунӣ дар империяи Хитой аз таҷрибаи ғании сиёсӣ–маъмурии ҷомеаи Хитойи Қадим шаҳодат медиҳад.

Марҳалаи хитойии пайдоиш ва таҳаввулоти сиёсати давлатии кадрӣ нуктаи авҷи афкори Шарқи Қадим дар соҳаи технологияи кадрӣ ва таъсиси низомии идоракунии дарборӣ шуморида мешавад. Ҳокимон ва мутафаккирони Хитойи Қадим таваҷҷуҳи махсусро ба ҷанбаи илмӣ ташкилии сиёсати давлатии кадрӣ зоҳир кардаанд. Давлати Хитойи Қадим (*хонҳо*) ҳамеша бо сатҳи баланди фаъолияти дастгоҳи маъмури фарқ мекард. Мутафаккири

маъруфи хитой Конфутсий низоми дуруст созмонёфтаи сиёсати кадрхоро асоси сохти давлатдорӣ одилона мешуморид.¹

Мутафаккирони Юнони Қадим назарияи сиёсати кадриро бо бисёр навигариҳо, масалан, бо интиҳобӣ будани хизмати давлатӣ ғайи гардониданд. Дар Юнони Қадим аввалин бор фаҳмиши ҷомеаи шахрвандӣ чун субъекти равандҳои кадрӣ зоҳир шуд.

Афлотун дар асари худ дар бораи шаклҳои дуруст ва нодурусти идоракунии давлатӣ мулоҳизаронӣ намуда, чунин мешуморид, ки дар давлати одилона дастгоҳи маъмури бояд аз ҷумлаи файласуфон–хирадмандон, ки давлатро идора намоянд ташаққул ёбад. Табақаҳои дигар – посбонон бояд ба муҳофизат ва ҳунармандон ба тавлиди неъматҳои моддӣ машғул шаванд. Ин ҷо мо таъсири таълимоти Конфутсийро мушоҳида мекунем, ки гуфта буд: «дар идоракунии давлат ҳоким – ҳоким, амалдор – амалдор, падар – падар ва писар – писар бошанд».

Сиёсати идоракунии Шарқ дар Асрҳои миёна дар назария ва амалияи ҷаҳонӣ кадрӣ давлатҳои Сосониён ва Сомониён инъикоси ҳудро пайдо намуд. Ҷараёни сиёсӣ–таърихӣ рушди давлати Сосониён ва Сомониён бунёди давлати мутамарказро талаб мекард. Сомониҳо бо мақсади хифзи истиқлол ва таҳаввулотидоракунӣ давлатӣ дастгоҳи давлатиро тарҳрезӣ намуданд, ки аз дастгоҳ ва идоракунии марказӣ иборат буд.

Чунонки Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон Эмомалӣ Раҳмон қайд менамоянд: «Сохтори идорӣ сиёсӣ иҷтимоӣ давлати Сосониён дар давраҳои аввали таъсисёбиш аслан ба равиши усули давлатдорӣ Ашкониён таъсир мекард. Давлатдорӣ Сосониён дар аҳди Ардашери I ва Шопури I тавассути ду ҷиҳати асосӣ идоракунӣ – яке сохтори ҳукумати марказӣ шоханшоҳӣ ва дигаре сохтори мулку-т-тавоиф (қадаг – хвадаг) ба танзим оварда мешуд».²

Низоми идоракунии давлатӣ ва сиёсати интиҳоб, тарбия ва ҷобачогузорӣ кадрҳои маъмури дар давлати Сомониён бо дарназардошти ҳудудҳои бузург, гуногунқавмӣ, ҷойгиршавии геостратегӣ, муносибатҳои мураккаби ҳамон замон ва ғайра шакли мутамарказ ва подшоҳӣ буд.

Сиёсати идоракунии Шарқ, хусусан ҷаҳонӣ идоракуниҳои кадрӣ сулолаи Салҷуқиён инъикоси ҳудро дар «Сиёсатнома»-и Низом ул Мулк пайдо намуд.

Раванди сиёсати кадрӣ Европа дар Асрҳои миёна дар рушди назария ва амалияи давлатдорӣ саҳми муайян гузоштааст. Ба сиёсати кадрӣ тамоюлотӣ сода кардани сохтори иҷтимоӣ ва сиёсӣ ҷомеа ба муқоисаи давраи атиқ таъсири азим гузошт.

Махсусияти сохтори дастгоҳи маъмурии америкой ва сиёсати кадриро А. де Токвил аз хусусияти низоми сиёсӣ демократии Штатҳои Муттаҳиди Америка баровардааст. Ҳаёсияти хизмати давлатиро муаллиф хеле паст арзёбӣ кардааст, ки

¹ Конфуций. Мысли. Изречения. Афоризмы [Текст] / Конфуций. – Минск: Современное слово, 1998. – С. 28.

² Ниг.: Раҳмонов Э. Тоҷикон дар оинаи таърих. Аз Ориён то Сомониён. Китоби сеюм [Матн] / Э. Раҳмонов. – Душанбе: Ирфон, 2006. – С. 70.

ба ақидаи ӯ натиҷаи фарҳанги сиёсии демократӣ мебошад.¹ Аммо амалияи сохтмони давлатдорӣ дар Штатҳои Муттаҳидаи Америка нишон дод, ки бе низоми бозғамии интихоби кадрӣ мансабдорон ҳокимияти муассири давлатӣ ва идоракунии имконнопазир аст. Сиёсатшиносон ва ҳуқуқшиносони америкӣ маъмулан чунин мешуморанд, ки маҳз дар усули «ғанимат ба ғолиб» самаранок набудани маъмурияти онҳо ниҳон аст, чунки ҷойи усули салоҳиятнокиро усули ҳизбӣ гирифт ва дар амалия ин маънои садоқати шахсӣ ба роҳбарро дошт.

Дар зербоби дуҷуми боби дуҷум – *«Таҳлили муқоисавии сиёсати давлатии кадрҳо дар Иттифоқи Советӣ ва давлатҳои тавоноии ғарбӣ»* муаллиф марҳалаҳои асосии ташаккул ва таҳаввули сиёсати кадрҳои Иттифоқи Советиро ҷудо намудааст:

Марҳалаи аввали сиёсати давлатии кадрҳои Иттифоқи Советӣ аз ғалабаи Инқилоби Бузурги Сотсиалистии Октябр оғоз гардида, то вафоти бунёдгузори давлати Советӣ В.И. Ленин идома ёфт. Марҳалаи маъмур бо омадани «болшевикон»–тарафдорони В.И. Ленин ба сари қудрат алоқаманд аст, бинобар ин, онро метавон чун давраи ленинии ташаккул ва амалисозии сиёсати кадрӣ тавсиф кард. Муҳимтарин вазифаи сиёсати кадрҳои болшевикон амалӣ намудани ягонагии низоми ҳокимияти давлатӣ дар тамоми кишвар буд.

Марҳалаи дуҷуми сиёсати давлатии кадрҳои Иттифоқи Советӣ бо тарҳрезӣ ва амалӣ намудани сиёсати нави иқтисодӣ алоқаманд аст.

Марҳалаи сеҷуми сиёсати давлатии кадрҳо дар Иттифоқи Советӣ аз ба сари қудрат омадани И.В. Сталин оғоз гардид. Асосҳои сиёсати кадрҳои И.В. Сталин ҳанӯз қабл аз ба сари қудрат омадани ӯ гузошта шуда буд. Масалан, ӯ дар суҳанронии худ ҳангоми ифтитоҳи Ҷаласаи I-уми умумироҷияти 15-уми октябри соли 1920 ба идоракунии кишвар аз тарафи роҳбарони дастгоҳи иҷроияи давлат ишора кард. Барои идоракунии «бояд намоёндаҳои ботачрибаро на танҳо дар он ҷойҳое, ки масъалаҳо ва қарорҳо баррасӣ мешаванд, балки дар он ҷойҳое, ки қарорҳо дар ҳаёт татбиқ мешаванд, дошта бошем».²

Марҳалаи чоруми сиёсати давлатии кадрҳои Иттифоқи Советӣ ба соли 1941, яъне ба оғози Ҷанги дуҷуми ҷаҳонӣ рост омад, хусусиятҳои хоси худро дошт ва бо хатми ҷанг низ поён ёфт.

Марҳалаи панҷум, баъдичангии сиёсати давлатии кадрҳо аз соли 1945 оғоз шуда, то соли 1953, яъне то фавти И.В. Сталин идома ёфт.

Аз дидгоҳи муаллиф, дастгоҳи хизмати давлатии пас аз ҷанг дар назди сиёсати кадрӣ вазифаҳои навро гузошт. Гузаштан ба ҳаёти осоишта тарбияи кадрҳо ва мутахассисони навро талаб мекард, ки бояд малакаи кор дар шароити замони осоиштаро медоштанд.

Марҳалаи шашуми сиёсати давлатии кадрҳо аз дидгоҳи ақсарият муҳаққиқон, даврае буд, ки таълимоти кадрӣ давлатии Иттифоқи Советӣ ба

¹ Токвиль А. де. Демократия в Америке [Текст] / А. де Токвиль / пер. с франц. предисл. Г. Дж. Ласки. – М.: Весь мир, 2000. – С. 458.

² Сталин И. В. Собрание сочинений в 13 томах. Т. 4. – М.: Изд-во политической литературы, 1947. – С. 366–367.

аҳкоми марксистӣ–ленинӣ дар бораи тадричан барҳам хурдани давлат зимни рушди кишвар ба давраи коммунистии чамъиятию иқтисодӣ така мекард.

Марҳалаи ҳафтуми сиёсати давлатии кадрҳо бо фаъолияти пешвои навбатии ҳизб ва давлати Иттифоқи Советӣ Н.С. Хрушев алоқаманд аст. Ба ақидаи баъзе муҳаққиқон, сиёсати давлатии «нармкунии хрушевӣ» бо сиёсати кадрӣ бар асоси иродаи пешво, таҷдиди ифротии дастгоҳи давлатӣ, фош намудани шахспарастии И.В. Сталин, тақмили низоми идоракунии хоҷагии алоқаманд бо ғайримарказизунонии идораи иқтисод тавсиф карда мешавад.

Марҳалаи ҳаштуми сиёсати давлатии кадрҳоро бо омадани Л.И. Брежнев ба роҳбарии ҳизбӣ–давлатӣ алоқаманд мекунад. Сиёсати давлатӣ асосан ба тақвияти назарраси усули таъйини мансабҳои ҳизбӣ равона шуда буд. Унсури муҳимтарини низоми кадрҳои ин марҳала дастгоҳи ҳизбӣ гардид, ки вазифаи мақомоти интихобии ҳизбӣ ва советиро ба дӯш гирифт.

Марҳалаи нуҳуми сиёсати давлатии кадрҳо ба сари ҳокимият омадани М.С. Горбачев оғоз гардид, ки на танҳо шакли идоракунии дастгоҳи ҳизбӣ, балки тамоми низоми давлатдорӣ ва сиёсиро шикаст.

Ҳамзамон, мавзуи омӯзиши таҷрибаи амалӣ намудани сиёсати давлатии кадрҳои давлатҳои тавоноӣ ғарбӣ хеле ҷолиб аст ва имкон медиҳад, ки нуқсонҳои ташкилии хизмати давлатии шакли нав ошкор карда шаванд.

Аз ин нигоҳ таҷрибаи англосаксонӣ ва китъавӣ–европей имкони басандаро барои муқоиса медиҳад. Сарфи назар аз он ки дастгоҳи давлатии Британияи Кабир яке аз куҳнатарин дар Европа ва ҳатто дар ҷаҳон мебошад, англисҳо онро муқаммал намешуморанд ва вақт ба вақт онро замонасозӣ мекунад.

Аз назари муаллиф, ҳадамоти давлатии америкоӣ аз ин ниҳоди Европа хеле тафовут дорад. Маъмурияти рушдёфта дар Америка баъд аз демократия ва таъсиси ҷомеаи шахрвандӣ ба вучуд омадааст. Америкоӣҳо салоҳияти ҳокимиятро ба маҷлиси шахрвандон ва ашхоси интихобшаванда доданд ва дар ибтидо гумон мекарданд, ки бе воҳиди кормандони доимӣ метавон қаноат кард. Аммо бо таассуф мушоҳида карданд, ки ашхоси интихобшаванда ҳам мисли хизматчиёни доимӣ даст ба суйистифода мезананд. Набудани мудирони касбӣ боиси беҳокимиятӣ гардид ва дар натиҷа дар Конститутсия зикри ашхоси таъйиншаванда ба вазифа пайдо шуд.

Таҳқиқи муқоисавӣ ва таърихӣ таҷрибаи советӣ ва хоричӣ барои мо маводи ғаровонро ҷиҳати тарҳрезии муосир ва амалӣ намудани сиёсати давлатии кадрҳо медиҳад. Дар натиҷаи таҳлил мо метавонем дар бораи се намунаи гуногуни ташкилии хизмати давлатӣ ва сиёсати давлатии кадрҳо сухан гӯем:

– автократӣ, бештар дар шароити ҷомеаи табақотӣ–подшоҳӣ зоҳир мешавад, ки дар он усулҳои асосӣ бо самтгирӣ ба ҳайсиату нуфузи ҳоким (подшоҳ), ҳукмфармоии арбоби давлатӣ алоқаманданд;

– идеократӣ, ки дар он нақши пешбарро на усулҳои умумишаҳрвандӣ ва ҳуқуқи инсон, балки муносибати синфӣ, миллӣ, шохавӣ бозӣ мекунад;

– демократӣ, яъне муносибати яқсон ба тамоми шахрвандон ва асосёфта ба арзишҳои ҳуқуқ ва озодии инсон ва риояи усулҳои маъмурияти оқилона дар идоракунии давлатӣ ва самтгирии низоми ҳокимият.

Бо дарназардошти хусусиятҳои давлатдорӣ кунунии Тоҷикистон ва тағйири муносибатҳои иҷтимоӣ, барои таъсиси хадамоти муассири Ҷумҳурии Тоҷикистон мо метавонем бисёр ниҳодҳои сиёсати давлатии кадрҳои кишварҳои таҳқиқшударо бомуваффақият истифода барем.

Дар боби сеюми диссертатсия – **«Ташаккул, инкишоф ва воситаҳои амалӣ намудани сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон»** асосҳои меъёрии ташаккули сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон ва фаъолияти ниҳодҳои дахлдори давлатӣ перомунӣ мутобиқсозии онҳо бо меъёрҳои ҷаҳонӣ дар соҳаи мазкур баррасӣ ва таҳлил гардиданд. Ҳамзамон Консепсияи сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон, хусусиятҳои асосии он, роҳи воситаҳои тақмили он дар доираи манфиатҳои миллӣ ва амалӣ намудани хадафҳои дурнамоии давлат муқаррар ва муайян шуда, низоми амалӣ намудани сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон, ислоҳоти хизмати давлатӣ ва дастгоҳи идоракунӣ, таҳия ва татбиқи барномаҳои давлатӣ мавриди баррасӣ қарор гирифтааст.

Дар зербоби якуми боби сеюм – **«Асосҳои меъёрии ташаккули сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон»** муаллиф қайд менамояд, ки ислоҳоти муносибатҳои иҷтимоӣ иқтисодӣ, майл ба иқтисоди бозорӣ ҷанбаи иҷтимоидошта сабаб шуд, ки санадҳои қонунгузорӣ танзимкунандаи ниҳоди хизмати давлатӣ қабул карда шаванд. Аз ҳамин давра асосҳои назариявӣ, меъёрӣ, ташкилӣ, кадрӣ, ахлоқӣ, илмӣ–методӣ хадамоти давлатӣ ташаккул ёфтанд.

Дар Ҷумҳурии Тоҷикистон, ки сиёсати ташаккули муносибатҳои иқтисоди бозориро пеш гирифтааст, низоми пешини идоракунӣ хизбӣ ва советӣ наметавонист бидуни тағйир фаъолият намояд. Бинобар ин, пас аз касби Истиқлоли давлатӣ, дар Тоҷикистон пояи хизмати давлатии тавсеаёфта ва тағйирёфта ташаккул ёфт. Асоси меъёрии онро Конститутсияи Ҷумҳурии Тоҷикистон, Қонуни Ҷумҳурии Тоҷикистон «Дар бораи хизмати давлатӣ» ва дигар санадҳои меъёрии ҳуқуқии Ҷумҳурии Тоҷикистон, инчунин санадҳои ҳуқуқии байналмилалӣ, ки Тоҷикистон эътироф намудааст, ташкил медиҳад.

То имрӯз масъалаи мафҳумҳои хизмати давлатӣ, доираи хизматчиёни давлатӣ ва ҳимояи иҷтимоӣ онҳо, маҳдудияти ҳуқуқи онҳо, тақмили дастгоҳи идоракунӣ ва ғайра ба тарзи комилан нав танзим гардидаанд.

Дар ниҳоди меъёрии хизмати давлатӣ ҷойгоҳи асосиро Конститутсияи Ҷумҳурии Тоҷикистон ишғол менамояд. Бисёр моддаҳои он ба ин ё он навъ асосҳои сиёсати давлатии кадрҳоро ифода менамоянд. Ба таври мисол, дар моддаи 35-и Конститутсияи Ҷумҳурии Тоҷикистон дарҷ гардидааст: «Ҳар кас ба меҳнат, интиҳоби касбу кор, ҳифзи меҳнат ва ҳимояи иҷтимоӣ хангоми бекорӣ ҳуқуқ дорад. Дар муносибатҳои меҳнатӣ ҳама гуна маҳдудият манъ аст».¹ Моддаи 14-и Конститутсия асосҳои конститутсионӣ ҳуқуқу озодиҳои

¹ Конститутсияи Ҷумҳурии Тоҷикистон. – Душанбе: «Ганҷ-нашриёт», 2018. – С. 13.

инсон ва шахрванд, аз ҷумла ҳуқуқ ба хизмати давлатиро муайян намуда, онҳо дар доираи қонунҳои ҷумҳурӣ ва санадҳои ҳуқуқии байналмилалӣ, ки аз тарафи Тоҷикистон эътироф шудаанд, ҳифз мегарданд.

Аз назари муаллиф, ба туфайли сиёсати кадрӣ даҳсолаи охир пояи асосии ниҳоди хизмати давлатӣ тарҳрезӣ, таҳия ва ҷорӣ шуд, нақшаҳои омодагии санадҳои меъёрии зарурӣ барои афзоиши муассирии фаъолияти ин ниҳод муайян карда шуданд. Дар айни замон, усулҳои асосии ҷомеаи демократӣ дар низоми нави хизмати давлатӣ ва сиёсати кадрӣ ба сурати комил амалӣ нашудааст.

Дар зербоби дуоми боби сеюм – *«Концепсияи сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон ва хусусиятҳои асосии он»* роҳу воситаҳои тақмили Концепсия дар доираи манфиатҳои миллӣ ва амалӣ намудани ҳадафҳои дурнамоии давлат муқаррар ва муайян шуданд.

Таҳқиқи ин мавзӯ муайян кард, ки дар мавриди зернизоми меъёрӣ ва арзишӣ тақмили низоми қонунгузори кадрӣ, мушаххас намудани он ва самтгирии он ба ҳалли вазифаҳои муҳим зарур аст. Муқаммал намудани «Концепсияи сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон» бояд на ҷанбаи расмӣ, балки ҷанбаи мантиқӣ ва мушаххасии ислохотро зимни муқаррар намудани низоми поксозии ниҳоди сиёсати давлатии кадрҳо ва муҷозот барои вайрон кардани онҳо таъмин наояд.

Ҳамзамон дар ин самт чун дар дигар кишварҳо, як силсила масъалаҳо ҷой доранд. Яъне низоми номуназми пардохти музди меҳнати хизматчиёни давлатӣ, самаранокии заифи баъзе мақомоти ҳокимияти давлатӣ, ғайримуассирии ниҳоди амалкунандаи захираи кадрӣ, самаранокии пасти воситаи огоҳсозии ҳуқуқвайронкунии коррупсионӣ ва мубориза бо он, норасоии кадрҳои илмӣ дар соҳаи идораи давлатӣ, хизмати давлатӣ ва идораи захираҳои инсонӣ тақмили баъдиро тақозо менамояд.

Ислоҳоти имрӯзаи давлатӣ ба бунёди чунин низоми давлатӣ равона шудааст, ки тавони ба таври самарабахш ҳал намудани вазифаҳои давлати муосири демократӣ ва ҳуқуқбунёдро дорад. Ниҳоди хизмати давлатӣ ба ин масъалаҳо дар ҷараёни ислоҳоти низоми идораи давлатӣ машғул аст.

Марҳалаи аввали тарҳрезии самтҳои асосии ислоҳоти фаъолияти ҳадамоти давлатии кадрӣ ба асосноккунии назариявии сиёсати давлатии кадрҳо, ки ба низоми андешаҳои пешқадами мактабҳои гуногуни илмӣ ба хотири ҳалли масъалаҳои кадрӣ дар заминаи устувори илмию назариявӣ равона гардида буд, мушаххас мегардад.

Сиёсати давлатии кадрҳо ва раванди ташаккули он айният надоранд. Ҳангоми ҳалли масъалаҳои ҷорӣ фаъолияти кадрӣ метавонад ғайришаффоф ва коррупсионӣ шавад, агар самти стратегӣ ва ҳадафҳои сиёсии дар концепсияи рушди он муайяншуда ба инобат гирифта нашавад. Сиёсати давлатии кадрҳо бояд расман эътироф шавад ва аз нигоҳи меъёрӣ дар сатҳи олӣ қонунӣ гардад. Андешаҳо ва нуктаҳои концепсия бояд фақат баъд аз қабули санадҳои дахлдори қонунгузорӣ стратегияи расмии қори кадрӣ гарданд. Асосҳои

концептуалӣ воқеан вучуд доранд ва дар амалияи кори кадрӣ дар сатҳи давлатӣ ба кор бурда мешаванд.

Тибқи Консепсияи сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон, банақшагирии кадрӣ – таркиби сохтори сиёсати кадрҳо буда, ки мақсади он аз таҳияи чорабиниҳо дар бораи муайян кардани талаботи дахлдори ташкилот ба мутахассисони соҳибхисос ва тайёр намудани қарорҳои пешаки онд ба ташаққул, инкишоф, эҳтиёҷоти иқтисодии кадрӣ иборат мебошад.

Зербоби сеюми боби сеюм – *«Низоми амалӣ намудани сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон»* ном дошта, он ба таҳлили ислоҳоти хизмати давлатӣ ва дастгоҳи идоракунии, таҳия ва татбиқи барномаҳои давлатӣ, низоми амалӣ намудани сиёсати давлатии кадрҳои ҷумҳурӣ бахшида шудааст.

Ҳамгирии давлати Тоҷикистон, эътирофи қонунӣ будани низоми сиёсии пасошӯравӣ, рушди демократии ҷомеа, ҷалби шахрвандони дорои малакаи баланди касбӣ ва шахсӣ ба идоракунии давлат, пешгирии ихтилофот ва зиддият байни элитаҳои сиёсӣ – ҷунинанд феҳристи ноқомили ҳадафҳои сиёсӣ, ки дар назди Ҷумҳурии Тоҷикистон қарор доранд. Хислат ва самарабахшии татбиқи вазифаҳои сиёсии сиёсати давлатии кадрҳо аз натиҷаи созиши инъикоснунандаи тақсими қудрат байни элитаҳои гуногуни сиёсӣ ва иттиҳодияҳои ҷамъиятӣ дар мубориза барои ҳокимият вобаста аст. Ҳар як вазифа дар сохторҳои давлатӣ аз назари мавқеи муайян баррасӣ карда мешавад, бинобар ин, объекти ҷунин мубориза феҳристи мансабҳо мегардад.

Паст будани муассирати ҳокимияти давлатӣ дар афкори ҷамъиятии ақсари шахрвандон ихтилофоти «ҳадаф–натиҷа»-ро ба вучуд меорад. Дар солҳои 90-уми асри XX фарқияти ошқоро байни ҳадафи замонасозии низоми сиёсӣ ва сатҳи пасти созмондихии сиёсати давлатии кадрҳои Тоҷикистон вучуд дошт.

Ҳамзамон, аз назари муаллиф, вақте нигоҳҳо, мавқеъҳо ва амалкардҳо дар сатҳи шахсияту маҳаллино хизбию гурӯҳӣ боқӣ мемонанд, ҳуди давлат низ заиф ва осебпазир мегардад. Дар ҷунин ҳолат, ба сабаби шахсӣ, хизбӣ, гурӯҳӣ ё маҳаллӣ боқӣ мондани нигоҳҳо, тағйири доираҳои элитаи сиёсӣ хусусияти мутлақ мегирад, яъне, гурӯҳи роҳбари нав маъмулан, гурӯҳи роҳбари пешинаро бо тамоми аъзоаш «аз боло то пойин» аз сахна дур карда, тамоми низоми сиёсии давлат ва ҳайати кадрӣ давлатро аз нав ташкил мекунад ва ба ин восита, ҳокимияти ҳар нерӯи сиёсии нав ҳамеша «аз сифр» оғоз мешавад.

Барои Ҷумҳурии Тоҷикистон ислоҳоти хизмати давлатӣ дар роҳи рушди давлати соҳибхитиёр омили афзалиятнок гардидааст. Қўшиши ҳалли масъалаҳои ҷорӣ давлат ҳадафҳои асосии ислоҳоти онро муайян менамояд. Оғози мавҷи охирони ислоҳоти сиёсати давлатии кадрҳо ба солҳои 1990 рост меояд. Тоҷикистон зимни таҳлили таҷрибаи хизмати шахрвандии кишварҳои рушдёфта, талош мекунад, ки унсурҳои алоҳидаи онро бо хусусиятҳои миллии худ мутобиқ намояд.

Ба ақидаи муаллиф, ҷунин равиш пурра дуруст буда наметавонад. Омӯзиши таҷрибаи хоричӣ набояд ба нусхабардории кўр-кўронаи он оварда

расонад. Бо дарназардошти омилҳои зикргардида, равиши танқидии эҷодӣ нисбат ба истифодаи таҷрибаи хоричӣ зарур аст.

– масъалаи таҳкими нақши равандҳои кадрӣ дар такмили баъдии низоми сиёсати давлатии кадрҳои Тоҷикистони пасошӯравӣ қарор дорад. Бояд таъкид кард, ки дар шароити сохтори муносири ҷомеа, бо дарназардошти таҳдиду хатарҳои берунӣ ва дохилисиёсии эҳтимоли ва воқеӣ барои Тоҷикистон дар марҳалаи кунунии таърихӣ, таъмини муассирии идоракунӣ, ҳифзи мақоми геосиёсии давлати Тоҷикистон бо тақя ба намунаҳои кӯҳна ва содаи сиёсати давлатии кадрҳо ғайримқон ба назар мерасад;

– дар амалия ҷорӣ намудани низоми тадбирҳо дар бобати таҳкими одоби хизматчиёни давлатӣ, таҳияи санади махсус бо номи «Усулҳои умумии рафтори хизмати хизматчиёни давлатӣ», ворид кардани нуктаҳои асосии он ба барномаи аттестатсия ва озмуни кадрӣ, ба хизматчиёни давлатӣ талқин намудани андеша дар бораи худ на чун қорманди қироя, балки аъзои иттиҳодияи дорои решаҳои амиқи таърихӣ ва дахлдор ба таърихи кишвари мо зарур аст;

– тавре ки таҷрибаи Штатҳои Муттаҳиддаи Америка, Иттифоқи Европа, Исроил ва Япония нишон медиҳад, одоби касбӣ метавонад монеаи қавӣ дар роҳи коррупсия ва дар айни замон, омилҳои ҳамгироии сиёсии хизматчиёни давлатӣ гардад;

– дар мавриди зернизоми ниҳодӣ ташкили мақоми идоракунии сиёсати давлатии кадрҳо дар шакли қумита, сарраёсат ё агентии сиёсати давлатии кадрҳо зарур аст. Ин сохтор бояд ба таври ҳатмӣ воҳидҳо оид ба таҳқиқоти хизматӣ ва банақшагирии кадрӣ, таъминоти иттилоотии таҳлилий ва илмӣ сиёсати давлатии кадрҳо фаро гирад;

– бояд ниҳоди ҳуқуқшиносӣ маъмурӣ таъсис ёбад. Маҳдудияти захираҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон барои мо имқон намедиҳад, ки таҷрибаи Штатҳои Муттаҳиддаи Америка ба сурати қомил истифода бурда шавад, аммо чунин воҳидҳо барои Тоҷикистон заруранд.

Боби чоруми диссертатсия – **«Самтҳои афзалиятноки сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон ва роҳҳои такмили он»** ном дошта, самтҳои имтиёзноки сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон бо роҳи омӯзиши қонунҳо ва санадҳои меъёрии ҳуқуқӣ бо мақсади ҳалли вазифаҳои иқтисодии иҷтимоӣ, истифодаи мақсадноки захираҳои меҳнатӣ, рушди низоми ояндабинии давлатӣ, таҳлили барномаҳои давлатӣ, паёмҳо ва суҳанронҳои Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон Эмомалӣ Раҳмон дар соҳаи мазкур тавсиф гардиданд. Ҳамзамон дар боби мазкур мушқилиҳо, монеаҳо ва пешомади сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон, роҳҳои такмили пояҳои сиёсӣ, меъёрий, иқтисодӣ, иҷтимоӣ, ахлоқии фаъолияти кадрӣ муайян мушаххас гардида, таҳқиқу таҳлил карда шуданд.

Дар зербоби якуми боби чорум – **«Самтҳои афзалиятноки сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон»** муаллиф муҳимтарин самтҳои сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон дар соҳаҳои гуногуни идораи кадрҳо баррасӣ намудааст. Аз назари муаллиф, самти афзалиятноки

тахаввули сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон таъминоти кадрӣ ба мақсади ҳалли вазифаҳои иқтисодии давлат мебошад.

Истифодаи мақсадноки захираҳои меҳнатӣ, тақсими оқилонаи онҳо аз рӯйи соҳаҳои иқтисод, замонасозии пояҳои ҳукуқии танзими давлатии шугли аҳоли, кафили иҷрои вазифаҳои рушди иҷтимоӣ ва иқтисодии Ҷумҳурии Тоҷикистон мегарданд.

Вазифаҳои муҳимтарини идораи захираҳои меҳнатӣ – рушди низоми ояндабинии захираҳои меҳнатӣ, равандҳои демографӣ ва ба назар гирифтани ин натиҷаҳо ҳангоми интихоби самтҳои афзалиятноки сиёсати давлатии кадрҳо мебошанд.

Барои истифодаи сифатноки захираҳои меҳнатӣ таҳияи барномаҳои гуногуни таъминкунандаи мақсаднокии иқтисодӣ, мавҷудияти ҷойи кор дар минтақаҳо, соҳаҳои иқтисод ва дигар бахшҳои фаъолият зарур аст. Тамоми шаҳрвандон, аз ҷумла занони қобили меҳнат ва мутахассисони ҷавон бояд имкони баробари дарёфти ҷойи корро бо дарназардошти сатҳи таҳассус дошта бошанд. Барои ин бояд тадбирҳо оид ба кафолати иҷтимоӣ ва тавсеаи вазифаҳои иҷтимоии шартномаҳои дастаҷамъӣ амалӣ шаванд.

Ҳамзамон муаллиф таъкид менамояд, ки самтҳои афзалиятноки соҳаи идораи захираҳои кадрӣ бахши воқеии иқтисод дар татбиқи вазифаҳои рушди иҷтимоӣ ва иқтисодии давлат ифода меёбанд.

Ба андешаи муаллиф, дар соҳаи иқтисод иҷрои тадбирҳои зерин зарур шуморида мешаванд:

1. Такмил ва таҷдиди сохтори ҳукумати ҷумҳурӣ, мақомоти иҷроияи ҳокимияти давлатӣ ва дигар зинаҳои идоракунии бо мақсади таъмини самаранокии идоракунии давлатӣ.

2. Баланд бардоштани сатҳу сифати хизматрасонии давлатӣ, шаффофият ва дастрасии онҳо ба мардум, баланд бардоштани масъулияти хизматчиёни давлатӣ барои пешкаши саривақтию босифати чунин хизматрасониҳо.

Аз дидгоҳи муаллиф, омилҳои инсонӣ дар соҳаҳои иқтисодӣ, иҷтимоӣ, маънавӣ ва сиёсӣ аҳамияти ҳалкунандаро бозӣ мекунад. Фақат бо роҳи баланд бардоштани рақобатпазирии хизматчиён ва ташаккули низоми аниқи пешрафти вазифавии онҳо, мо метавонем ба пешрафти илмӣ–техникӣ ва рушди кишвар суръат бахшем ва ба таҳкими адолати иҷтимоӣ даст ёбем.

Баланд бардоштани сатҳу сифати хизматрасонии давлатӣ, таъмини шаффофияти дастгоҳи идорӣ, баланд бардоштани масъулияти хизматчиёни давлатӣ – самтҳои афзалиятноки сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон ба шумор мераванд.

Зербоби дуюми боби чорум – *«Мушкилиҳо, монеаҳо ва пешомади инкишофи сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон»* ба таҳқиқи таҳлили мавзӯҳои мушкилот, монеаҳо ва пешомади сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон, роҳҳои тақмили пояҳои сиёсӣ, меъёрӣ, иқтисодӣ, иҷтимоӣ, ахлоқии фаъолияти кадрӣ бахшида шудааст.

Аз назари муаллиф, барои баланд бардоштани самаранокии идораи сиёсии ҷомеа ва давлат бояд мақоми фаъолияти мақомоти ҳокимияти давлатӣ дар сатҳи зарурӣ ба роҳ монда шавад. Барои ин бояд баъзе вазифаҳои муҳими стратегиро ҳал кард:

- бояд чунин санадҳои меъёрии ҳуқуқӣ ва сиёсии маъмури таҳия ва қабул шаванд, ки тавонанд кадрҳоро ба таҳкими ҳокимияти нав ва низоми ташаккулёфтаи муносибатҳои ҷамъиятӣ ҳидоят намояд;

- ба элитаи ҳукмрон ҷалб кардани кадрҳои, ки бо нишондоди субъектҳои ҳокимият ҷиҳати баланд бардоштани самаранокии идораи ҷомеа фаъолият намоянд;

- тағйир додани воситаи тайёр кардани кадрҳои ҷиҳати мутобиқат намудани он бо воқеияти нав ва талаботи фаъолияти хизматчиёни давлатӣ;

- баланд бардоштани нақши низоми ҷалби кадрҳои идоракунонда ба воситаи ҷорисозии низоми кушодаи воридкунии синфи ҳукмрон.

Бояд дарҷ намуд, ки таҳқиқоти амалияи сиёсӣ нишон медиҳад, ки бе таъмини садоқати сиёсии мансабдорони минтақавӣ дастбӣ ба идоракунии самаранок номумкин аст. Таъмини чунин садоқат фақат дар сурати тобеияти кадрӣ объекти хизмати давлатӣ ба субъекти идораи сиёсӣ имконпазир аст. Рафтори сиёсии мансабдор ба андозаи зиёд аз стратегияи шахсӣ муайян карда мешавад, ки аз он худмуайянкунӣ ва некуаҳолии ҳонавода вобаста аст. Пас, бояд ин ҳақиқати баҳснопазиро пазируфт, ки садоқати сиёсӣ ва рафтори намунавӣ (ҳадди ақал дар зухуроти берунии он) ҳама вақт ба муносибати субъекти сиёсати кадрҳои равона хоҳад шуд, ки аз он қароргирии ӯ дар мансаб ва дурнамои пешрафт дар хизмат вобаста аст.

Мо аз чунин воқеият бармеоем, ки ҳам таблиғи зиёдагӣ ва ҳам нокифояи сиёсати давлатии кадрҳои ба сурати яксон барои ҳокимияти муассири сиёсӣ ва идорӣ ҷои нест. Меъёри асосии амалисозии сиёсати давлатии кадрҳои бояд на далелҳои шахсӣ ва қабули субъективии сазовор будан, балки қонун ва дастурамали тасдиқшуда (зернизомии меъёрии сиёсати давлатии кадрҳои) бошанд. Дар лаҳзаи кунунии таърихӣ намунаи пасошӯравии сиёсати давлатии кадрҳои ба сабаби танзими нокифояи қонунгузорӣ ба асоси меъёрҳои ва усулҳои ҳимоятӣ бунёд меёбад, ки ин самаранокии сиёсиро коҳиш бахшида, роҳро ба сӯи коррупсияи кадрӣ боз мекунад.

Вазифаи муҳими сиёсати давлатии кадрҳои – интиҳоби кадрҳои вафодору шоиста ва боистеъдод, инчунин таъмини минбаъдаи садоқати сиёсии онҳо мебошад. Ин ақидаи қолабии ривҷефта дар тафаккури омма, ки гӯё мансаби мазкур боқимондаи давлати якқасалорӣ буда, барои хизматчиӣ давлатӣ фақат сифатҳои қорӣ муҳим аст, иштибоҳ мебошад. Тавре ки ҳанӯз дар асарҳои Р. Миллс қайд шуда буд, дар Штатҳои Муттаҳидаи Америка ҳангоми интиҳоби кадрҳои ба мансабҳои давлатӣ нақши садоқати сиёсии номзадҳо на камтар аз сифатҳои қорӣ онҳо мебошад.

Барои сиёсати давлатии кадрҳои Тоҷикистон вазифаи таъмини садоқати сиёсӣ бояд на танҳо дар марҳалаи интиҳоби кадрҳои, балки дар ҷараёни

амалисозии муқаррароти сиёсати давлатии кадрҳо оид ба ҷомеасозии сиёсии кадрҳо дар ҷараёни омӯзиш, тайёрӣ, бозомӯзӣ ва такмили ихтисоси онҳо сурат гирад. Ба ақидаи мо, дар ин ҷо нақши ҳалқунандаро тархрезии стандартҳои ягонаи омӯзишӣ ва ташкили Маркази илмию методологии тайёр кардани кадрҳои роҳбарикунанда ба асоси Донишкадаи такмили ихтисос ва бозомӯзии хизматчиёни давлатии Ҷумҳурии Тоҷикистон бозӣ мекунад. Ҳамзамон, гузаронидани озмуни кушодаи ҷумҳуриявии «Роҳбарони Тоҷикистон» барои насли нави роҳбарикунандаи идорӣ мувофиқи мақсад мебошад.

Ба воситаи ҷорисозии васеи технологияи муосири иттилоотӣ имкони баланд бардоштани сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон ба сатҳи баланди таҳаввули ва воқеан илмӣ вучуд дорад.

ХУЛОСА

Натиҷаҳои асосии илмии диссертатсия

Мавзӯи «Ташаккул ва такмили сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон»-ро таҳқиқ намуда, метавон чунин хулосагирӣ намуд:

– такмили идораи давлатӣ, муносибозии сохторҳои ҳокимият муҳимтарин вазифаи амалӣ мебошад, ки ба андозаи зиёд муваффақияти рушди Ҷумҳурии Тоҷикистонро дар замони муосир таъмин менамояд. Барои ин таъмини кадрӣ ислоҳот ва муайян намудани доираи аниқи вазифаҳо ва ваколатҳои тамоми ниҳодҳои давлатӣ зарур аст; [2-М]

– дар шароити навсозии бунёдии муносибатҳои иҷтимоӣ сиёсати давлатии кадрҳо ташаккул меёбад, ки усулҳои ягонаи кор бо кадрҳоро дар тамоми сатҳҳо муқаррар менамояд. Муносибатҳои иҷтимоӣ, бо муносибатҳои шахсӣ, байнишахсӣ ва гурӯҳӣ бо дарназардошти сатҳи умумият ва тафовути фардҳо, касбу кор, авлавиятҳои сиёсӣ, мақоми иҷтимоӣ, вазъи моддӣ ва бисёр омилҳои дигар алоқамандӣ доранд. Ҳамаи ин омилҳоро бояд сиёсати давлатии кадрҳо мадди назар гирад; [2-М]

– рӯйдодҳои дахсолаи охир низоми идораи давлатиро ба таври назаррас тағйир дод, рушди босуръати мақомоти ҳокимияти давлатӣ ва худидоракунии маҳаллӣ ба амал омад. Ҳукумати Ҷумҳурии Тоҷикистон аҳамияти сиёсати давлатии кадрҳоро дар низоми хизмати давлатии шаҳрвандӣ тақвият бахшид. Сиёсати кадрӣ ин унсурҳои кавии идоракунӣ буда, хусусияти самаранокии фаъолияти ҳадамоти давлатиро баланд мебардорад; [2-М]

– сиёсати давлатии кадрҳо дар мақомоти ҳокимият ва идора таъсири сиёсати иҷтимоии давлатро, ки дар барномаҳои иҷтимоии танзим ва назорати гурӯҳҳои асосии ҷомеа ифода меёбад, эҳсос мекунад. Ҳадафи асосии сиёсати иҷтимоӣ таъмини ризоияти шаҳрвандӣ, ҳамоҳангсозии муносибатҳои ҷамъиятӣ, қонеъ будани шаҳрвандон аз ҳимояи иҷтимоӣ мебошад. [1-М]

Афзалиятҳои сиёсати иҷтимоӣ дар фароҳам овардани шароити зарурӣ дар сатҳи давлатӣ бо мақсади таъмини рушди маънавият, маърифат ва фарҳанги қормандони дастгоҳи давлатӣ инъикос меёбад. Вазифаи минбаъда иборат аз

собити сатҳи зиндагӣ ва пешгирии ҳар гуна кохиши некуахлоии аҳоли мебошад; [2-М]

– бе фароҳам овардани шароити зарурии иҷтимоӣ ва ҳуқуқии ҳавасмандкунандаи фаъолияти дастгоҳи давлатӣ ва сафарбар намудани фаъолияти онҳо ба нафъи муосиршавии ҷомеа даст ёфтани номумкин аст. Ҳалли амалии ин вазифа демократикунони сиёсати давлатии кадрҳоро талаб менамояд. Усулҳои демократӣ ба шаффофият дар соҳаи сиёсати кадрӣ; интихоби озмуни кадрҳо ва таъйини роҳбарон; таҳти назорат будани мақомоти идораи давлатӣ ва шахсони мансабдор, доимо иваз кардани кормандони хизмати давлатӣ асос меёбад. [1-М]

Барои амали намудани ин усулҳо бояд сатҳи асоснокии қарорҳои кадриро баланд бардошт, меъёрҳои илмӣ арзёбии онҳоро таҳия кард, равиши илмӣ барои таҳлили талабот ба кадрҳои роҳбарикунандаро ҷорӣ намуд, кормандони ҷавонро пешбарӣ кард ва қарорҳои давлатиро бо дарназардошти самтҳои асосии сиёсати кадрҳо қабул намуд; [2-М]

– аҳамияти махсуси сиёсати давлатии кадрҳо дар таъсири он ба тамоми соҳаҳои ҳаёти ҷомеа – иқтисод, иҷтимоӣ, мадания ва фарҳанг зоҳир мешавад. Сиёсати давлатии кадрҳо фақат бо ташаккули дастгоҳи давлатӣ маҳдуд намешавад. Он ба амалӣ намудани ҳадафҳои иҷтимоӣ рушди демократӣ, шаклгирии бозори мутамаддин, рушди иқтисодӣ ва инкишофи муассири давлат таъсири азим мерасонад. Мутаассифона, сиёсати давлатии кадрҳо на ҳама вақт ба талаботи замони ҷавобгӯ аст. Ихтилоф байни вазифаҳои рушди стратегияи давлат ва сифати кадрҳои мақомоти ҳокимият ва идора ба рушди давлат таъсири манфӣ мерасонад; [2-М]

– муҳимтарин афзалияти сиёсати кадрӣ муосир замонавӣ гардонидани тамоми воситаи идора, тағйири тафаккур ва баланд бардоштани таҳассуси кормандони дастгоҳи давлатӣ мебошад. Тағйироти кадрӣ бо мақсади ошкор намудан ва дастгирии роҳбарони эҷодӣ, ки қобилияти таҳкими боварии шахрвандон ба рӯзи ояндаро доранд, ҳамчунин ворид намудани технологияи илмӣ барои истифодаи захираҳои кадрӣ, баланд бардоштани масъулияти хизматчиёни давлатӣ бояд вазифаҳои муҳимро иҷро намоянд. Тағйироти кадрӣ – қадами аввал ба таҷдиди дастгоҳи давлатӣ ва баланд бардоштани касбияти хизматчиёни давлатӣ мебошад; [1-М]

– ба равандҳои шаклгирӣ ва рушди сиёсати давлатии кадрҳо омилҳои объективӣ ва субъективӣ таъсир мерасонанд. Агар талабот ва шартҳои муайян риоя карда шаванд, амалисозии мунтазами як силсила амалҳои қонунгузорӣ ва созмондиҳӣ-идоракунии сиёсӣ ба натиҷаҳои хуб меоваранд; [1-М]

– кадрҳо унсурҳои ҷомеа ва давлат, намоёндагони анъана ва таҷрибаи миллат буда, ҳангоми ислоҳоти низоми кадрӣ бояд таносуби амалгарой ва ояндабинӣ, навигарӣ ва ирсиятро риоя кард. Дар шароити тағйироти соҳти ҷамъияти сиёсӣ, сохтор ва сохтмони давлат фақат кадрҳои баландихтисос метавонанд суботи мавҷудияти ҷомеаро таъмин намоянд; [1-М]

– сиёсати давлатии кадрҳо низоми афзалиятҳо ва усулҳо, ҳадафҳо ва вазифаҳо мебошад, ки қисме аз онҳо муайян шуда, легитимиятро пайдо намудаанд. Баъзе ҷузъҳои он аз нигоҳи назариявӣ коркард шудаанд, бахшҳои дигари он бо роҳи ҷустуҷӯҳои эҷодӣ ва озмоишҳо ташаққул меёбанд. [1-М]

Аз маҷмӯи технологияҳои гуногун бояд воситаҳои бештар муассири амалисозии сиёсати давлатии кадрҳоро интихоб намуд. Дар илми муосир назарияи таҳияи намунаҳои амалисозии сиёсати давлатии кадрҳо ба таври зарурӣ таҳия нашудаанд. Таҳқиқоти илмӣ ошкор намудаанд, ки воситаи амалисозии сиёсати давлатии кадрҳоро набояд фақат бо ҷиҳатҳои сомондихио идоракунии маҳдуд кард ва чун пайванди усулҳо, шаклҳо ва методҳои кор бо кадрҳо қабул намуд; [1-М]

– масъалаи ҷустуҷӯи воситаҳои ислоҳоти муносибатҳои ҷамъиятӣ ҳарчи бештар таваҷҷуҳи муҳаққиқонро ҷалб менамояд. Ба ғайр аз назарияи маъмулӣ дар сиёсати давлатии кадрҳо метавонанд дигар равишҳо доир ба таъриф, мазмун ва моҳияти он низ вучуд дошта бошанд. Табиист, ки дар таҳқиқоти диссертатсионӣ ҳама масъалаҳо инъикос наёфтаанд. Дар шароити тағйирёбии ҷомеа ва гузариш ба муносибатҳои бозорӣ бояд усулҳои таъсиррасонӣ, ки маъсулияти шахсии хизматчиёни давлатиро баланд мебардорад, ба инобат гирифта шавад; [1-М]

– ҳангоми қабул ба хизмати давлатӣ ва дар ҷараёни хизмат бояд талаботҳои таҳассусӣ ҳагман ва ба таври ҷиддӣ риоя гарданд. Интихоби озмунӣ истифода ва муҳлати озмоишӣ таъйин шаванд, имтиҳони таҳассусӣ қабул гардад, кормандон аз аттестатсия гузаранд, захираи кадрӣ ба таври муассир истифода бурда шавад, пешрафт ба нақша гирифта шавад ва ғайра. Ин ба ташаққули оқилона ва истифодаи мутаносиби захираи кадрӣ мақомоти ҳокимият ва идора мусоидат хоҳад кард; [1-М]

– кори инфиродӣ бо ҳар як корманд имкон медиҳад, ки муносибатҳои ҳамдигарии гурӯҳӣ ва байнишахсӣ дар коллектив таҳлил карда шаванд, сари вақт масъалаҳо ошкор шаванд, ба таври касбӣ ихтилофоти дохиликоллективӣ пешгирӣ ва танзим гарданд. Барои ин кормандони ҳадамоти кадрӣ ва роҳбарият чун субъекти низоми давлатии таъмини кадрӣ бояд ба кори инфиродӣ бо кормандон таваҷҷуҳи зиёд зоҳир кунанд; [1-М]

– таҳлилҳо ошкор сохтанд, ки меъёрҳои ҳуқуқии соҳаи таъмини кадрӣ, усулҳои муосири арзёбии сифатҳои касбӣ ва шахсии хизматчиён бояд васеъ истифода шаванд, аттестатсияи кадрҳо тибқи нақша гузаронида шавад, низоми озмунии кормандон ғайралола амал кунад. Дар тамоми вазорату идораҳо меъёри арзёбии меҳнат ва шароити пешрафт аз рӯи зинаҳои хизматӣ таҳия шаванд. Ин ба хизматчиёни давлатӣ барои инкишофи касбӣ, ҷиҳати баланд бардоштани сатҳи маълумот ва пешбарӣ ба вазифаҳои дигар мусоидат менамояд; [1-М]

– зарурати таъсиси қисми таркибии низоми маорифи Ҷумҳурии Тоҷикистон – низоми нави омода кардан, бозомӯзӣ ва тақмили ихтисоси хизматчиёни давлатиро бояд хотиррасон намуд. Чунин амалҳо бояд дар

якчоягӣ бо низоми аттестатсияи давлатӣ ва пешрафт аз рӯи зинаи хизмати ҳадамоти давлатӣ амал намояд. Бояд барномаҳои касбиро бо дарназардошти маълумоти асосӣ ва таҷрибаи корӣ ба таври васеъ дар бар гирад. Низоми нави тайёр кардани кадрҳо бояд раванди таълимро ҷудо аз фаъолияти асосӣ созмон диҳад. [1-М]

Низоми таълимӣ бояд ба асоси шабакаи рушдҷӯи муассисаҳои таълимӣ бо дарназардошти талаботи мақомоти ҳокимият ва идора ба роҳ монда шавад, зеро сӯхтори заруриро дошта бошад, ки тавонад ҳамгироии захираҳои илмию педагогиро дар ҳудуди кишвар таъмин намояд, Дорони захираҳои илмию сатҳи баланди таҳқиқоти илмию методӣ дар соҳаи идоракунии давлатӣ бошад. [1-М]

Муҳимтарин ҳадафи низоми таълимии тайёр кардан ва тақмили ихтисоси кадрҳо барои мақомоти ҳокимият ва идора дар Ҷумҳурии Тоҷикистон баланд бардоштани сатҳи касбӣ мебошад; [2-М]

– оид ба баланд бардоштани сатҳи маълумотнокии кормандони хизмати давлатӣ корҳои муайян анҷом ёфтааст. Дар кишвар низоми муайяни омӯзиши кадрҳо ташаккул ёфтааст. Ба мақсади тақмили он анҷом додани фаъолиятҳо дар самтҳои зерин зарур аст: [2-М]

1. Навсозии асоси меъёри омӯзиш бо дарназардошти талаботи воқеияти имрӯза. Барои ин лоиҳаи «Низомномаи тайёр кардан, бозомӯзи ва тақмили ихтисоси хизматчиёни давлатӣ», ки раванди омӯзишро танзим менамояд, таҳия ва пешниҳод гардад. [2-М]

2. Дар омӯзиши кормандони мақомоти давлатӣ ворид намудани омӯзиши банақшагирии дурнамои рушди миёнамуҳлат ва дарозмуҳлат. [2-М]

3. Тақмили фаъолияти Агентии хизмати давлатии назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон, ки имкон медиҳад омодагии кадрҳои роҳбарикунанда бомуваффақият амалӣ шавад ва дар чараёни омӯзиш ба кормандон додани тавсияҳои лозимаи методӣ: [2-М]

– дар давраи гузариши сиёсии ҷомеа ниҳодҳои давлатӣ бояд шароити муносибро ҷиҳати рушди эҷодии шахсият, ошкор намудани захираҳои инсонии ҷомеа фароҳам оварад. Ин ба асоси таҳқиқи равандҳои ҷорӣ дар соҳаи идораи давлат имконпазир аст. [2-М]

Вазифаи мақомоти марказӣ, минтақавӣ ва маҳаллӣ иборат аз фароҳам овардани шароити зарурии иҷтимоӣ дар мавриди ошкор намудани қобилияти шахсият; ташаккули ниҳоди иҷтимоии сиёсати кадрҳо ба асоси қонунмандии умумии рушди фаъолияти инсонӣ ва бо дарназардошти хусусиятҳои қори мақомоти ҳокимият; арзёбии имконияти инсонӣ ва истифодаи оқилонаи он мебошад; [2-М]

– низоми хуби қори кадрӣ имкон медиҳад, ки вазифаҳои зерин ҳал шаванд: [2-М]

1) маҳдуд намудани тамоюли аз ҳад зиёд кардани воҳидҳои ташкилоти маъмури новобаста аз тавсеаи вазифаҳои идоракунии; [2-М]

2) таъмини истифодаи хизматчиён бо роҳи таъсиси дастгоҳи муносиби идораи давлатӣ, баланд бардоштани сифати равандҳои технологӣ ва эҷодӣ,

махдуд кардани истифодаи кормандони ташаббускор дар корҳои ғайриэҷодӣ ва техникиӣ; [2-М]

3) ташаккули монеаҳо дар роҳи яккасолорӣ, маъмуриӣ, химояи манфиатҳо ва гаразнокӣ, ҳамкориҳои мақомоти ҳокимият дар соҳаи муносибатҳои кадрӣ. [2-М]

Чунин тадбирҳо имконият медиҳанд, ки на танҳо хусусиятҳои шахсӣ, касбӣ ва физикии хизматчиён, балки шоистасолор дар ҷойи дахлдор будани онҳо, сатҳи омодагии онҳо ба омӯзиш дар раванди фаъолияти ҳаррӯзаи хизматӣ фаҳмида шавад; [2-М]

– масъалаи асосии сиёсати давлатии кадрҳо муайян намудани хусусияти баҳамалоқамандии субъект ва объект гардидааст. Дар шароити ғайримарказонидани равандҳои идорӣ, рушди шаклҳои гуногуни хоҷагидорӣ, хусусигардонии моликият навсозии сиёсати давлатии кадрҳо чун ниҳоди иҷтимоӣ аҳамияти махсусро касб кардааст; [1-М]

– дар давраи Иттифоқи Советӣ низоми маъмурии фармонфармоӣ ҳукмрон буд ва тамоми сиёсати кадрӣ чун раванди ростхатта аз боло ба поён амалӣ ва аз марказ назорат мешуд. Ҳуқуқ ва имкони дигар иштирокчиёни сиёсати кадрӣ хеле маҳдуд буд. Фаъолияти ниҳодҳои давлатӣ аз роҳбарияти ҳизби коммунист вобаста буд. Одатан, мансабдорони давлатӣ дастурҳои ҳизбро иҷро мекарданд ва дар ҳалли масъалаҳои кадрӣ мустақил набуданд; [1-М]

– дар шароити навини иҷтимоӣ сиёсати иштирокчиҳои асосии сиёсати кадрҳо – давлат мебошад. Давлат бо дарназардошти манфиатҳои мардум, табақаҳо, гурӯҳҳо ва манфиатҳои одамони алоҳида онро амалӣ менамояд. Мутобиқи низоми сиёсӣ ва ҳуқуқӣ ба ҳар як шоҳаи ҳокимият чун иштирокчиҳои сиёсати кадрҳо вазифаҳои муайян вогузур мегардад. [1-М]

Мақомоти ҳокимияти иҷроия дар ташаккул ва амалисозии сиёсати давлатии кадрҳо иштирок мекунанд ва мақомоти интишороти қонунҳо асосҳо ва усулҳои онро таҳия ва қисман амалисозияшро назорат мекунад. [1-М]

Ҳокимияти судӣ ва прокуратура назорати риояи қонун дар қор бо кадрҳо, химояи ҳуқуқӣ ва иҷтимоии хизматчиён ва кормандони қироя ва танзими ихтилофоти равандҳои кадриро таъмин менамоянд; [1-М]

– Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон вазифаҳо ва афзалиятҳои сиёсати давлатии кадрҳоро муайян менамояд, фаъолияти мақомоти давлатиро дар қор бо кадрҳо мувофиқа мекунад, хизматчиёнро ба мансабҳои давлатӣ таъйин мекунад; [1-М]

– давлат иттифоқҳои касабаро чун субъекти бонуфуз муаррифӣ намуда, иштироки онҳоро дар баррасии масъалаҳои кадрӣ ҳавасманд мекунад. Инчунин дар амалисозии сиёсати давлатии кадрҳо ҳизбҳои сиёсӣ ва иттиҳодияҳои ҷамъиятӣ иштирок намуда, дар ҳалли масъалаҳо мақоми ҳосаро пайдо менамоянд; [1-М]

– бо дарназардошти дурнамои рушди ҷомеа ҳадафҳо, вазифаҳо ва самтҳои афзалиятноки сиёсати давлатии кадрҳоро таҳия мегардад. Дар марҳалаи қунунии инкишоф дар соҳаи кадрӣ дар навбати аввал шароитро барои истифодаи захираи инсонӣ мусоид намуда, кадрҳоро ба арзишҳои мӯсири

ичтимоӣ, идеалҳои ҳаёти ва стандартҳои касбӣ шинос намудан муҳим аст. Таваҷҷуҳи махсус ба кормандони хизмати давлатӣ чун субъекти идораи мустақими давлатӣ зоҳир мегардад; [1-М]

– вазифаҳо ва афзалиятҳои хизмати давлатии шахрвандӣ ба намунаҳо ва сохторҳои сифатан нави таъмини кадрӣ, ташкили низоми муназзами кори кадрӣ эҳтиҷ доранд. Вобаста ба ин, ислоҳоти мақомоти ҳокимияти иҷроия ва идорӣ анҷом меёбад. Зеро фақат фаъолияти кадрӣ мураттаб дар сатҳи ҷумҳуриявӣ имкон медиҳад, ки баъзе ҳуқуқ, салоҳият ва масъулияти мақомоти марказӣ ба мақомоти ҳокимияти минтақавӣ ва маҳаллӣ вогузор гардад. [1-М]

Ислоҳот барои давлат хеле муҳим аст, чунки дар шароити ташаккули муносибатҳои муосири демократӣ дар кори танзими давлатии равандҳои кадрӣ ба сиёсати кадрҳо нақши пешбар дода мешавад. Сиёсати кадрӣ умумидавлатӣ бояд дар навбати аввал вақолати шахсони вазифадори тамоми сатҳҳо ва мутобиқати салоҳияти кадрҳо бо вазифаи ишғолкардаашонро таъмин намояд. Ин кор бояд на танҳо дар сатҳи ҷумҳуриявӣ ва бо кормандони мақомоти олии ҳокимият, балки дар тамоми сатҳҳо анҷом мегирад. [1-М]

Тавсияҳои оид ба истифодаи амалии натиҷаҳо

Таҳқиқи масъалаҳои дар диссертатсияи мазкур баанҷомрасида, таҳлилҳо ва хулосаҳо имконият доданд, ки пешниҳодҳои мушаххас ва тавсияҳои зерин таҳия гарданд:

1. Бо дарназардошти натиҷаҳои фаъолияти зехнию сиёсии сиёсатмадорон, таҳлилгарон ва олимони ташкили Шуроӣ ҷамъиятӣ оид ба сиёсати кадрҳо дар назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистонро ба мақсад мувофиқ мешуморем. Пешниҳод мешавад, ки ба Шуро вазифаи муайян кардани нақш ва ҷойгоҳи сиёсати давлатии кадрҳо чун воситаи самарабахши рушди ҷомеа ва иқтисоди кадрӣ он вогузор гардад.

2. Нақшаи иштироки шахрвандон дар таъсис ва фаъолияти сиёсати давлатии кадрҳо ва шаклҳои иштироки мустақими шахрвандон дар қабули қарорҳои муҳими кадрӣ тақмил дода шавад. Таҷрибаи ҳисоботдиҳии шахсони мансабдори давлатӣ дар назди коллективҳои меҳнатӣ ва иттиҳодияҳои шахрвандон дар бораи фаъолияти анҷомдодаи онҳо мунтазам ба роҳ монда шавад.

3. Фазаи ягонаи ҳуқуқӣ барои таъсиси ҳайати баландиҳтисоси мақомоти давлатӣ фароҳам оварда шавад. Барои ин бояд вазифаи таъмини меъёрии ҳуқуқии сиёсати давлатии кадрҳо иҷро шавад. Ба сифати объектҳои танзими сиёсӣ ва ҳуқуқӣ муносибатҳои кадрӣ, равандҳо ва технологияи кадрӣ ба коргирифта дар мақомоти ҳокимият ва идора эътироф шаванд.

4. Ба мақсади таъсиси ҳадамоти давлатии шахрвандии босубот пешниҳод мешавад, ки сабабҳои зуд-зуд иваз шудани кормандон вобаста аз вазъи сиёсӣ баргараф шаванд, назорат ба интиҳоб ва ҷобачогузори кадрҳои аз нигоҳи касбӣ тайёр тақвият дода шавад.

5. Масъулияти хадамоти кадрӣ мақомоти давлатӣ барои баланд бардоштани сифат ва истифодаи оқилонаи имкони касбии кадрҳои мақомоти ҳокимият ва идора тақвият дода шавад, шароити фаъолияти хизматчиёни давлатӣ беҳтар карда шавад.

6. Масъулияти роҳбарони мақомоти идораи давлатӣ ва маҳаллӣ барои таълими ҳатмӣ ва омӯзиши бефосилаи касбии хизматчиён аз нигоҳи меъёрӣ муқаррар карда шавад.

7. Дар бучети мақомоти ҳокимияти давлатӣ ва худидоракунии маҳаллӣ масраф барои тақмили ихтисоси хизматчиён дохил карда шавад ва ҳадди ниҳии он муайян карда шавад.

8. Бозомӯзии омӯзгорони курсҳои хадамоти давлатӣ ва маҳаллӣ бо мақсади тақвияти донишҳои назариявӣ, таҷрибаи амалӣ ва малакаи онҳо ба хотири омӯзиши сифатнок ташкил карда шавад. Омӯзгорон дар доираи мақомоти ҳокимияти давлатӣ ва худидоракунии маҳаллӣ ҳатман давраи бозомӯзиро гузаранд. Бо ин мақсад мувофиқ мебуд, ки байни устодони муассисаҳои таҳсилоти олӣ ва мақомоти идоракунии давлатӣ шартномаҳо баста шаванд.

Бо мақсади тақмили сиёсати давлатии кадрҳо аз таҷрибаи амалӣ ва назариявии ҷаҳонӣ ба таври васеъ истифода намудан лозим аст. Бинобар ин, вазифаи асосии назариявиро додани тасаввуроти бутун дар бораи ҳолати ин ниҳоди иҷтимоӣ ташкил намояд;

Асосҳои назариявӣ ва маводи амалӣ имкон медиҳанд, ки самтҳои асосии таҳаввулоти минбаъдаи сиёсати давлатии кадрҳо бо дарназардошти тамоюлоти умумиҷамъиятии ташаккул ва фаъолияти хизмати давлатӣ пешниҳод шаванд;

– раванди ташаккули сиёсати давлатии кадрҳоро метавон ба шакли занҷири марҳалаҳо тасаввур намуд: Концепсияи сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон, ки аз соли 2008 то имрӯз тағйиру илова нашудааст, дар таҳрири нав таҳия ва қабул гардад. Ҳамзамон низоми ҳадафҳо, вазифаҳо, усулҳо, тартиб додани нақш ва шаклҳои фаъолияти воситаҳои амалисозии сиёсати кадрӣ муайян карда шавад;

– Барномаи татбиқи Концепсияи сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон барои пешомади инкишофи кишвар дар таҳрири нав таҳия ва қабул гардад;

Ҳоло дар таҳқиқоти сиёсати давлатии кадрҳо тақсимбандии ягонаи ниҳодҳои он вучуд надорад. Бинобар ин, мо тақсимбандии зеринро, ки ба асоси пайванди захираҳо ва иқтисоди кадрӣ таҳия намудаем, пешниҳод мекунем:

– *ниҳодҳои сиёсӣ*. Ба ин гурӯҳ давлат, хизмати давлатӣ, ҳизбҳои сиёсӣ, иттиҳодияҳои ҷамъиятӣ, сохторҳои соҳибкорӣ, коллективҳои меҳнатӣ, шаҳрвандони Ҷумҳурии Тоҷикистон, элитаи сиёсӣ маъмури дохил мешаванд. Маҳз ҳамин ниҳодҳои сиёсӣ бояд сарҳадҳои дақиқи салоҳияти мақомоти ҳокимият ва масъулияти онҳо барои қабули қарорҳо, барқарорӣ эътимод ба ҳокимият ва рушди унсурҳо ва сохторҳои ҷомеаи шаҳрвандиро муайян намоянд;

– *ниҳодҳои идоракунанда*. Ба ин гурӯҳ ниҳодҳои давлатию ҳуқуқӣ, созмондихию воҳидӣ ва ниҳоди фаъолияти кадрӣ (таъмини кадрӣ хизмати давлатӣ) дохил мешаванд. Вазифаи онҳо аз танзими уҳдадорихо ва масъулияти шахсии хизматчиёни давлатӣ барои қабули қарорҳо, амалисозии тадбирҳо оид ба тақвияти ҳимояи ҳуқуқии хизматчиёни давлатӣ ва баланд бардоштани фарҳанги ҳуқуқии онҳо иборат аст. Онҳо бояд ихтилофоти сохторӣ ва вазифавии дастгоҳи давлатиро танзим намоянд, рушди муносиби равандҳои созмондихӣ ва кадриро таъмин намоянд, ки ин ба афзоиши самаранокии хизмати давлатӣ ва ҳокимияти иҷроия мусоидат мекунад;

– *ниҳодҳои таълимӣ*. Сухан дар бораи низоми тайёр кардани кадрҳо барои хизмати давлатӣ аст. Дар ҳаҷми барномаҳо ва стандартҳои давлатӣ, низоми бозомӯзӣ ва тақмили ихтисоси кадрҳо муқаррар карда мешавад;

– *ниҳодҳои технологӣ*. Ин гурӯҳ аз феҳристи кадрҳои роҳбарикунанда, таъсиси захираҳои кадрӣ, аттестатсия, озмунҳо, имтиҳонҳои таҳассусии хизматчиёни давлатӣ иборат аст. Ин ниҳодҳо ба фаъолияти ҳадафманди таъмини мақомоти ҳокимият ва идорӣ бо кормандони аз нигоҳи касбӣ омодашуда ва дорои ахлоқи баланд буда, қобилияти дар сатҳи талаботи муосир ва ба асоси қонун дар доираи вақолати мансабии худ амалӣ намудани вазифаҳои мақомоти давлатиро доранд, машғул мебошанд.

– *ниҳодҳои маънавию ахлоқӣ*. Ин ниҳодҳо усулҳо ва меъёрҳои ифодакунандаи талабот ба моҳияти ахлоқии хизматчиёни давлатӣ, ҷанбаҳои фаъолият: шарафи касбӣ, садоқат, эътибори нек, бегаразӣ ва ғайраро таъмин менамоянд. Метавон дар бораи қоидаҳои умумӣ ва арзишҳои танзимкунандаи муносибати мутақобила байни роҳбар ва тобеони ӯ ва байни ҳамкорон дар ҷараёни фаъолияти яқоя сухан гуфт;

– *ниҳодҳои иҷтимоӣ*. Ин гурӯҳ шакли созмондихии фаъолияти муштараки хизматчиёни давлатиро муаррафӣ менамояд. Фаъолияти ин гурӯҳи ниҳодҳои сиёсати давлатии кадрҳо ба созмондихии низоми кафолати иқтисодӣ, иҷтимоӣ ва ҳуқуқии аз тарафи давлат назоратшаванда, таъмини хизматчиёни давлатӣ бо шароити адои хизмати муваффақона, қонеъ намудани талабот ва манфиати онҳо, ки ҳалли муассири вазифаҳои хизматиро ҳавасманд мекунад, равона шудааст.

Ба максади баланд бардоштани шаффофият дар фаъолияти кадрӣ чунин воситаҳои сиёсати давлатии кадрҳо, монанди интиҳоб, озмунҳо, ҷобчогузорӣ, аттестатсия ва ғайра амал мекунад.

Барои дар сатҳи зарурӣ омода намудани хизмати кадрӣ амалҳои зеринро воқеӣ гардонидан лозим аст:

– бо дарназардошти ҳадаф ва манфиатҳои миллии Ҷумҳурии Тоҷикистон таҳия ва амалӣ намудани барномаи дарозмуддату фарогири тарбияи кадрҳо дар самти тайёр кардани мутахассисони сатҳи баланди илмӣ;

– таҳияи барномаҳо оид ба тайёр намудани мутахассисони идоракунии ҳайат (захираҳои инсонӣ);

– такмили барномаҳои таълимӣ барои раисони шаҳру ноҳияҳо, ҳайати роҳбарикунандаи вазорату идораҳои ҷумҳурӣ дар мавзӯҳои «Идоракунии давлатӣ дар шароити муосир», «Идоракунии ҳайат (захираҳои инсонӣ)»;

– такмили заминаҳои меъёрии ҳуқуқӣ оид ба имтиёзҳо ва кафолатҳои иҷтимоӣ иқтисодӣ барои мутахассисони ҷавон;

– наشري китобҳои таълимӣ, дастурҳои методӣ оид ба масъалаҳои назария ва амалияи хизмати давлатӣ;

– наشري дастурҳои таълимию методӣ оид ба масъалаҳои назария ва амалияи идоракунии ҳайат (захираҳои инсонӣ) ва дигар дастурҳои методӣ дар бораи масъалаҳои идоракунии давлатӣ ва хизмати давлатӣ;

– такмили барномаҳои таълимӣ оид ба таҳсилоти иловагии касбӣ барои хизматчиёни давлатӣ ва рушди малакаи касбии онҳо;

– такмили барномаи таълимӣ ва ташкили курсҳои кӯтоҳмуддат оид ба омӯзиши асосҳои қонунгузорию меҳнат, маъмурӣ, баҳисобгирии муҳосибавӣ, сиёсатшиносӣ, раваншиносӣ, этикети дипломатӣ, ташрифоти давлатӣ ва санъати суҳанварӣ барои ҳайати роҳбарикунанда.

– такмили ҳамкорию байналмилалӣ дар самти таҳсил, бозомӯзӣ ва таҷрибаомӯзию кадрҳо дар хориҷи кишвар;

– такмили системаи дурнамои захираҳои меҳнатӣ ва равандҳои демографӣ, баҳисобгирии натиҷаҳои ин дурнамо ҳангоми таҳияи самтҳои афзалиятноки сиёсати давлатии кадрҳо;

– такмили методикаи муайянкунии талабот ба таълими касбии кадрҳо;

– таъсиси шуъбаи таълими кадрҳои соҳаи идоракунии ҳайат дар заминаи муассисаи таҳсилоти олии дахлдор;

– такмили мониторинг, тартиб додани маҳзани маълумот дар бораи қонуни ҷавонони лаёқатманд бо мақсади пешбарии онҳо дар мансабҳои роҳбарикунандаи мақомоти давлатӣ;

– омӯзиши таҷрибаи кишварҳои рушдёфта дар самти татбиқи сиёсати давлатии кадрҳо.

Дар ҳудуди Ҷумҳурии Тоҷикистон сиёсати давлатии кадрҳо бояд ягона ва фарогир бошад. Вазифаи он бояд на танҳо назорат ба ҷойгиркунонии баробари захираҳои кадрӣ дар ниҳодҳои идораи давлатӣ, балки истифодаи равишҳои гуногун дар сиёсати кадрҳо бошад ва ҳамзамон ба ниҳодҳои идораи давлатӣ ҷалб шудани намояндагони тамоми минтақаҳои ҷумҳурӣ фаро гирифта шавад.

Қорӣ намудани ниҳодҳои менечерӣ дар идораи давлатӣ ва маҳаллӣ, ки баъзе муҳаққиқони идораи давлатӣ пешниҳод менамоянд, алҳол бармаҳал аст, чунки онҳо на ҳама вақт тавассути ниҳодҳои демократӣ назорат аз ҷониби иттиҳодияҳои ҷамъиятиро таъмин мекунанд.

Бояд раванди табодули мутақобила дар ҳайати кадрӣ сохторҳои давлатӣ ва соҳибкориро ҳавасманд ва ташвиқ кард, чунки он ба қори хизматчиёни давлатӣ тағйироти инноватсионӣ ворид мекунанд. Афзоиши теъдоди қорандони дорои таҷрибаи соҳибқорӣ ба самаранокии фаъолияти мақомот

таъсири мусбат мерасонад. Хуб мешуд, ки ин низом бо санадҳои дахлдори меъёрии ҳуқуқӣ асоснок карда шавад.

Ба назар гирифтани ҷанбаи зиддиятноки ниҳоди созмондиҳию воҳидии сиёсати давлатии кадрҳо муҳим аст. Кӯшиши бе тағйир нигоҳ доштани ҳаёти кадрӣ хизмати давлатӣ боиси коҳиши мустақилият ва ташаббускориҳои хизматчиён мегардад. Аксар вақт дигаргунии сохтори хизмати давлатӣ бо бозсозии санҷиданашуда алоқаманд аст, ки ин боиси қарахтии кадрӣ мегардад. Барои ташаккули сохторҳои мутаносиб амалкунанда бояд мутахассисони дорои малакаи тарҳрезии фаъолият ҷалб карда шаванд:

1. Ба самаранокии фаъолияти дастгоҳи давлатӣ беаҳамиятӣ ба ниҳоди захираҳои кадрӣ хизматчиёни давлатӣ, баъзе омилҳои боздоранда ва набудани шароит барои дар амал ҷорӣ намудани фаъолиятҳо бо кормандони хизмати давлатӣ таъсир мерасонанд. Ниҳоди захираи кадрҳо бояд чун яке аз ҷузъҳои сиёсати кадрӣ ва асоси технологияи кадрӣ баррасӣ шавад. Дар ин сурат ҷанбаи равандии он фаҳмо хоҳад шуд (марҳалаҳои интиҳоби захира, омода кардани захира, арзёбии таъйинот аз захира). Ин аз он шаҳодат медиҳад, ки дар сиёсати давлатии кадрҳо ба ғайр аз ниҳоди иҷтимоӣ, боз ниҳоди технологӣ низ мебошад. Ниҳодӣ будани захираи кадрӣ дар хизмати давлатӣ бояд бо асоси меъёрии ҳуқуқӣ устувор шавад.

2. Ниҳодҳои технологияи сиёсати кадрҳо (кор бо захираи кадрҳо, додани рутбаҳои таҳассусӣ, аттестатсияи хизматчиёни давлатӣ ва ғайра) ба тақмили таъҷилии ниҳоди арзёбии фаъолияти хизматчиёни давлатии равонашуда ба ҳалли вазифаҳои иҷтимоӣ эҳтиёҷ дорад.

3. Дар давраи шаклгирии сиёсати давлатии кадрҳо дар амал ҷорӣ намудани ниҳодҳои коммуникатсионӣ тавсия дода мешавад: ташкил намудани озмунҳо оид ба беҳтарин корманди касбӣ дар мақомоти ҳокимияти иҷроия, гузаронидани тадбирҳои коллективӣ оид ба рӯйдодҳои муҳим (мансаби баландтар гирифтани, ба нафақа гусел кардан, дар вазъияти тантанавӣ супоридани ҷоиза ва ғайра).

4. Дар доираи ниҳодҳои маънавию ахлоқӣ барқарор намудани ниҳоди ҳавасмандгардонии ахлоқии меҳнати хизматчиён ва эҳёи ниҳоди фаромӯшшудаи шогирдтайёркунӣ амри зарурӣ аст.

Дар натиҷаи матолиби зикршуда мо ба чунин хулоса омадем, ки дар сиёсати давлатии кадрҳо чун ниҳоди идораи фаъолияти хизмати давлатӣ ноқисии созмони он барои таҳким ва рушди давлатдорӣ зоҳир мешавад. Тавсияҳои мазкур метавонанд ҳангоми ташаккули ниҳоди сиёсати давлатии кадрҳо фойданок бошанд:

– бо дарназардошти натиҷабахшии гуногуни амали сиёсати давлатии кадрҳо вобаста аз иқтидори намунаҳои гуногуни он ва зимни баррасии ҳуди сиёсати кадрӣ аз нигоҳи татбиқи вазифаҳои сиёсии он (амалисозии манфиатҳои сиёсӣ ва муносибатҳои давлатӣ, интиҳоби элитаи сиёсӣ ва маъмурий, сотсиаликунонии сиёсии кадрҳо, амнияти давлатӣ), ба чунин хулоса омадем, ки татбиқи самаранокии вазифаҳои сиёсии сиёсати давлатии кадрҳо

самаранокии ҳокимияти сиёсӣ ва идоракуниро баланд мебардорад. Ин дар ҳифзи суботи сиёсӣ, таҳкими робитаҳои амудии Ҷумҳурии Тоҷикистон; дастгирии тавозун байни шаффофият ва пӯшидагии идораи давлатӣ; барқарорӣ робитаҳои мутақобила бо ниҳодҳои ҷомеаи шахрвандӣ ва амалӣ намудани ҳадафҳои рушди давлат ҳамчун масъалаи марказии низоми сиёсии Тоҷикистон зоҳир мешавад;

– аҳамияти вазифаи сиёсии интихоби элитаи сиёсӣ ва маъмурӣ, ки сиёсати давлатии кадрҳоро амалӣ менамояд, дар асри XX ва ибтидои асри XXI афзудааст. Вазифаи амалисозии манфиатҳои сиёсӣ чун асоситарин объекти таҳқиқоти сиёсати кадрӣ дар ниҳодҳои ҳокимияти давлатӣ зоҳир мешавад. Сиёсати давлатии кадрҳо ба сифати яке аз муҳимтарин шакли ниҳодӣ ва расмӣ мубориза барои ҳокимияти давлатӣ зоҳир мегардад. Дар чунин ҳолат сиёсати давлатии кадрҳо на танҳо бо дарназардошти зарурати тақвияти самаранокии ҳокимияти сиёсӣ ва идора, балки бо дарназардошти манфиатҳои сиёсии гурӯҳҳо, ҳизбҳо, синфҳо ва ташкилотҳои гуногун ташаккул меёбад;

– мутобиқи афзуншавии саҳми нисбии вазифаҳои ғайринтихобӣ дар мақомоти сиёсӣ ва маъмурӣ, сатҳи низоми сиёсии демократиро бояд нисбат ба сатҳи демократӣ будани тартиботи интихоби кадрӣ расмӣ сиёсати давлатии кадрҳо баррасӣ кард. Дар чунин ҳолат хосияти легитимии сиёсати давлатии кадрҳоро барҷаста мегардад. Онро дар афқори ҷамъиятӣ ҳамчун шартӣ зарурии баланд бардоштани самаранокии ҳокимияти сиёсӣ ва идоракуни дар Тоҷикистон баррасӣ менамоем;

– ба асоси таҳлили сиёсии ислоҳоти маъмурӣ ва идории Ҷумҳурии Тоҷикистон ислоҳоти хизмати давлатӣ, худидоракунии маҳаллӣ, низоми интихоботӣ ва ғайра аз ҷумлаи ҳадафҳои арзишманди онҳо барқарорӣ тавозуни аз дастрафтаи ваколатҳо байни элитаи сиёсии марказ ва минтақаҳо мебошад, ки на танҳо ба мақсади таҳкими ҳокимияти сиёсӣ, балки барои ҳифзи ваҳдати сиёсии Ҷумҳурии Тоҷикистон ҳаётан муҳим аст. Устувории натиҷаҳо ва рушди минбаъдаи муваффақонаи низоми сиёсӣ бевосита аз он вобаста аст, ки оё ба сатҳи баландтари рушди таҳаввулӣ бардоштани сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон, ки ба талаботи рушди ҷомеаи Тоҷикистон муносиб бошад, ҳамчунин ба таҳдидҳои воқеӣ ва эҳтимоли берунӣ ва дохилии сиёсии ниҳоди давлатдорӣ Тоҷикистон ҷавобгӯӣ бошад, муяссар мешавад ё не;

– дар диссертатсия нақши намунаҳои сиёсати давлатии кадрҳо дар таъмини рушди таҳаввулии давлат чун меъёри муҳимми муассирии ҳокимияти сиёсӣ ва идорӣ асоснок шудааст. Дар таҳқиқоти мазкур мо намунаҳои гуногуни сиёсати давлатии кадрҳоро, ки бо сатҳи таҳаввулии мураккабии гуногун – анъанавӣ, ҳимоятӣ, муносиби худ тафовут доранд, ҷудо кардем;

– ба асоси таҳқиқоти анҷомдода ҷамъбандии васеътар имкон дорад, яъне муайян намудани ҳудуди марҳалаҳои рушди сиёсати давлатии кадрҳо ба асоси сатҳи созмондиҳии сиёсати кадрӣ, ки ҳамчун давраи рушди идораи равандҳои кадрӣ пайваस्त бо сатҳи рушди низоми сиёсии ҷомеа фаҳмида мешаванд;

– самтҳои инкишофи сиёсати давлатии кадрҳо аз меъёрҳои зерин вобастаанд:

а) мураккабшавии сохтори сиёсати давлатии кадрҳо чун низом ва рушди зернизом;

б) баланд бардоштани сатҳи идоракунии равандҳои кадрӣ;

в) таквияти объективият ва заиф кардани субъективият дар қабули қарорҳои кадрӣ аз ҳисоби тартиботи қонунгузории сиёсати давлатии кадрҳо;

г) демократикунории минбаъдаи сиёсати давлатии кадрҳо.

Умуман, нақши сиёсати давлатии кадрҳоро чун воситаи интиҳоби сиёсӣ, амалисозии тадбирҳои амнияти давлатӣ, тамомияти арзии давлат, самаранокии ҳокимияти сиёсӣ ва идоракунии собит менамояд. Ҳамаи ин вазифаҳо, бешубҳа, ҷанбаи сиёсӣ дошта, метавонанд дар доираи бахши мустақили илмҳои сиёсӣ мавриди омӯзиш ва таҳқиқоти илмӣ қарор дода шаванд.

Интишорот аз рӯи мавзӯи диссертатсия

Монографияҳо

[1-М] Нуриддин, П.Р. Самтҳои афзалиятнок ва роҳҳои тақмили сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон. Монография [Матн] / П. Нуриддин. – Душанбе: Матбааи ДМТ, 2022. – 170 с.

[2-М] Нуриддин, П.Р. Асосҳои сиёсати давлатии кадрҳо. Монография [Матн] / П. Р. Нуриддин. – Душанбе: Матбааи ДМТ, 2021. – 220 с.

Мақолаҳои илмӣ, ки дар маҷаллаҳои тақризишавандаи ҚОА-и назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон ба таъб расидаанд

[3-М] Нуриддин, П.Р. Баъзе хусусиятҳои Консепсияи сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон [Матн] / П.Р. Нуриддин // Паёми Донишгоҳи миллии Тоҷикистон. Бахши илмҳои иҷтимоӣ-иқтисодӣ ва ҷамъиятӣ. – 2023. – № 11. – С. 270-278. ISSN 2413-5151

[4-М] Нуриддин, П.Р. Сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон: асосҳои меъёрии ҳуқуқӣ [Матн] / П.Р. Нуриддин // Паёми Донишгоҳи миллии Тоҷикистон. Бахши илмҳои иҷтимоӣ-иқтисодӣ ва ҷамъиятӣ. – 2023. – № 12. – С. 267-273. ISSN 2413-5151

[5-М] Нуриддин, П.Р. Сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон: мушкилот, монеаҳо ва пешомади инкишофи он [Матн] / П.Р. Нуриддин // Паёми Донишгоҳи миллии Тоҷикистон. Бахши илмҳои иҷтимоӣ-иқтисодӣ ва ҷамъиятӣ. – 2022. – № 5. – С. 272-283. ISSN 2413-5151

[6-М] Нуриддин, П.Р. Ташаккули сиёсати давлатии кадрҳо дар Аврупо ва Амрико [Матн] / П.Р. Нуриддин // Идоракунии давлатӣ. Маҷаллаи илмҳои Академияи идоракунии давлатии назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон. – 2021. – № 4/1 (53). – С. 189-199. ISSN 2664-0651

[7-М] Нуриддин, П.Р. Марҳалаҳои пайдоиш ва ташаккули назарияи сиёсати давлатии кадрҳо [Матн] / П.Р. Нуриддин // Паёми Донишгоҳи миллии

Тоҷикистон. Бахши илмҳои иҷтимоӣ-иқтисодӣ ва ҷамъиятӣ. – 2021. – № 6. – С.283-293. ISSN 2413-5151

[8-М] Нуриддин, П.Р. Сиёсати давлатӣ оид ба кадрҳо дар кишварҳои хоричӣ [Матн] / Г. Н. Зокиров, П. Р. Нуриддин // Тоҷикистон ва ҷаҳони имрӯз. – № 1 (73), 2021. – С. 35-49. ISSN 2075-9584

[9-М] Нуриддин, П.Р. Сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон дар шароити Истиқлоли давлатӣ [Матн] / П.Р. Нуриддин // Идоракунии давлатӣ. Маҷаллаи илмию сиёсии Академияи идоракунии давлатии назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон. – 2021. – № 1 (50). – С. 223-232. ISSN 2664-0651

[10-М] Нуриддин, П.Р. Сиёсати давлатии кадрӣ дар давраи советӣ [Матн] / П.Р. Нуриддин // Идоракунии давлатӣ. Маҷаллаи илмию сиёсии Академияи идоракунии давлатии назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон. – 2020. – №4/2 (49). – С. 261-272. ISSN 2664-0651

[11-М] Нуриддин, П.Р. Сиёсати давлатии кадрҳо чун падидаи иҷтимоӣ [Матн] / П.Р. Нуриддин // Паёми Донишгоҳи миллии Тоҷикистон. Бахши илмҳои иҷтимоӣ-иқтисодӣ ва ҷамъиятӣ. – 2020. – № 10. Қисми I. – С. 292-300. ISSN 2413-5151

[12-М] Нуриддин, П.Р. Таҳқиқоти сиёсати давлатии кадрҳо дар сиёсатшиносии муосир [Матн] / П.Р. Нуриддин // Паёми Донишгоҳи миллии Тоҷикистон. Бахши илмҳои иҷтимоӣ-иқтисодӣ ва ҷамъиятӣ. – 2020. – № 9. – С. 382-389. ISSN 2413-5151

[13-М] Нуриддин, П.Р. Фаъолгардонии нақши зан дар дипломатия [Матн] / П.Р. Нуриддин // Тоҷикистон ва ҷаҳони имрӯз. – № 4 (72), 2020. – С. 37-47. ISSN 2075-9584

[14-М] Нуриддин, П.Р. Намунаи ҳамкориҳои давлат ва ҷомеаи шахрвандӣ дар таъмини амнияти миллии [Матн] / П.Р. Нуриддин // Тоҷикистон ва ҷаҳони имрӯз. – № 1 (69), 2020. – С. 19-33. ISSN 2075-9584

[15-М] Нуриддин, П.Р. Пешбар ва раҳнамои эҳёи миллии [Матн] / П.Р. Нуриддин, Р.Ш. Нуриддинов // Идоракунии давлатӣ. Нашрият Донишқадаи идоракунии давлатии назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон. – 2019 (2). – С. 106-114. ISSN 2664-0651

[16-М] Нуриддин, П.Р. Хадамоти дипломатии Ҷумҳурии Тоҷикистон [Матн] / П.Р. Нуриддин // Паёми Донишгоҳи миллии Тоҷикистон. Бахши илмҳои иҷтимоӣ-иқтисодӣ ва ҷамъиятӣ, 2019. – № 3. Қисми I. – С. 298-303. ISSN 2413-5151

[17-М] Нуриддинов, П.Р. Сиёсати иҷтимоӣ ҳамчун ҷузъи сиёсати давлатӣ [Матн] / П.Р. Нуриддинов // Тоҷикистон ва ҷаҳони имрӯз. – № 4 (63), 2018. – С. 29-37. ISSN 2075-9584

**Маърузаҳо дар конференсияҳои илмӣ
ҷумҳуриявӣ, минтақавӣ ва байналмилалӣ**

[18-М] Нуриддин, П.Р. Развитие молодежи через внедрение проектного управления и создание экосистемы для формирования квалифицированных кадров [Текст] / П.Р. Нуриддин. Государственная молодежная политика: практики и стратегии: Международная научно-практическая конференция (г.Новосибирск, Российская Федерация, 2–3 июня 2022 г.). – Новосибирск, СИУ РАНХиГС при Президенте Российской Федерации.

[19-М] Нуриддин, П.Р. Пешвоии сиёсии Эмомалӣ Раҳмон: таҳлилии сиёсӣ [Матн] / П. Р. Нуриддин. Нақши Асосгузори сулҳу Ваҳдати миллӣ-Пешвои миллат, Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон муҳтарам Эмомалӣ Раҳмон дар таҳкими қонуният, тартиботи ҳуқуқӣ ва рушди инноватсионии кишвар: маводи конференсияи ҷумҳуриявӣ илмӣ-назариявӣ. – Душанбе, ДДОТ ба номи Садриддин Айни, 15-уми ноябри соли 2023. – С. 43-46.

[20-М] Нуриддин, П.Р. Манфиатҳои миллӣ ва сиёсати хориҷии Ҷумҳурии Тоҷикистон дар Осиёи Марказӣ [Текст] / П.Р. Нуриддин. Мақом ва нақши Ҷумҳурии Тоҷикистон дар инкишофи геополитикии минтақа: маводи конференсияи ҷумҳуриявӣ илмӣ-амалӣ баҳшида ба 75-солагии Донишгоҳи миллии Тоҷикистон ва 60-солагии таъсиси кафедраи сиёсатшиносӣ. (ш. Душанбе, 29 августи соли 2023). – Душанбе: Матбааи ДМТ. – С. 247-255.

[21-М] Нуриддин, П.Р. Государственная кадровая политика Республики Таджикистан в годы государственной независимости [Текст] / П.Р. Нуриддин. Становление и развитие внешней политики Республики Таджикистан за годы независимости: основные направления, принципы, приоритеты: материалы республиканской научно-практической конференции (г. Душанбе, 29 октября 2021 года). – Душанбе: РСТУ, 2021.

[22-М] Нуриддин, П.Р. Сиёсат, давлат ва кадрҳо ҳамчун падидаҳои таҳқиқоти илмӣ: ҷанбаҳои назариявӣ мавзӯ [Матн] / П.Р. Нуриддин. Масъалаҳо ва роҳи воситаҳои таҳким ва такмили Истиқлолияти Тоҷикистон: маводи конференсияи ҷумҳуриявӣ илмӣ-амалӣ (ш. Душанбе, 12 майи соли 2021). – Душанбе: Матбааи ДМТ, 2021. – С. 113-121.

[23-М] Нуриддинов, П.Р. Муҳоҷирати зехнии муосир дар низоми равандҳои ҷаҳонишавӣ [Матн] / П.Р. Нуриддинов. Масъалаҳои раванди муҳоҷирати меҳнатӣ: мушкилот ва дурнамо: маводи конференсияи ҷумҳуриявӣ илмӣ амалӣ (ш. Душанбе, 28 июни соли 2013). – Душанбе: МТС, 2013. – С. 139-147.

АННОТАТСИЯИ

**автореферати диссертатсияи Нуриддин Парвин Раймалихон
«Ташаккул ва такмили сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон»
барои дарёфти дараҷаи илмии доктори илмҳои сиёсӣ аз рӯи ихтисоси
23.00.02 – Ниҳодҳо, равандҳо ва технологияҳои сиёсӣ**

Калимаҳои калидӣ: сиёсати кадрӣ, сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон, идоракунии давлатӣ, идоракунии сиёсӣ, раванди кадрӣ, иқтидори кадрӣ, ҳадамоти кадрӣ, хизмати давлатӣ, мансабҳои давлатӣ, элитаи сиёсӣ-маъмурӣ, интихоби элита, интихоби кадрҳо, ҳокимияти сиёсӣ, низоми сиёсӣ, сиёсати давлатӣ.

Мақсади таҳқиқотро омӯзиши амиқ ва таҳлилу натиҷагирӣҳои васеи муайян намудани моҳият ва хусусиятҳои сиёсати кадрӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон ва тавассути он таҳкими муносибатҳои ҷамъиятӣ ва таъмини инкишофи босуботи ҷомеаи ташкил менамояд.

Ба сифати асосҳои методологӣ дар раванди таҳқиқот аз муносибат-ҳои системавӣ, таърихӣ, таҳлилий ва синергетикӣ истифода шудааст. Инчунин, дар таҳқиқоти диссертатсионӣ аз методҳои таҳлил, индуксия ва дедуксия, муқоисавӣ, контент-анализ, методи микдорӣ ва сифатӣ низ ба таври мақсаднок истифода шудаанд. Онҳо имкон доданд дар асоси сарчашмаҳои расмӣ ва илмӣ, маводи иттилоотӣ, оморӣ, инчунин коркарди концептуалии муҳаққиқони ватанӣ ва хориҷӣ омӯзиши объект ва предмети таҳқиқот анҷом дода, унсурҳои муҳимтарин ва муносибатҳои онҳо муайян намоянд.

Дар раванди таҳқиқот назарияи таҳқиқоти маҷмӯии созмондиҳӣ ва идоракунӣ, назария ва фарзияҳои бунёдӣ, назарияи ҳокимият, усулҳои таҳлилии диалектикую сохторӣ ва вазифавӣ мавриди истифода қарор гирифтаанд.

Навгони илмии таҳқиқоти мазкур аз он иборат аст, ки дар он раванди ташаккул ва такмили сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон мавриди омӯзиш қарор гирифтааст. Дар доираи таҳқиқот асосҳои назариявӣ-методологӣ ва иҷтимоӣ-сиёсии сиёсати давлатии кадрҳо таҳлил гардиданд. Дар илмҳои сиёсии ватанӣ асосҳои сиёсӣ ҳуқуқӣ, механизмҳои амалӣ намудани сиёсати давлатии кадрҳо, самтҳои афзалиятнок ва роҳҳои такмили он дар Ҷумҳурии Тоҷикистон таҳқиқ гардиданд.

Муқаррароти асосӣ, ҳулосаҳо ва тавсияҳои амалии рисола дар фаъолияти ниҳодҳои давлатӣ ва ташкилотҳои ғайриҳукуматӣ дар амалигардонии сиёсати кадрӣ ва истифодаи самараноки натиҷаҳои он бо мақсади ҳалли вазифаҳои сиёсӣ ва муносибатҳои ҷамъиятӣ, таҳкими маданияти сиёсии идоракунӣ, ҳангоми омӯзиши илмҳои сиёсии вобаста ба идоракунии сиёсӣ ва ғайра истифода мешаванд.

АННОТАЦИЯ

**автореферата диссертации Нуриддина Парвина Раймалихона
«Формирование и совершенствование государственной кадровой
политики Республики Таджикистан» на соискание учёной степени
доктора политических наук по специальности 23.00.02 – Политические
институты, процессы и технологии**

Ключевые слова: кадровая политика, государственная кадровая политика Республики Таджикистан, государственное управление, политическое управление, кадровый процесс, кадровый потенциал, кадровая служба, государственная служба, государственные должности, политико-административная элита, отбор элиты, отбор кадров, политическая власть, политическая система, государственная политика.

Целью исследования является углубленное изучение и анализ результатов определения сущности и особенностей кадровой политики в Республике Таджикистан и тем самым, укрепление общественных отношений и обеспечение стабильного развития общества.

В качестве методологической основы в процессе исследования использовались системные, исторические, аналитические и синергетические подходы. Также в диссертационном исследовании целенаправленно использовались методы анализа, индукции и дедукции, сравнительный, контент-анализа, количественные и качественные методы. Они позволили изучить объект и предмет исследования на основе официальных и научных источников, информационных и статистических материалов, а также концептуальных разработок отечественных и зарубежных исследователей, определить наиболее важные элементы и их отношения.

В процессе исследования использовались теория комплексного исследования организации и управления, основные теории и гипотезы, теория власти, методы диалектического, структурного и функционального анализа.

Научная новизна данного исследования заключается в том, что в нем изучен процесс формирования и совершенствования государственной кадровой политики Республики Таджикистан. В рамках исследования проанализированы теоретико-методологические и социально-политические основы государственной кадровой политики. В отечественной политической науке исследуются политические и правовые основы, механизмы реализации государственной кадровой политики, приоритетные направления и пути ее совершенствования в Республике Таджикистан.

Основные положения, выводы и практические рекомендации диссертации могут быть использованы в деятельности государственных институтов и неправительственных организаций в реализации кадровой политики и эффективном использовании ее результатов в целях решения политических функции и общественных отношений, укрепления политической культуры управления, при изучении политических наук, связанных с политическим управлением и т.д.

ANNOTATION**to abstract of the dissertation Nuriddin Parvin Raimalikhon
«Formation and improvement of state cadre policy in Republic of
Tajikistan» for the degree of doctor of political science in speciality
23.00.02 – Political institutions, processes and technologies**

Keywords: cadre policy, state cadre policy in Republic of Tajikistan, public administration, political management, cadre process, cadre potential, cadre service, civil service, public positions, political and administrative elite, elite selection, cadre selection, political power, political system, public policy.

The purpose of the research is an in-depth study and analysis of the results of determining the essence and features of cadre policy in Republic of Tajikistan and thereby strengthening public relations and ensuring the stable development of society.

Systemic, historical, analytical and synergetic approaches were used as a methodological basis in the research process. Also, the dissertation research purposefully used methods of analysis, induction and deduction, comparative, content analysis, quantitative and qualitative methods. They made it possible to research the object and subject of research on the basis of official and scientific sources, information and statistical materials, as well as conceptual developments of domestic and foreign researchers, to determine the most important elements and their relationships.

In the process of research, the theory of complex research of organization and management, basic theories and hypotheses, the theory of power, methods of dialectical, structural and functional analysis were used.

The scientific novelty of this research lies in the fact that it studied the process of formation and improvement of the state cadre policy of the Republic of Tajikistan. The research analyzed the theoretical, methodological and socio-political foundations of state cadre policy. Domestic political science studies the political and legal foundations, mechanisms for implementing state cadre policy, priority areas and ways to improve it in the Republic of Tajikistan.

The main provisions, conclusions and practical recommendations of the dissertation can be used in the activities of government institutions and non-governmental organizations in the implementation of cadre policies and the effective use of its results in order to solve political functions and public relations, strengthen the political culture of management, in the study of political sciences related to political management etc.

ТАДЖИКСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УДК: 32.001 (575.3)
ББК: 66.01 (2 таджик)
Н-92

На правах рукописи

НУРИДДИН ПАРВИН РАЙМАЛИХОН

**ФОРМИРОВАНИЕ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ
РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН**

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
доктора политических наук по специальности
23.00.02 – Политические институты, процессы и технологии

Душанбе – 2024

Диссертация выполнена на кафедре политологии Таджикского национального университета.

Научный консультант **Зокиров Гулмахмад Нозимович** – доктор политических наук, профессор кафедры политологии Таджикского национального университета.

Официальные оппоненты: **Комилбек Амид Ёрбек** – доктор политических наук, доцент, ректор Хорогского государственного университета имени Моёншо Назаршоева.

Диноршоҳ Азиз Мусо – доктор юридических наук, профессор, первый заместитель, заместитель исполнительного директора по науке, инновациям и международному сотрудничеству филиала Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова в городе Душанбе.

Ализода Бахриддини Пирмухаммад – доктор исторических наук, доцент, заведующий кафедрой философии и гуманитарных наук Академии государственного управления при Президенте Республики Таджикистан.

Ведущая организация: Кулябский государственный университет имени Абуабдуллох Рудаки.

Защита диссертации состоится «20» мая 2024 года, в 13⁰⁰ на заседании Диссертационного совета 6D.KOA-001 при Таджикском национальном университете (734025, Республика Таджикистан, город Душанбе, улица Буни Хисорак, студенческий городок, учебный корпус 15, зал диссертационного совета).

С диссертацией можно ознакомиться на официальном сайте Таджикского национального университета <https://tnu.tj/index.php/tj/6D-KOA-001/> и в Научной библиотеке университета по адресу г. Душанбе, проспект Рудаки, 17.

Автореферат разослан «___» _____ 2024 года.

И.о. ученого секретаря
диссертационного совета,
доктор исторических наук



Акрами З. И.

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования обусловлена фундаментальными процессами в Республике Таджикистан в конце XX и начале XXI века, в частности, изменением конституционного строя, отбором и расстановкой кадров. Эти факторы заставили руководство независимой Республики Таджикистан разработать и реализовать государственную кадровую политику, способную обеспечить совершенствование государственного устройства и политической власти.

Причина выбора и актуальность темы исследования также определяются следующими факторами:

Во-первых, необходимостью разработки целесообразной государственной кадровой политики, соответствующей новому политическому статусу государства, политической и национальной культуре, сформированной его гражданами, чтобы способствовать повышению эффективности политической власти государства Таджикистан на пути построения современного демократического общества. Как показывает опыт, для дальнейшего совершенствования начатых радикальных преобразований необходима пересмотреть принятые нормативно-правовые документы и политические и административные распоряжений и адаптировать их к постоянно возрастающим современным стандартам.

Во-вторых, успешное осуществление государственной кадровой политики оказывает непосредственное влияние на эффективность политического управления власти. Следовательно, с теоретической точки зрения необходимо разработать такую государственную кадровую политику, обеспечивающую повышение эффективности управления таджикским обществом и положительно влияли на его развитие. Этот фактор укрепит взаимное доверие между властью и гражданами, обеспечивающее развитие общества и инициативу каждого человека как субъекта процесса социально-политического управления. По мнению Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона, «В этот период мы считаем правильное определение кадровой политики одним из деликатных вопросов развития нового независимого общества. Кадровая политика, или иными словами, правильное нахождение необходимой интеллектуальной силы и ее необходимое и эффективное использование, является первоочередной задачей и целью каждого государства. По словам специалистов, не надо ждать прихода кадров, а надо их обучать и находить из разных слоев общества.¹

В-третьих, кадровая политика является самостоятельным видом государственной политики. Кроме того, различие политических задач придает государственной кадровой политике статус политической науки, поскольку она представляет эту сферу в форме политического процесса.

¹ Рахмон Э. Уфухои Истиклол [Матн] / Э. Рахмон. – Душанбе: «Ганҷ-нашриёт», 2018. – С. 302-303.

Государственная кадровая политика с такими политологическими понятиями, как «политическая деятельность», «политическая власть», «политический процесс», «политические решения», «политическая цель», «политическая идеология», «политический выбор», «политическое управление», «политическая коммуникация», «политическая репутация и имидж», «политическая культура», «политическая социализация» (воспитание молодежи в духе национальной культуры), «политическое развитие», «политическая модернизация» (кадровая политика как инструмент модернизации политической системы) и т. д.

Государственная кадровая политика имеет двойственное содержание, поскольку представляет собой сложное организационно-политическое явление. С одной стороны, она призвана обеспечивать всю кадровую работу в системе государственного управления – отбора, расстановки, переподготовки повышения квалификации и использования кадров, определения задач их деятельности, их должностных инструкций и принимаемых решений. С другой стороны, она определяет законодательные основы, принципы организации и деятельности общественно-политических структур и институтов гражданского общества в регулировании кадровых вопросов. В связи с этим государственная кадровая политика представляет собой совокупность теоретических, методологических положений, социальных и культурных ценностей, которые составляют ее идейную основу, используются в практике работы с кадрами.

Государство и государственная кадровая политика являются взаимодополняющими части одного и того же процесса. Государство разрабатывает и реализует такую кадровую политику, которая направлена на повышение эффективности политической власти, обеспечение устойчивого развития общества, укрепление его целостности и единства.

В-четвёртых, как политическая технология государственная кадровая политика в Республике Таджикистан может быть использована для повышения качества элитного управленческого состава путем привлечения в него личностей, обладающих высокими политическими и личностными качествами, государственным, профессиональным мышлением, искренним патриотизмом и высоким чувство ответственности. Кадровая политика располагает возможностями внедрить в отечественной политической науке концепции оптимизации работы, усиления связей, политических отношений и научной аргументации принятия решений.

Приведение в действие конституционных принципов доступности государственной службы для граждан имеет важное значение в деле формирования положительной репутации таджикского государства. Документ Копенгагенского совещания Конференции по человеческому измерению Организации по безопасности и сотрудничеству в Европе гласит, что к необходимым условиям демократии относится функционирование такой беспристрастной государственной службы, при которой приём на работу и

продвижение по карьерной лестнице аргументируется совокупностью личных заслуг.¹

Государственная кадровая политика связана с деятельностью политической элиты, которая формирует определенный класс общества и управляет государственной властью. Реализация государственной кадровой политики является первоочередной обязанностью государства, что составляет основу диссертационной работы и предмет исследования.

В-пятых, актуальность данного исследования заключается в том, что государственная кадровая политика обеспечивает баланса полномочий между центром и регионами. Поэтому анализ задачи кадровой политики будет способствовать усовершенствованию системы политической власти и развитию всего таджикского общества.

В-шестых, актуальность темы исследования также заключается в том, что государственная кадровая политика является важнейшим элементом обеспечения национальной безопасности Республики Таджикистан. В связи с этим вопросом глава государства подчеркивает «Современное государство требует, чтобы аппарат государственного управления работал эффективно, регулярно и слаженно. Именно компетентный и ответственный состав госслужащих способен легко решать кризисные явления во всех сферах общественной жизни на переходных этапах. ...Для повышения уровня и качества деятельности системы государственного управления, не допуская увеличения количества государственных органов и государственных служащих, необходимо воспитать высококвалифицированные и образованные кадры, обладающие глубоким профессиональным и политическим знанием и мировоззрением, организаторским и профессиональные опытом, управленческими навыками, а также обратить внимание на ответственных и патриотичных личностей, свободно владеющих языками и пользующихся современными технологиями.²

В-седьмых, государственная кадровая политика развивается как важный элемент эффективного социального управления. Ее роль растет соответственно росту влияния человеческого фактора в усовершенствовании таджикского общества. Для этого государственная кадровая политика должна быть адаптирована к современным реалиям. Как подчеркнул Президент Республики Таджикистан Эмомали Рахмон: «С целью продвижения эффективной политики отбора руководящих кадров и улучшения выполнения государственных задач сегодня одним из радикальных вопросов является

¹ См.: Документ Копенгагенского совещания Конференции по человеческому измерению ОБСЕ. Принят 29 июня 1990 г. 35 государствами-участниками Совещания по безопасности и сотрудничеству в Европе [Электронный ресурс] URL: <http://docs.cntd.ru/document/901731980> (дата обращения: 30.10.2018).

² Рахмон Э. Уфукҳои Истиклол [Матн] / Э. Рахмон. – Душанбе: «Ганч-нашриёт», 2018. – С. 304.

воспитание, отбор и расстановка профессиональных кадров сферы государственного управления».¹

Таким образом, государственная кадровая политика представляет собой совокупность политических целей, задач, принципов и приоритетов по формированию и контролю кадровыми отношениями и государственной структуре. Она имеет сложный состав и включающий в себя субъекты, объекты, средства реализации принципов кадровой политики. Без ее теоретического осмысления невозможно рационально обеспечить конституционное право государственных служащих на труд и их профессиональное развитие.

Основным условием, определяющим актуальность исследования теоретических и методологических основ государственной кадровой политики в современных реалиях, является методологическая дезориентация современного этапа². Для решения государственных задач должна быть разработана и реализована такая кадровая политика, которая отвечает национальным интересам и является основным источником управления. Об этом свидетельствует не только создание и модернизация системы государственного управления в соответствии со стратегическими задачами общественного и общественного развития Республики Таджикистан, но и обновление методов работы государственной службы, включая отбор, обучение, расстановку, повышение эффективности работы государственных служащих, направленное на достижение политических целей. Государство заинтересовано в разработке и формирования методов кадровой политики с учетом ее политической значимости.

Степень изученности научной темы. Несмотря на возрастающий вниманий исследователей-политологов к теме формирования и совершенствования государственной кадровой политики, но в этой области имеется еще много теоретических и практических вопросов, требующих научного анализа.

В процессе исследования темы диссертации автор проанализировал и исследовал труды представителей различных научных школ в области кадровой политики и управления, социальных технологий, теории социологии учитывая исторические условия и современные направления развития государственной кадровой политики в условиях развития общества. Поэтому, автор, учитывая многоаспектность государственной кадровой политики, определённым образом разделяет и анализирует имеющуюся литературу.

К первой группе отнесены труды классиков политической мысли Платона, Аристотеля, Конфуция, Шан Яна, Ч.Каутилья, Н.Макиавелли,

¹ Паёми Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон Эмомалӣ Раҳмон ба Маҷлиси Олии Ҷумҳурии Тоҷикистон аз 26 апрели соли 2013 [Манбаи электронӣ] URL: <http://www.president.tj/node/4318> (санаи мурочиат: 20.10.2018).

² См.: Турчинов А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики [Текст] / А. И. Турчинов. – М.: МПСИ: Флинта, 1998. – С. 7.

Низамульмулк, А. де Ришелье¹. В их трудах освещены вопросы совершенствования функции государственной кадровой политики относительно в сфере отбора, обучения и расстановки кадров и контроля над политической лояльностью должностных лиц.

Сюда же относятся работы О. Конта, А. Сен-Симона, Ф.У. Тейлора, Э.Дюркгейма², которые посвящены теориям управления, администрации и лидерства. В последующем эти вопросы были развиты и усовершенствована Г.Саймоном³ в рамках теории поведенческого подхода.

Рассмотрение государственной кадровой политики в качестве предмета анализа началось только в первой четверти XX века в связи с возникшими теориями научного менеджмента и социологии управления Г.Форда, А.Файола и Г. Эмерсона⁴.

В рамках политической философии и политической социологии европейской политической мысли проанализировались отдельные аспекты государственной кадровой политики Д.С. Миллем, Г.В.Ф. Гегелем, А.Д. Токвилем и Ж.Спенсером⁵. Политологи XX века – Л.Ф. Мизес, А. Лейпхарт,

¹ См.: Платон. Государство. Законы. Политика / Предисл. Е. И. Темнова [Текст] / Платон. – М.: Мысль, 1998. – 798 с.; Аристотель. Политика. Афинская полития / Предисл. Е. И. Темнова [Текст] / Аристотель. – М.: Мысль, 1997. – 458 с.; Он же. Этика [Текст] / Аристотель; пер. Н. В. Брагинской, Т. А. Миллер. – М.: Астрель, 2012. – 492 с.; Конфуций. Мысли. Изречения. Афоризмы [Текст] / Конфуций. – Минск: Современное слово, 1998; Шан Ян. Книга правителя области Шан [Текст] / Шан Ян. – М.: Рипол Классик, 2017. – 426 с.; Каутилья Ч. Архашастра [Текст] / Ч. Каутилья. – М.: Институт востоковедения РАН, Восточная литература, 2009. – 392 с.; Макиавелли Н. Государь. Рассуждения о первой декаде Тита Ливия. Сборник [Текст] / Н. Макиавелли; пер. с ит. – Минск: Попурри, 2016. – 672 с.; Низомулмулк. Сиёсатнома [Матн] / Мухаррир Р. Ҳабибов. – Душанбе, 2019. – 200 с.; Ришелье А. Политическое завещание или принципы управления государством [Текст] / А. Ришелье. – М.: Ладомир, 2008. – 500 с.

² См.: Антология мировой философии: в 4 т. Т. 3 [Текст] / под ред. В.В. Соколова и др., – М.: Мысль, 1969.; Тейлор Ф. У. Принципы научного менеджмента [Текст] / Ф. У. Тейлор; Пер. с англ. А. И. Зак. – М.: «Контроллинг», 1991. – 104 с.; Он же. Управление фабрикой. Научная организация труда [Текст] / Ф.У. Тейлор. – М.: НКПС Транспечать, 1925; Дюркгейм Э. Метод социологии [Текст] / Э. Дюркгейм / Пер. с фр., составление, послесловие и примечания А. Б. Гофмана. – М.: Канон, 1998. – 352 с.; Он же. О разделении общественного труда. Метод социологии [Текст] / Э. Дюркгейм. – М.: Наука, 1991. – 574 с.; Он же. Самоубийство: социологический этюд [Текст] / Э. Дюркгейм / пер. с фр. с сокр.; под ред. В. А. Базарова. – М.: Мысль, 1994; Он же. Социология. Ее предмет, метод и назначение [Текст] / Э. Дюркгейм / ред. кол.: В.М. Бакусев и др., пер. с фр. А.Б. Гофмана, худ. Ю.В. Сенин. – М.: Канон, 1995. – 352 с.

³ См.: Саймон Г. Административное поведение: пер. с англ. [Текст] / Г. Саймон, Дж. Марш – М.: Мир, 1974. – 374 с.

⁴ См.: Файоль А. Управление – это наука и искусство [Текст] / А. Файоль, Г. Форд, Г.Эмерсон. – М.: Республика, 1992. – 348 с.

⁵ См.: Миль Д. С. О свободе. Антология западно-европейской классической либеральной мысли [Текст] / Д. С. Миль. – М.: Наука, 1995. – 462 с.; Гегель Г. В. Ф. Философия права [Текст] / Г. В. Ф. Гегель / пер. с нем.; ред. и сост. Д. А. Керимов и В. С. Нерсисянц. – М.: Мир книги, 2007. – 528 с.; Токвиль А. де. Демократия в Америке [Текст] / А. де Токвиль / пер. с франц. предисл. Г. Дж. Ласки. – М.: Весь мир, 2000. – 554 с.; Спенсер Г. Личность и государство [Текст] / Г. Спенсер. – М.: Социум, 2007. – 208 с.

П.Бурд, Ф.Фукуяма¹ проявили интерес к вопросам, взаимодействия государственной кадровой политикой и политической системы общества.

Необходимо упомянуть основоположников теории политической элиты В. Парето, Г. Моска, авторы концепции «железного закона олигархии» Р. Михельса и Р. Миллса², которые исследовали политические механизмы влияния на кадровый подбор, а также автора концепции «революции менеджеров» Д. Бернхейма³. Особое значение в научном понимании основы государственной кадровой политики имеет теория «рациональной бюрократии» М. Вебера⁴.

Также нами исследованы работы, в которых изложены основные понятия и методологические положения теории социальных институтов. Сюда включены труды Т. Веблена, Э.Гидденса, М.С. Комарова, Н. Смелзера, С.С. Фролова⁵ и др.

Вторую группу литературы составляют исследования кадровой политики советского периода. Данная группа исследований требует тщательного изучения и дают возможность поиска вопросов использования некоторых принципов кадровой политики советского периода на современные условия.

Критический анализ государственной кадровой политики Советского Союза, проводившейся в рамках партийной номенклатуры, отражен в исследованиях М.Джиласа и А.А. Зиновьева⁶. Упомянутые авторы стремятся в своих исследованиях проанализировать и обобщить накопленный опыт,

¹ См.: Мизес Л. Бюрократия. Запланированный хаос. Антикапиталистическая ментальность [Текст] / Л. Мизес. – М.: Дело, 1993. – 238 с.; Лейпхарт А. Полиэтническая демократия [Текст] / А. Лейпхарт // Этнос и политика. – М.: УРАО, 2000.; Бурдьё П. Дух государства: генезис и структура бюрократического поля // Поэтика и политика. Альманах Российско-французского центра социологии и философии Института социологии Российской Академии наук [Текст] / П. Бурдьё. – М.: Ин-т экспериментальной социологии, 1999. – С. 125-166.; Фукуяма Ф. Сильное государство: управление и мировой порядок в XXI в [пер. с англ.] / Ф. Фукуяма. – М.: АСТ, 2007. – 220 с.

² См.: Парето В. Трансформация демократии [Текст] / В. Парето. – М.: Инфра-М, 2017. – 160 с.; Он же. О применении социологических теорий [Текст] / В. Парето // Социол. исслед. – 1995. – № 10; Он же. Компендиум по общей социологии [Текст] / В. Парето; пер. с итал. А. А. Зотова; науч. ред., предисл. к рус. изд., указ. имен М. С. Ковалёвой. – 2-е изд. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. – 510 с.; Моска Г. Правящий класс [Текст] / Г. Моска // Социол. исслед. – 1994. – №10. – С. 187-198; Михельс Р. Демократическая аристократия и аристократическая демократия [Текст] / Р. Михельс // Соц. исслед. – 2000. – № 1. – С. 107-116.; Миллс Р. Властвующая элита [Текст] / Р. Миллс. – М., 1959. – 542 с.

³ См.: Бернхейм Дж. Революция директоров [Текст] / Дж. Бернхейм. Пер. с англ. Е. Шугаева. – М.: Посев, 1954. – 160 с.

⁴ См.: Вебер М. Политические работы (1895–1919) [Текст] / М. Вебер. – М.: Праксис, 2003. – 424 с.

⁵ См.: Веблен Т. Теория праздного класса [Текст] / Т. Веблен. – М.: Прогресс, 1984. – 368 с.; Гидденс Э. Социология [Текст] / Э. Гидденс. – М.: Едиториал УРСС, 2005. – 632 с.; Комаров М. С. Введение в социологию [Текст] / М.С. Комаров. – М.: Наука, 1994. – 316 с.; Смелзер Н. Социология [Текст] / Н. Смелзер. – М.: Феникс, 1998. – 688 с.; Фролов С. С. Социология: 3-е изд., доп. [Текст] / С. С. Фролов. – М.: Гардарики, 2000. – 344 с.; Он же Социология организаций [Текст] / С. С. Фролов. – М.: Гардарики, 2001. – 270 с.

⁶ См.: Джилас М. Новый класс [Текст] / М. Джилас. – Нью-Йорк: Изд-во Фредерик А. Прегер, 1957. – 246 с.; Зиновьев А. А. Коммунизм как реальность. Кризис коммунизма [Текст] / А. Зиновьев. – М.: Центрполиграф, 1994. – 495 с.

которые необходимо учесть следующим поколениям. По мнению авторов, позитивные элементы данных практик могут иметь место в современных условиях в исследовании проблемы государственной кадровой политики как социального института.

Весомый вклад в понимание государственной кадровой политики советского периода внес И.И. Евтихийев¹. К этой же группе можно отнести исследования Т.Ю. Базарова, М.С. Восленского, Н.И. Глазуновой, в которых проанализированы вопросы влияния системы государственного управления на политические институты, непосредственно связанные с деятельностью человека в институтах современного государства.²

Работы Д.П. Зеркина, Г.П. Зинченко и В.Н. Козбаненко изложены фундаментальные теоретические взгляды в осмыслении института кадровой политики.³

В третью группу включены исследования ученых Российской Федерации, которые проанализировали теорию государственной кадровой политики и ее основные модели, введены в науку множество переведенных на русский язык источников.

Ценная фактологическая информация найдена из трудов современных социологов и политологов-специалистов в области элитологии Российской Федерации Г.К. Ашина, О.В. Крыштановской, О.В. Гаман-Голутвиной, а также в исследованиях В.Я. Гельмана, М.Н. Афанасьева, А.А. Мухина, С.Ю. Рыбаса и историков – Р.Г. Пихойя, О.Т. Джавланова⁴.

¹ См.: Евтихийев И. И. Институт государственной службы в советском административном праве [Текст] / И. И. Евтихийев // Научная сессия, посвященная 20-летию существования Всесоюзного института юридических наук (1925–1945): Тезисы докладов / Всесоюзный институт юридических наук Министерства юстиции СССР. – М., 1946. – С. 17–18; Он же. Особенности государственного управления в области народного хозяйства [Текст] / И. И. Евтихийев // Юбилейная научная сессия, посвященная 200-летию университета, 9–13 мая 1955 года: Тезисы докладов юридического факультета / МГУ им. М. В. Ломоносова. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1955. – С. 18–19.

² См.: Базарова Т. Ю. Управление персоналом [Текст] / Т. Ю. Базарова. – М.: ЮНИТИ, 2002. – 560 с.; Восленский М. С. Номенклатура [Текст] / М. С. Восленский. – М.: Изд-во Захаров, 2015. – 640 с.; Глазунова Н. И. Система государственного управления [Текст] / Н. И. Глазунова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 552 с.

³ См.: Зеркин Д. П. Основы теории государственного управления. Курс лекций. Изд. 2-е, доп. и перераб. [Текст] / Д. П. Зеркин, В. Г. Игнатов. – Ростов н/Д: МарТ, 2005. – 512 с.; Зинченко Г. П. Как изменить работу чиновников: опыт консультирования [Текст] / Г. П. Зинченко. – Ростов н/Д: «РостИздат», 2000. – 224 с.; Государственное управление: основы теории и организации: учебник в 2 т. Изд. 2-е, с изм. и доп. [Текст] / Под ред. В. А. Козбаненко. – М.: «Статут», 2002. – 366 с.

⁴ См.: Ашин Г. К. Элитология: история, теория, современность: монография [Текст] / Г. К. Ашин. – М.: МГИМО-Университет, 2010. – 600 с.; Крыштановская О. В. Анатомия российской элиты [Текст] / О. В. Крыштановская. – М.: Изд-во «Захаров», 2005. – 384 с.; Гаман-Голутвина О. В. Политические элиты России: Веки исторической эволюции [Текст] / О. В. Гаман-Голутвина. – М.: РОССПЭН, 2006. – 446 с.; Гельман В. Я. Изучение политических элит в России: проблемы и альтернатива [Текст] / В. Я. Гельман, И. Г. Тарусина // Политическая наука. – 2003. – № 1. – С. 53–78.; Афанасьев М. Н. Клиентелизм и российская государственность: Исследование клиентарных отношений, их роли в эволюции

Особенности кадрового отбора и расстановки политико-административных элит на региональном уровне освещены в исследованиях А.Е. Чириковой, М.Х. Фарукшина и Р.Р. Галлямова¹.

Современные категории государственной кадровой политики в сфере политического управления и государственной службы рассмотрены Г.В. Атаманчуком, В.С. Комаровским, В.А. Сулемовом, И.Н. Барсисом, А.И. Турчиновым, Г.Е. Асатуровым, Л.М. Тимофеевой, Ю.В. Ирхиным, В.С. Нечипоренко².

В эту же группу включены труды исследователей теории и практики социальных, экономических, политических, управленческих процессов, структур и организации – Н.М. Байкова, Б.С. Карпичева, С.Г. Кирдина, Б.В. Литова, К. О. Магомедова, А.В. Рыбаков³ и др.

и упадке прошлых форм российской государственности, их влияния на политические институты и деятельность властвующих групп в современной России: изд. 2-ое и доп. [Текст] / М. Н. Афанасьев. – М.: Моск. общ. научный фонд, 2000. – 318 с.; Мухин А. А. Путин: ближний круг Президента [Текст] / А. А. Мухин. – М.: Алгоритм, 2005. – 288 с.; Рыбас С. Рубежи российских элит [Текст] / С. Рыбас // Политическая элита. Политический ежегодник. – М.: ОЛМА-ПРЕСС, 2003; Пихоя Р. Г. Москва. Кремль. Власть. Две истории одной страны. Россия на изломе тысячелетий. 1985-2005 [Текст] / Р. Г. Пихоя. – М.: Русь-Олимп, 2007. – 552 с.; Джавланов О. Т. Номенклатура: эволюция отбора (Историко-политологический анализ) [Текст] / О. Т. Джавланов, В. А. Михеев. – М.: Луч, 1993. – 138 с.

¹ См.: Чирикова А. Е. Региональные элиты России [Текст] / А. Е. Чирикова. – М.: Аспект-Пресс, 2010. – 271 с.; Фарукшин М. Х. Политическая элита в Татарстане: вызовы времени и трудности адаптации [Текст] / М. Х. Фарукшин // Полис. Политические исследования. – 1994. – № 6.; Галлямов Р. Р. Элита Башкортостана. Политическое и конфессиональное измерение [Текст] / Р. Р. Галлямова. – Уфа, 2006. – 248 с.

² См.: Атаманчук Г. В. Конституционные основы государственной службы и кадровой политики [Текст] / Г.В. Атаманчук. – М.: РАГС, 1997. – 178 с.; Комаровский В. С. Политико-административное управление [Текст] / В. С. Комаровский, Ю. И. Матвиенко. – М.: РАГС, 2004. – 228 с.; Сулемов В. А. Государственная кадровая политика в современной России: теория, история, новые реалии: моногр., 2-е изд. [Текст] / В. А. Сулемов. – М.: Изд-во РАГС, 2006. – 344 с.; Барциц И. Н. Реформа государственного управления в России: правовой аспект [Текст] / И. Н. Барциц. – М.: Формула права, 2008. – 506 с.; Турчинов А. И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики [Текст] / А. И. Турчинов. – М.: МПСИ: Флинта, 1998. – 272 с.; Асатуров Г. Е. Государственная служба как социальный институт [Текст] / Г. Е. Асатуров. – М.: Проспект, 2007. – 232 с.; Тимофеева Л. Н. Рекрутирование молодых политических лидеров в России. – Актуальные проблемы политики и политологии в России [Текст] / Л. Н. Тимофеева. – М.: Изд-во РАГС, 2006.; Ирхин Ю. В. Реформирование государственной гражданской службы и потребности российского общества [Текст] / Ю. В. Ирхин // Социально-гуманитарные знания. – 2007. – № 2.; Нечипоренко В. С. Опыт работы с кадровым резервом в СССР и проблемы его адаптации к современным условиям [Текст] / В. С. Нечипоренко // Кадровый резерв как фактор развития управленческого потенциала России: материалы научно-практической конференции (РАГС, 26 марта 2009 г.). – М.: РАГС, 2009.

³ См.: Байков Н. М. Государственная служба в социальном измерении. [Текст] / Н. М. Байков. – Хабаровск: Кн. изд-во, 2000. – 200 с.; Лытов Б.В. Государственная служба как социальный институт [Текст] / Б. В. Лытов // Государственная служба: теория и организация. – Ростов н/Д., 1998; Карпичев В. С. Теоретические основы государственной службы [Текст] / В. С. Карпичев // Государственная служба: теория и организация. – Ростов н/Д., 1998; Кирдина С.Г.

Методическое значение для рассмотрения государственной кадровой политики имеет понятие социальной организации, предложенное А.П. Пригожиным.¹

Исследователи Т.Г. Калачев, А.Е. Лукьяненко, К.А. Малышев, П.А. Марченков, Н.И. Пицик, А.А. Хохлов и другие в своих трудах освещают концептуальные подходы в области разработки государственной кадровой политики, проделан содержательный анализ сферы государственного управления.²

В частности, в работе Н.М. Байкова³ рассматривается теоретико-методологический анализ современной кадровой политики. Существенно пополняют мировую политическую науку в области государственной кадровой политики исследования В.Э. Бойкова, Г.П. Зинченко, Е.В. Охотского и другие.⁴

В трудах А.А.Деркача, А.Г. Здравомыслова исследованы вопросы формирования и функционирования кадрового потенциала общества в свете государственной кадровой политики, повышения профессионализации уровня кадров и использования методов работы с кадрами.⁵

Институциональные матрицы и развитие России: введение в X-Y-теорию. 3-е изд., перераб., расш. и иллюстр. [Текст] / С. Г. Кирдина. – СПб.: Нестор-История, 2014. – 468 с.; Магомедов К. О. Социология государственной службы [Текст] / К. О. Магомедов. – М.: Изд-во РАГС, 2010; Рыбаков А. В. Новый общественно-институциональный порядок в России: проблемы формирования и оптимизации [Текст] / А. В. Рыбаков // Власть. – 2001. – № 7. – С. 9-14.

¹ См.: Пригожин. А. П. Методы развития организации [Текст] / А. П. Пригожин. – М.: МЦФЭР, 2003. – 864 с.

² См.: Калачева Т. Г. Профессионализм государственных служащих субъекта Федерации: методологический и методический подходы [Текст] / Т. Г. Калачева. – Н. Новгород: ВВАГС, 1998. – 188 с.; Лукьяненко А. Е. Персонал государственного аппарата: проблемы управления и стабилизации [Текст] / А. Е. Лукьяненко. – М.: Союз, 1997. – 280 с.; Малышев В. А. Социологический подход к анализу проблем профессионализма госслужащих [Текст] / В. А. Малышев, П. А. Марченков, Т. Г. Калачева. – М.: Инфра-М, 1997; Пицик Н. И. Проблемы формирования и развития кадрового потенциала органов власти и управления [Текст] / Н. И. Пицик. – М.: Наука, 2002; Хохлов А. А. Социология кадрового обеспечения органов власти [Текст] / А. А. Хохлов. – Орел, 1998.

³ См.: Байков Н. М. Кадровый потенциал органов власти: опыт социологического анализа [Текст] / Н. М. Байков. – Хабаровск: Изд-во ДВАГС, 2002. – 236 с.

⁴ См.: Бойков В. Э. Социология управления [Текст] / В. Э. Бойков. – М.: РАГС, 2006. – 336 с.; Зинченко Г. П. Социология управления [Текст] / Г. П. Зинченко. – Ростов н/Д.: Феникс, 2004. – 384 с.; Охотский Е. В. Государственная служба в парламенте: отечественный и зарубежный опыт. [Текст] / Е. В. Охотский. – М.: РОССПЭН, 2002; Он же. Государственная кадровая политика и механизм ее реализации. Кадроведение: изд. 2-е доп. и перераб. [Текст] / Под общ. ред. Е. В. Охотского – М.: РАГС, 1998; Он же. Служебная карьера [Текст] / Е. В. Охотский. – М.: Экономика, 1997; Он же. Государственная служба: культура поведения и деловой этикет [Текст] / Е. В. Охотский. – М.: РАГС, 1998; Он же. Государственная служба: теория и организация [Текст] / Е. В. Охотский. – Ростов н/Д.: Феникс, 1998. – 640 с.

⁵ См.: Деркач А. А. Развитие управленческой компетентности государственного служащего [Текст] / А. А. Деркач. – М.: Рос. ун-т дружбы народов, 2012; Здравомыслов А. Г. Социология: теория, история, практика / отв. ред. Н. И. Лапин; Институт социологии РАН

В четвертую группу включены поствеберовские теории государственной кадровой политики. К этой группе относятся исследования А. Шепарда, К. Хансена, Р. Каннингема, Л. Полларда, М. Тернера¹.

Вопросы формирования государственной кадровой политики с точки зрения поствеберовской теории исследованы в трудах Е.А. Капогузова и С.Л. Сергеевой².

В работах исследователей Российской Федерации – представителей веберовской школы государственной кадровой политики – В.Л. Романовой, Б.Т. Пономаренко, В.А. Михеева и зарубежных авторов А. Делиона, С. Ричардсона, М. Нияза³ рассмотрены политические и политико-управленческие вопросы подготовки кадров государственной службы.

Вопросы подготовки руководящих кадров государственной и местной службы освещаются в исследованиях М.А. Аюпова, И.Р. Гимаева, С.Н. Лаврентьева, С. Ю. Кабашова, М. Я. Халикова⁴ и др.

[Текст] / А. Г. Здравомыслов. – М.: Наука, 2008. – 382 с.; Он же. Поле социологии в современном мире [Текст] / А. Г. Здравомыслов. – М.: Логос, 2010. – 410 с.

¹ См.: Shepherd A. Governance, good government and poverty reduction [Text] / A. Shepherd // International review of administrative sciences. – London, 2000. – Vol. 66. – № 2.; Hansen K. Local councilors: between local «government» and local governance [Text] / K. Hansen // Public Administration. – Oxford, 2001. – Vol. 79. – № 1.; Cunningham R. From great expectations to hard times? Managing equal opportunities under New Public Management [Text] / R. Cunningham // Public Administration. – Oxford, 2000. – Vol. 78. – № 3.; Pouillard L. Technology and simulation: for a participative democracy in era of new public management [Text] / L. Pouillard // International Review of Administrative Sciences. – London, 1999. – Vol. 65. – № 3. – P. 371–380.; Turner M. Governance, administration and development. Hound mills [Text] / M. Turner, D. Haulm. – London: Macmillan, 1997.

² См.: Капогузов Е.А. Модернизация государственного управления в Европе: на пути к неовеберизму? [Текст] / Е. А. Капогузов // Современная Европа. – 2009. – № 1. – С. 29-40.; Сергеева С.Л. Политика и государственная служба (национальные модели взаимоотношений в США, Великобритании и Франции) [Текст] / С.Л. Сергеева. – М.: РАГС, 2008.

³ См.: Романова В. Л. Инновационная подготовка кадров государственной службы. 2-ое изд. [Текст] / В. Л. Романова, Л. А. Василенко. – М.: РАГС, 2007. – 140 с.; Пономаренко Б. Т. Система профессионального обучения государственных служащих [Текст] / Б. Т. Пономаренко. – М.: РАГС, 2006.; Михеев В. А. Инновации в профессиональной подготовке государственных служащих [Текст] / В. А. Михеев // Государственная служба. – 2008. – № 2.; Delion A. Training and Research in Public Enterprise Administration [Text] / A. Delion. Brussels: International Institute of Administrative Sciences, 1978. – P. 23.; Richardson S. The organization of support for an administrative training programme in an institute or school of administration [Text] / S. Richardson. – International Institute of Administrative Sciences Brussels. – Brussels, 1993. – P. 28.; Niaz M. A Training programmes for various categories of civil servants [Text] / A. M. Niaz. Brussels: International Institute of Administrative Sciences, 1983. – P. 49.

⁴ См.: Аюпов М. А. Региональные особенности политико-трансформационного процесса [Текст] / М. А. Аюпов. – Уфа: Гилем, 2003. – 252 с.; Гимаев И. Р. Подготовка управленческих кадров в Башкортостане: история и современность [Текст] / И. Р. Гимаев, С. Ю. Кабашов. – Уфа: Китап, 2006. – 188 с.; Лаврентьев С. Н. Роль государственной службы в процессах формирования гражданского общества [Текст] / С. Н. Лаврентьев, Р. Х. Кунакбаев. – Уфа: Гилем, 2006. – 164 с.; Кабашов С. Ю. Подготовка управленческих кадров в Башкортостане: страницы истории [Текст] / С. Ю. Кабашов // Экономика и управление: науч.-практ. журн. –

Важное научное значение имеют исследования политологов Соединенных Штатов Америки, Евросоюза и Китайской Народной Республики – Д. Майзеля, К. Превитта, С. Келлера, М. Кука, Р. Сенера, Г. Пиганьоля, С. Нанна, А. Люсатто, Х. Г. Келнера, К. Каспари, а также исследования И. Лю, Ю. Штейнера в области кадрового отбора, изменения и демократизации государственной кадровой политики. В трудах К. Стиверса и Б. Нельсона¹ рассмотрены вопросы гендерного равноправия в государственной службе.

К пятой группе можно выделить исследовательские работы Н. М. Казанцева, А. Ф. Ноздрачева, Д. М. Овсянко, Ю. Н. Старилова, которые интерпретируют кадровую политику с политико-правовой точки зрения². В

№ 5 (73). – С. 11-17; Халиков М. И. Государственная и муниципальная кадровая политика [Текст] / М. И. Халиков, В. В. Мухортов. – Уфа: БАГСУ, 2014. – 160 с.

¹ См.: Meisel J. The myth of the ruling class [Text] / J. Meisel. – Michigan: The university of Michigan press, 1958.; Prewitt K. The recruitment of political leaders: study of citizen – politicians [Text] / K. Prewitt. – NY: Bobbs – Merrill Company, 1970; Prewitt K., Stone A. The ruling elites. Elites theory, power and American democracy [Text] / K. Prewitt, A. Stone. – New York, 1973.; Keller S. Beyond the Ruling Class. Strategic Elites in Modern Society [Text] / S. Keller. – Wan Brunswic, 1991. – 354 pp.; Cook M. Personnel Selection Adding Value People [Text] / M. Cook. – London: Jon Wiley & Sons Ltd, 2004.; Сэнер Р. Профессионализм лидеров в условиях глобализации [Текст] / Р. Сэнер // Государственная служба за рубежом. Эффективность кадрового менеджмента. Реферат. бюл. – М.: РАГС, 2002. – С. 85–90; Пиганьоль Г. Государственные служащие и служащие частного сектора [Текст] / Г. Пиганьоль // Государственная служба в зарубежных странах: сбор. – Уфа: РИО БАГСУ, 1995; Нанн С. Национализм и регионализм [Текст] / С. Нанн, С. Стапберг // Государственная служба за рубежом. Эффективность кадрового менеджмента. Реферат. бюл. – М.: РАГС, 2001; Люссато А. Тесты по подбору персонала [Текст] / А. Люссато. – СПб.: Нева, 2002. – 128 с.; Келнер Х.-Г. Децентрализация в Испании приносит успехи [Текст] / Х.-Г. Келнер // Государственная служба за рубежом. Национальные отношения в полиэтнических государствах. Реферат. бюл. – М.: РАГС, 2001; Каспари К. Опыт использования компьютерных учебных программ для повышения квалификации административных кадров [Текст] / К. Каспари // Государственная служба за рубежом. Эффективность кадрового менеджмента. Реферат. бюл. – М.: РАГС, 2002; Лю И. Сравнительный анализ кадровой политики России и КНР (1991–2005) [Текст] / И. Лю // Власть. – 2006. – № 1; Штейнер Ю. Распределение власти – ещё один швейцарский экспортный продукт [Текст] / Ю. Штейнер // Этнос и политика / под ред. А. А. Прусаускаса. – М.: Изд-во УРАО, 2000. – С. 281–287.; Stivers C. Bureau Men, Settlement Women. Constructing Public Administration in the Progressive Era [Text] / C. Stivers. – University Press of Kansas. 2000. – 187 p.; Nelson B. J. Women and Politics Worldwide [Text] / B. J. Nelson, N. Chowdhury. – Yale University Press, 1994. – 818 p.

² См.: Казанцев Н.М. Публично-правовое регулирование государственной службы: институционно-функциональный анализ. Монография [Текст] / Н. М. Казанцев – М.: РАГС, 1999; Ноздрачев А. Ф. Государственная служба [Текст] / А. Ф. Ноздрачев. – М.: Статут, 1999. – 592 с.; Овсянко Д. М. Государственная служба Российской Федерации [Текст] / Д. М. Овсянко. – М.: Юристъ, 2002. – 288 с.; Стариков Ю. Н. Государственная служба в Российской Федерации: теоретико-правовое исследование [Текст] / Ю. Н. Стариков. – Воронеж: Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 1996. – 456 с.; Стариков Ю. Н. Государственная служба и служебное право [Текст] / Ю. Н. Стариков. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2015. – 240 с.

этой связи, В.Г. Игнатов¹ и другие внесли достойный вклад в анализе вопросов государственной кадровой политики. В работах исследователей данной группы вопрос кадровой политики рассматривается с политико-институциональной точки зрения.

Шестую группу составляет исследовательские труды В.С. Карпичева, Е.В. Охотского, В.Л. Романова, В.М. Соколова, В.П. Мельникова и др². Данные авторы ориентируются на социальные аспекты исследования государственной кадровой политики.

В седьмую группу составляют исследовательские работы В.М. Анисимова, А.И. Горбачева, И.П. Литвинова, В.И. Лукьяненко, Б.С. Нечипоренко, Б.Т. Пономаренко, В.Г. Смолькова, В. А. Сулемова и др³. Они проанализировали вопросы разработки концепции кадровой политики, ее задачи, основные направления, объекты и субъекты, принципы работы с кадровым составом и стиль управления им.

В восьмую группу входят диссертации О.В. Агеева, А.И. Васильева, В.А. Колесникова, И.Н. Шентябиной, Г.Г. Архиповой, А.М. Магомадова, Д.М.

¹ См.: Игнатов В. Г. Современная государственная кадровая политика и ее реализация на Северном Кавказе [Текст] / В. Г. Игнатов, С. Г. Кузнецов, А. В. Понеделков. – Р.-н.-Д.: СКАГС, 2000. – 208 с.; Игнатов В. Г. Государственная кадровая политика и технологии ее реализации [Текст] / В. Г. Игнатов, А. В. Понеделков, Н. С. Слепцов. – Р.-н.-Д.: Изд-во СКАГС, 2001. – 328 с.

² См.: Карпичев В. С. Социальный вектор государственной службы [Текст] / В. С. Карпичев // Государственная служба Российской Федерации: первые шаги и перспективы. – М., 1997; Охотский Е. В. Административная этика / под ред. В. Л. Романова. [Текст] / Е. В. Охотский, В. Л. Романов, В. М. Соколов. – М.: РАГС, 1999; Мельников В. П. Государственная служба в России: исторический опыт организации и современность [Текст] / В. Н. Мельников, В. С. Нечипоренко. – М.: Изд-во РАГС, 2003. – 508 с.

³ См.: Анисимов В. М. Государственная кадровая политика и механизм ее реализации [Текст] / В. М. Анисимов, Ф. Д. Демидов, В. П. Мельников, Е. В. Охотский. – М.: РАГС, 1998. – 468 с.; Горбачев А. И. Системность государственной кадровой политики [Текст] / А. И. Горбачев // Государственная кадровая политика: проблемы формирования и реализации: материалы «Круглого стола». – М.: РАГС, 2001; Литвинов И. П. Стиль исполнения управленческой должности [Текст] / И. П. Литвинов, И. И. Литвинов, А. В. Меньчуков. – СПб.: ЛИНЭЛ-Н, 2003. – 520 с.; Лукьяненко В. И. Государственный аппарат России: проблемы организации, управления, контроля [Текст] / В. И. Лукьяненко. – М.: Изд-во РАГС, 2004. – 414 с.; Нечипоренко В. С. Кадровый потенциал России: состояние и основные тенденции изменений [Текст] / В. С. Нечипоренко // Государственная кадровая политика и механизм ее реализации. – М.: РАГС, 2002. – С. 32–40; Пономаренко Б. Т. Профессионализм как основа государственного регулирования кадрового потенциала Российской Федерации [Текст] / Б. Т. Пономаренко // Государственная кадровая политика и механизмы ее реализации. – М.: РАГС, 2002; Смольков В. Г. Кадровый менеджмент в системе государственной службы зарубежных стран [Текст] / В. Г. Смольков. – М.: РАГС, 2000; Сулемов В. А. Формирование государственной кадровой политики: концептуальные основы, цели, приоритеты [Текст] / В. А. Сулемов // Государственная кадровая политика и механизмы ее реализации. – М.: Изд-во РАГС, 1998. – С. 25–49.

Оздарбиева, М.В. Лазарева¹, в которые освещены вопросы государственной кадровой политики.

В научных исследованиях Д.В. Дудкиной, А.В. Федорова исследовано развитие государственной кадровой политики в Советском Союзе. Эволюция кадровой политики других государств коммунистической системы рассмотрена в диссертациях Т.В. Лазарева (Китайская Народная Республика) и Хо Нгок Хайя² (Социалистическая Республика Вьетнам).

В диссертационных работах С.Л. Аксенова, А.В. Понеделкова, А.А. Паутова³ проанализированы и рассмотрены вопросы развития государственной кадровой политики с точки зрения методологии политического управления.

К девятой группе включены труды представителей научной школы Республики Таджикистан, которые проанализировали теорию и практику управления, профессиональную этику и общение государственных служащих, формирование и развитие таджикской политической элиты, вопросы

¹ См.: Агеев О. В. Институт государственной службы в системе властных отношений современной России: дис. ... канд. полит. наук [Текст] / О. В. Агеев. – Н. Новгород, 2002. – 176 с.; Васильев А. И. Демократизация подбора и расстановки руководящих партийных кадров в условиях перестройки: опыт социологического анализа: дис. ... канд. социол. наук [Текст] / А. И. Васильев. – М., 1990. – 160 с.; Колесников В. А. Государственная кадровая политика: политико-институциональный аспект: дис. ... канд. полит. наук [Текст] / В. А. Колесников. – Ростов н/Д., 2002. – 208 с.; Шентябина И. Н. Кадровая политика в сфере государственной гражданской службы субъекта федерации как социально-управленческая деятельность. На примере Приволжского федерального округа: дис. ... канд. социол. наук [Текст] / И.Н. Шентябина. – Н. Новгород: ВВАГС, 2005. – 188 с.; Архипова Г. Г. Этнический фактор в формировании органов государственной власти в полиэтнических государствах: дис. ... канд. полит. наук [Текст] / Г. Г. Архипова. – М.: РАГС, 2006. – 202 с.; Магомадов А.М. Государственная кадровая политика как регулятор этно-социальных конфликтов на Северном Кавказе: дис. ... канд. социол. наук [Текст] / А. М. Магомадов. – М.: РАГС, 2006. – 180 с.; Оздарбиев Д. М. Государственная кадровая политика в кризисном регионе: дис. ... канд. социол. наук [Текст] / Д. М. Оздарбиев. – М.: РАГС, 2006. – 172 с.

² См.: Дудкина Д. В. Советская кадровая политика и местный государственный аппарат (1917–1991 гг.): дис. ... канд. ист. наук [Текст] / Д. В. Дудкина. – Самара, 2002. – 242 с.; Фёдоров А. В. Кадровая политика СССР на завершающем этапе индустриальной модернизации: конец 1950–1980 гг.: дис. ... канд. ист. наук [Текст] / А. В. Фёдоров. – М.: Моск. погран. инс. ФСБ Российской Федерации, 2005. – 182 с.; Лазарева Т. В. Кадровая политика в национальных районах КНР: дис. ... канд. ист. наук [Текст] / Т. В. Лазарева. – М.: РАН, 2002. – 202 с.; Хо Нгок Хай. Побороть и воспитание партийных кадров в современных условиях СРВ (Социально-психологический аспект): дис. ... канд. филос. наук [Текст] / Хо Нгок Хай. – М.: АОН при ЦК, 1987.

³ См.: Аксёнов С. Л. Социальная диагностика кадрового обеспечения аппаратов органов государственной власти Российской Федерации: дис. ... канд. социол. наук [Текст] / С. Л. Аксёнов. – М.: РАГС, 2000. – 162 с.; Понеделков А. В. Повышение компетентности партийных кадров в условиях перестройки (Социологический анализ): дис. ... канд. социол. наук [Текст] / А. В. Понеделков. – М.: АОН при ЦК, 1990. – 178 с.; Паутов А. А. Элитогенез и высший административно-управленческий персонал государства в условиях кризисного развития: дис. ... канд. социол. наук. – М.: РАГС, 2000. – 204 с.

интеллектуальной безопасности и «утечка мозгов», навыки и традиции лидерства, особенности развития политики государственного управления.

Ценные фактологические сведения нашли из трудов Ш. Шойсматуллоева, А.Ш. Курбонова, Г.Н. Зокирова, З.Ш. Сайидзода, С.С. Фаттохзода, Р.Ш. Сотиволдиева, Х. Нуриддинова, Р.Ш. Нуриддинова, А.М. Диноршо, А.Рахнамо, А.Ё. Комилбека, Б.П. Ализода и И.А. Пирназарова.¹

¹ См.: Шойсматуллоев Ш. Хусусияти ташаккули сохтори маҳаллии Тоҷикистон [Матн] / Ш. Шойсматуллоев // Паёми Донишгоҳи омӯзгорӣ. Силсилаи илмҳои фалсафа. – 2021. – № 1. – С. 118-123; Он же. Ташаккул ва инкишофи «назарияҳои элитаи сиёсӣ» [Матн] / Ш. Шойсматуллоев // Ахбори Института фалсафа, сиёсатшиносӣ ва ҳуқуқи ба номи А. Баҳоваддинови Академияи илмҳои Тоҷикистон, 2019. – № 2. – С. 242-247; Курбонов А. Ш. . Сиёсати давлатӣ дар соҳаи омода намудани кадрҳои илмӣ дар раванди дигаргуншавии ҷомеа [Матн] / А. Ш. Курбонов // Ахбори Институтаи фалсафа, сиёсатшиносӣ ва ҳуқуқи ба номи А. Баҳоваддинови Академияи илмҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон. – Душанбе, 2015. – № 4. – С. 26-30; Он же. Неруи зехнии ҷумҳурӣ ва ҳалли мушкилоти соҳаи илм дар замони истиклолият [Матн] / А. Ш. Курбонов // Тоҷикистон ва ҷаҳони имрӯз. – Душанбе, 2016. – № 3. – С. 314-323; Зокиров Г. Н. Хусусиятҳои инкишофи сиёсат ва идораи давлатӣ [Матн] / Г. Н. Зокиров // Паёми Донишгоҳи миллии Тоҷикистон. – 2017. – № 2-5. – С. 142-151; Он же. Сиёсатшиносӣ. Ҷ. I [Матн] / Г. Н. Зокиров. – Душанбе: ДМТ, 2019. – 648 с; Он же. Ҳунари роҳбарӣ ва суннатҳои роҳбарӣ [Матн] / Г. Н. Зокиров. – Душанбе, 1994; Он же. Донишномаи сиёсӣ. Ҷ. I [Матн] / Г. Н. Зокиров. – Душанбе: «Андалеб-Р», 2015. – 520; Он же. Донишномаи сиёсӣ. Ҷ. II [Матн] / Г. Н. Зокиров. – Душанбе: «Андалеб-Р», 2015. – 536; Он же. Донишномаи сиёсӣ. Ҷ. III [Матн] / Г. Н. Зокиров. – Душанбе: «Андалеб-Р», 2015. – 540.; Сайидзода З. Ш. Сиёсати давлатии Президент Эмомалӣ Раҳмон ва рушди устувори Тоҷикистон. Наши дуоми такмилёфта [Матн] / З.Ш. Сайидзода. – Душанбе: ҶДММ «Контраст», 2012. – 164 с.; Фаттохзода С. С. Ташаккул ва инкишофи элитаи сиёсӣ тоҷик [Матн] / С.С. Фаттохзода // Паёми Донишгоҳи миллии Тоҷикистон. Бахши илмҳои иҷтимоӣ-иқтисодӣ ва ҷамъиятӣ. 2019. – № 5. – Ҷ. I. – С. 279-283; Сотиволдиев Р.Ш. Назарияи идоракунии. [Матн] / Р.Ш. Сотиволдиев. – Душанбе: «Шарқи озода», 2005. – 222 с.; Нуриддинов Ҳ. Одобӣ касбӣ ва муоширати хизматчиҳои давлатӣ [Матн] / Ҳ. Нуриддинов, Б. П. Ализода. – Душанбе: ДТИХД, 2005. – 61 с.; Он же. Идоракунии ва хизмати давлатӣ дар замони Сомониён [Матн] / Ҳ. Нуриддинов // Паёми Донишқадаи тақмили ихтисоси хизматчиёни давлатии Ҷумҳурии Тоҷикистон. – 2005. – № 1. – С. 52-53; Диноршо А. М. Хизмати давлатӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон [Матн] / А. М. Диноршо, Х. Ойев, К. Саиданваров. – Душанбе, 2020. – 220 с.; Он же. Асосҳои ҳуқуқи шакли фаъолияти мақомоти иҷроияи маҳаллии ҳокимияти давлатӣ [Матн] / А. М. Диноршо, Ҷ. Қодиров // Правовая жизнь. – № 1 (29). 2020. – С. 81-88; Раҳнамо А. Дидгоҳи давлатмехвар [Матн] / А. Раҳнамо. – Душанбе: «ЭР-граф», 2021. – 248 с.; Комилбек, А.Ё. Асосҳои таҳлили сиёсати давлатӣ [Матн] / О. Бобоев, А. Ё. Комилбек. – Душанбе, 2022. – 309 с.; Он же. Низоми идоракунии сиёсӣ: ҷанбаҳои назариявӣ методологӣ ва амалии он дар шароити Ҷумҳурии Тоҷикистон: дис. ... д-ри илмҳои сиёсӣ [Матн] / А.Ё. Комилбек. – Душанбе, 2022. – 326 с.; Он же. Политическое управление в современном политическом процессе. [Текст] / А.Ё. Комилбеков. – Душанбе, 2019. – 176 с.; Он же. Низоми идоракунии сиёсӣ дар Тоҷикистон: таҳлили назариявӣ-амалӣ [Матн] / А. Ё. Комилбек. – Душанбе, 2022. – 187 с.; Ализода Б. П. История становления государственного управления в Таджикистане (1917-1929) [Текст] / Б.П. Ализода. – Душанбе, 2020. – 180 с.; Боз вай. Трансформация и развитие государственного управления в Таджикистане (1929-2015) [Текст] / Б. П. Ализода. – Душанбе, 2021. – 200 с.; Он же. Ташаккули мақомоти идоракунии давлатии Ҷумҳурии Шӯравии Сотсиалистии Тоҷикистон [Матн] / Б. П. Ализода // Паёми Донишгоҳи омӯзгорӣ. – № 6 (83). – 2019. – С.

Ш. Шоисматуллоев в своих исследованиях изучает основные периоды формирования и развития концепции политических элит. Автор отмечает, что для каждого периода существования элиты характерен определенный уровень развития теории элиты. При этом в его статьях основное внимание сосредоточено на анализе особенностей формирования структуры местного самоуправления Таджикистана.

А.Ш. Курбоновым изучены вопросы интеллектуальной безопасности и ее роль в обеспечении национальной независимости и развития стран в современном мире, а также проанализированы причины и последствия «утечки мозгов», ее регулирования и предотвращения.

Г.Н. Зокиров в своих трудах исследует вопросы искусства и традиций лидерства, теории государственной политики и управления. В его книгах комплексный подход определяется как роль политологии. По мнению Г.Н. Зокирова, государственное управление, взаимодействие общества и государства, ответственность государства перед обществом и т.д. имеют по существу политический характер и приобрели особое место в развитии общества. При этом в его статьях основное внимание сосредоточено на анализе государственного управления, государственной политики и политической теории.

З.Ш. Сайидзода в своих исследованиях, наряду с анализом вопросов внешней политики Республики Таджикистан, определяет роль кадров в разработке и реализации государственной деятельности.

С.С. Фаттохзода рассматривает вопросы формирования и развития политической элиты и ее роли в реализации стратегических целей Республики Таджикистан.

Преимущество книги Р.Ш. Сотиволдиева состоит в том, что в ней теория управления анализируется с учетом реалий Республики Таджикистан в условиях Государственной независимости.

В статьях Х.Нуриддинова, проанализированы вопросы профессиональной этики и общения государственных служащих.

Вклад трудов Р.Ш. Нуриддинов состоит в том, что анализирует и рассматривает кадровый состав дипломатической службы Министерства иностранных дел Республики Таджикистан, профессиональные качества дипломата и активизацию роли женщин в дипломатии.

В исследованиях А.М. Диноршоха вопросы государственной службы в Республике Таджикистан, развитие правовых основ государственного управления в республике, а также правовые основы формы деятельности

местных исполнительных органов государственной власти подверглись научному исследованию.

В исследованиях А.Ё. Комилбека изучены теоретические, методологические и практические аспекты системы политического управления в условиях Республики Таджикистан, а также кадровая и гендерная политика как средства обеспечения эффективности государственного управления.

Б.П. Ализода рассматривает вопросы становления, трансформация и развития государственного управления и а также вопросы реформы и совершенствования государственного управления в Таджикистане.

И.А. Пирназаров в своем исследовании анализирует вопросы формирования государственной службы как политического и социального института.

Связь исследований с программами или научной тематикой. Диссертация подготовлена в рамках перспективной программы научно-исследовательской работы кафедры политологии философского факультета Таджикского национального университета на тему «Современная политическая жизнь: сущность, особенности, специфики и перспективы развития» на 2016-2020, 2021-2025 гг.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Целью исследования является углубленное изучение и анализ результатов определения сущности и особенностей кадровой политики в Республике Таджикистан и тем самым, укрепление общественных связей и обеспечение стабильного развития общества.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие **задачи**:

- изучить и разработать основ, выявить ресурсов и определять методологических предпосылок исследования государственной кадровой политики, связанных с разными этапами развития политического знания;

- определить типологию понимания государственной кадровой политики, исследовать и рассмотреть способов понимания сущности рассматриваемой темы;

- изучить основных этапов становления, проанализировать процесс формирования и обобщения теории государственной кадровой политики;

- исследовать и сравнительно проанализировать государственной кадровой политики в Советском Союзе и могущественных западных государствах, разработать и внедрить изучение их опыта с целью понимания эффективности кадровой политики Республики Таджикистан в этой сфере;

- проанализировать нормативных основ формирования государственной кадровой политики Республики Таджикистан и рассмотреть деятельности соответствующих государственных учреждений с целью их адаптации к международным стандартам в этой сфере;

- изучение Концепции государственной кадровой политики Республики Таджикистан, выявить ее основных особенностей, определить пути и средства

ее совершенствования в рамках национальных интересов и реализации перспективных целей государства;

- рассмотреть систему реализации государственной кадровой политики Республики Таджикистан, исследовать реформу государственной службы и аппарата управления, разработку и реализацию государственных программ;

- охарактеризовать приоритетных направлений государственной кадровой политики Республики Таджикистан путем изучения законов и нормативных правовых актов в целях решения экономических и социальных задач, целевого использования трудовых ресурсов, развития системы государственного прогнозирования, проанализировать государственных программ, послания и выступления Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона в данной сфере;

- выявить и конкретизировать проблемы, исследовать препятствий и проанализировать перспективы государственной кадровой политики Республики Таджикистан, поиск путей совершенствования политических, нормативных, экономических, социальных и нравственных основ кадровой деятельности.

Объектом исследования являются важные вопросы государственной политики и управления процессами современного общества.

Предметом исследования является формирование и развитие кадровой политики в условиях Республики Таджикистан как важного средства решения проблем и обеспечения устойчивого развития общества.

Гипотеза исследования – задачи государства в процессе разработки и реализации кадровой политики, которые обеспечивает эффективность, устойчивость и управленческие процессы. Государственная кадровая политика выполняет как управленческие, так и политические функции. Важным фактором является уровень организации государственной кадровой политики в соответствии со стратегией ее развития.

Рассмотрение проблемы политического пространства, государственного суверенитета, возникновение процессов глобализации, развитие информационных и коммуникационных технологий поставили задачу подготовки качественно новых кадров, отвечающих предъявляемым требованиям. В современных условиях выявлены важнейшие основы развития государственной кадровой политики, позволяющие данному виду деятельности влиять на укрепление политико-управленческой власти и повышение эффективности их деятельности.

Теоретическую основу исследования составляет актуальность проблем, связанных с государственной кадровой политикой в условиях Республики Таджикистан и ее место в развитии системы управления современного общества. Также исследование основ зарождения и формирования политических знаний, связанных с кадровой политикой, ее место в развитии государства Таджикистан и развития государства как основного института политической системы общества, необходимость научных исследований

проблем, связанных с отраслевой политикой в современных условиях, показывает ее теоретическую значимость.

В ходе изучения и подведения итогов, опираясь на классические труды по исследованию различных проблем политического общества, их сходство и различий, труды исследователей разных мест и времен, в том числе труды исследователей современной эпохи, в которых освещены процесс развития и укрепления государственной политики в области кадров, в рамках логического анализа и научно-теоретических обобщений предлагает новую разработку методического подхода и решения проблем развития.

Творческое использование методологии и теории кадроведения легло в основу научного анализа состояния институтов государственной кадровой политики. Исследователи осмысливали социальные факторы государственной кадровой политики, которая представляет собой кадровые отношения. Автор опирается на элитарный подход, поскольку понятия «кадры» и «государственная кадровая политика» взаимосвязаны с понятиями «политико-административная элита», «элитный отбор». Указанные теоретические положения были использованы нами на разных этапах и в зависимости от задач исследования в разных контекстах. Теоретические основы исследования способствовали выдвиганию и научному обоснованию мнений и выводов автора.

Методологические основы исследования. В процессе исследования использовались теория комплексного исследования организации и управления, фундаментальные концепции и гипотезы, теория власти, принципы диалектического, структурного и функционального анализа с использованием системного, сравнительного, институционального подходов, анализ, синтез и другие методы. Для проектирования системы распределения и организационного уровня кадровой политики и выполнения исследования проблемы нами использованы официальные и научные источники, информационные и статистические материалы, а также концептуальные разработки отечественных и зарубежных ученых и специалистов.

При рассмотрении исследуемого вопроса не следует игнорировать историческую обусловленность политических отношений. Политический опыт прошлого поколения, исторические судьбы государств и народов оказывают большое влияние на институт государственной кадровой политики. На основании данных положений, нами проанализированы механизмы формирования государственной кадровой политики в Республике Таджикистан.

Научная новизна данного исследования заключается в том, что в нем изучен процесс формирования и совершенствования государственной кадровой политики Республики Таджикистан. Впервые в отечественной политической науке исследуются политические, правовые аспекты, механизмы реализации государственной кадровой политики, приоритетные направления и пути ее совершенствования в Республике Таджикистан. По результатам научного исследования были сделаны следующие выводы:

– установлены, разработаны и выявлены предпосылки, ресурсы и методологические основы исследования государственной кадровой политики в связи с различными этапами развития политических знаний;

– рассмотрены и проанализированы понятия «политика», «государство» и «кадры» как явления научного исследования для выявления теоретических аспектов, противоречий и взаимосвязи между ними;

– определено типологическое понимание государственной кадровой политики, установлены и исследованы способы понимания сущности рассматриваемой темы;

– изучены, разработаны и проанализированы основные этапы возникновения, процесса формирования и результаты теории государственной кадровой политики;

– исследована и проанализирована государственная кадровая политика в Советском Союзе и могущественных западных государствах, разработана и реализована изучение их опыта с целью понимания эффективности кадровой политики Республики Таджикистан;

– рассмотрены и проанализированы нормативные основы формирования государственной кадровой политики Республики Таджикистан и деятельности государственных институтов с целью их адаптации к международным стандартам;

– установлены и определены основные особенности Концепции государственной кадровой политики Республики Таджикистан, пути и механизмы ее совершенствования в рамках национальных интересов и реализации перспективных целей государства;

– рассмотрена система реализации государственной кадровой политики Республики Таджикистан, реформирование государственной службы и аппарата управления, разработка и реализация государственных программ;

– выявлены и конкретизированы проблемы, преграды и перспективы государственной кадровой политики Республики Таджикистан, пути совершенствования политических, нормативных, экономических, социальных, этических основ кадровой деятельности;

– даны рекомендации по реализации реформ в данной сфере в целях повышения эффективности государственной кадровой политики, повышения уровня и качества государственного управления, устранения недостатков в сфере отбора и расстановки кадров.

Положения, выносимые на защиту:

1. Методологическую основу исследования государственной кадровой политики составляют труды представителей различных научных школ, относящиеся к разным этапам развития политических знаний. Школа политических наук Республики Таджикистан делает первые шаги в исследовании государственной кадровой политики, и данная диссертация является одной из первых попыток в этом направлении. Плюрализм мнений в изучении государственной кадровой политики, путях и средствах ее

совершенствования, реализации реформ в сфере управления стало предметом научной полемики. Первая полемика касается роли государства и гражданского общества в процессе разработки и реализации государственной кадровой политики. Представители школы политического либерализма в Российской Федерации, находившиеся под влиянием своих западных единомышленников, приняли за основу решающую роль гражданского общества в отборе и расстановке кадров.

Вторая полемика о государственной кадровой политике возник между политологами. Они указали на то, что такая тенденция представляет собой реальную и вероятную угрозу отсталости общества, территориальной целостности государства и соблюдению прав человека и гражданина.

Тема третьей полемики о кадрах – взаимоотношения государства и бизнеса, а четвертая тема полемики – глобализация государственной кадровой политики.

2. Фраза «государственная кадровая политика» охватывает все стороны государственной сферы, представляет государственную кадровую политику как сложное, составное, организационное и политическое явление, выполняющее важные социальные функции.

Государство является активным актором процессов государственного, административного и политического управления. Опираясь на силу власти и состояние принуждения, государственное управление целенаправленно влияет на деятельность людей, организует и регулирует их взаимоотношения. Эти функции государственного управления выполняет административный аппарат.

Понятия «кадр» в социальном смысле активно вошло в прикладную политологию. В научной литературе под этим понятием понимаются служащие, имеющие профессиональную подготовку, признанный опыт работы в сфере науки, техники или государственного управления.

3. Государственная кадровая политика – это социальная система, ее задачей является определение стратегии формирования и развития кадровых ресурсов общества в различных органах государственной власти. Государственная кадровая политика должна выявить социальные интересы граждан, создавать основу для стимулирования развития личности, способствовать профессиональному развитию специалистов и совместимости интересов человека и общества. Государственная кадровая политика, имеющая социально-политический аспект, создает основу скоординированного социального и экономического развития и способствует устойчивому развитию государства.

Успех реализации социальной политики государства зависит от социальной ориентации кадров. Для успешной работы социальных институтов сотрудники органов государственной власти должны обладать высоким чувством ответственности, овладеть способностью анализировать общественно-политическую ситуацию, уметь анализировать и прогнозировать типы развития социальных процессов и учитывать их в своей практической

деятельности. Работа в сфере социальной политики требует умения работать с людьми, быть коммуникабельным, овладеть способностью активизировать человеческие ресурсы.

4. Изучение основных этапов возникновения, формирования и обобщений теории государственной кадровой политики необходимо не только для исторического анализа этого процесса в политической мысли, но и для выявления их влияния на способы и механизмы управления кадровыми процессами в XXI веке. Следует подчеркнуть, что исследователи теории и практики кадровой политики в основном изучали процессы формирования государственной службы в политической культуре Запада. Однако они ссылались на труды мыслителей разных времён и место в области использования эффективных способов и механизм управления и административного аппарата, руководства государственными делами с политической точки зрения. Учитывая это, автор попытался исправить данное упущение и показать место и роль древневосточных монархических бюрократий в области государственной службы. В частности, особое внимание уделено теории и практике размещения кадров в государственной системе Сасанидов и Саманидов.

5. Сравнительный анализ государственной кадровой политики в Советском Союзе и могущественных западных государствах, разработка и внедрение изучения их опыта, необходимо для того, чтобы понять эффективность их деятельности в этой области, использовать их положительный опыт, избежать ошибки в национальной кадровой политике, выявить и устранить недостатки в этом процессе. Изучение и выявление особенностей развития государственной кадровой политики в Советском Союзе, анализ ее теории и практики в этом направлении, а также комплексное изучение советского опыта становления кадровой системы и эволюции институтов государственной кадровой политики сыграют важную роль в исследовании вопроса о ее реализации в Советском Союзе. В исследовании истоков формирования институтов государственной кадровой политики значительное место занимает опыт ее эволюции.

6. Изучение американского и европейского опыта государственной кадровой политики доказывает, что они отличаются друг от друга с учетом различных факторов. В США, Великобритании, Французской Республике, Федеративной Республике Германии, Российской Федерации и других, реформы государственной кадровой политики реализуется в рамках двух основных факторов – коммерциализации и контроля за этим процессом.

7. Анализ нормативных основ формирования государственной кадровой политики Республики Таджикистан и рассмотрение деятельности соответствующих органов с целью их адаптации к мировым стандартам в данном направлении является одной из задач исследования, и сегодня существуют все необходимые основы для формирования и развития государственной службы в Республике Таджикистан.

В Республике Таджикистан действуют различные политические и правовые документы, регулирующие разные уровни кадровой политики.

8. Концепция государственной кадровой политики Республики Таджикистан представляет совокупность мнений, идей и взглядов, определяющих цели, задачи, приоритетные направления, принципы государственного регулирования кадровой политики и пути обеспечения Республики Таджикистан высококвалифицированными кадрами. Концепция, определяя систему кадрового обеспечения, условия и пути ее реализации, служит как ориентир для органов государственной власти и управления, местного самоуправления в процессе работы с кадрами.¹ Государственная кадровая политика должна быть официально признана и юридически легализована на самом высоком уровне. Идеи и положения концепции должны стать официальной стратегией кадровой работы только после принятия соответствующих законодательных актов. Действительно существуют фундаментальные основы для применения в кадровой практике на государственном уровне.

9. Создана система реализации государственной кадровой политики Республики Таджикистан. В механизме реализации кадровой политики входят методическое обеспечение, планирование видов кадровой технологии, разработка и реализация государственной программы в этой области. Информационное обеспечение государственной кадровой политики предусматривает создание единого информационного пространства, способствующего эффективному взаимодействию участников процесса формирования и реализации кадровой политики. Материально-техническое и финансовое обеспечение государственной кадровой политики служит инструментом поиска, подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников органов государственной власти и управления.

10. Приоритетные направления государственной кадровой политики Таджикистана определяются в нормативных документах, регулирующих вопросов кадровой политики, а также в посланиях и выступлениях Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона.

К приоритетным направлениям государственной кадровой политики можно выделить усиление контроля над соблюдением стандартов в сфере условий и охраны труда, проведение экспертиз инновационных проектов для создания и сохранения рабочих мест в экономической отрасли, разработка учебных программ развитие системы профессиональной подготовки и переподготовки специалистов приоритетных направлений социально-экономического развития в республике и зарубежом.

¹ Концепсияи сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон. Бо Фармони Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон аз 31 декабри соли 2008 № 582 тасдиқ шудааст [манбаи электронӣ] URL: http://portali-huquqi.tj/publicadliya/view_qonunhovview.php?showdetail=&asosi_id=15507 (санаи мурочиат: 07.05.2019).

11. Вопрос модернизации модели государственной кадровой политики Таджикистана является основным для ряда проблем государственного значения и прежде всего для повышения эффективности политической власти и управления. Создание высокоэффективного государства невозможно без наличия управленческих кадров, адекватных стоящим перед государством задачам по своим деловым, моральным и идейным качествам. Поэтому модернизация политической системы любого типа, укрепление института государства должны начинаться с модернизации государственной кадровой политики.

12. Рекомендации по реализации реформ в целях повышения эффективности государственной кадровой политики, улучшения уровня и качества государственного управления и устранения недостатков в области отбора, подготовки и расстановки кадров представлены в заключении диссертации.

Теоретическая и практическая значимость исследования заключается в классификации принципов политико-административных вопросов исследования государственной кадровой политики, анализе моделей работы с кадрами после распада Советского Союза как нового общественно-политического явления для Республики Таджикистан, сравнение модели отбора и расстановки кадров в Советском Союзе.

На основе результатов научного анализа теории кадровых технологий, которые встречаются в древних политических знаний и современной политологии, автор разделил модели государственной кадровой политики. Определены причины и факторы изменений государственной кадровой политики, периоды ее развития и упадка в мировой политической мысли и на практике управления.

Материал исследования также могут представлять интерес и полезен для высших учебных заведений и могут быть использован в процессе преподавания предметов «Политология», «Государственная политика и управление», «Государственное и муниципальное управление», «Государственная кадровая политика», «Элитология», «Теоретические основы государственной кадровой политики», «Управление персоналом государственной службы», «Социологии управления» и т.д.

Практическая значимость исследования заключается в его комплексном аспекте и практической направленности, регламентации задач, связанных с реализацией кадровой политики, повышением уровня государственного управления, улучшения лидерских качеств сотрудников различных отраслей политического управления, совершенствованием законодательной, административной, муниципальной, гражданской и трудовой сфер.

Практическая значимость исследования проявляется также в том, что положения, выводы и рекомендации положительно влияют на глубокое понимание конкретных проявлений общих закономерностей и направлений деятельности аппарата государственной кадровой политики. Они могут быть

использованы в практической деятельности органов исполнительной власти при формировании отраслевой концепции кадровой политики.

Степень достоверности результатов исследования является достоверность данных, использование официальных источников, достаточность количества материалов исследования, обработки результатов исследования и объема публикаций, проведение достоверных диссертационных исследований. Представлены аналитические выводы и конкретные предложения, основанные на научном анализе результатов теоретических исследований.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности. Тема и содержание настоящей диссертации на получение ученой степени доктора политических наук соответствуют паспорту научных специальностей Высшей аттестационной комиссии при Президенте Республики Таджикистан по специальности 23.00.02 – Политические институты, процессы и технологии, а также научной специальности диссертационного совета 6D.KOA–001 при Таджикском национальном университете.

Личный вклад соискателя учёной степени. Все этапы исследования – выбор темы, обоснование, её значимости, определение основной цели исследования и решение поставленных задач были выполнены при участии автора. Личный вклад автора диссертации подтверждается в исследовании, продвижением идей, понятий, аналитическими выводами, конкретными предложениями и научными положениями, его публикациями.

Апробация и реализация результатов исследования. Диссертация обсуждена на кафедре политологии философского факультета Таджикского национального университета и представлена на защиту в диссертационный совет 6D.KOA–001 при Таджикском национальном университете.

Основные результаты диссертации отражены на международных, республиканских научно-практических конференциях и научных семинарах при прочтении научных докладов. В частности, на республиканской научно-практической конференции под названием «Вопросы процесса трудовой миграции: проблемы и перспективы» (г. Душанбе, 28 июня 2013 года); научно-практической конференции на тему «Послание Лидера нации: ее теоретические и практические аспекты» (г. Душанбе, 10 февраля 2021 года); республиканской научно-практической конференции на тему «Проблемы, пути и средства укрепления и совершенствования Независимости Таджикистана» (г. Душанбе, 12 мая 2021 года); научном семинаре на тему «Интеллектуальная безопасность в системе национальной безопасности» (г. Душанбе, 21 мая 2021 года); республиканской научно-практической конференции на тему «Формирование и развитие внешней политики Республики Таджикистан в годы Независимости: основные направления, методы, приоритеты» (г. Душанбе, 29 октября 2021 года); республиканской научной конференции на тему «Социальная безопасность как важный фактор устойчивого развития» (г. Душанбе, 29 декабря 2021 года), республиканской научно-теоретической конференции профессорско-преподавательского

состава и сотрудников ТНУ, посвященной «Годам индустриального развития (2022-2026 годах)» (г. Душанбе, 22 апреля 2022 года), международной научно-практической конференции «Государственная молодежная политика: практики и стратегии» (Новосибирск, 2-3 июня 2022 года) и университетском научно-теоретическом круглом столе, посвященный дню Президента Республики Таджикистан на тему «Эмомали Рахмон – архитектор независимого Таджикистана» (г. Душанбе, 6 ноября 2022 года).

Публикации по теме диссертации. По теме диссертации опубликованы 2 научные монографии автора и 20 статей в рецензируемых журналах Высшей аттестационной комиссии при Президенте Республики Таджикистан.

Структура и объем диссертации определена целями и задачами исследования. Диссертация состоит из введения, четырех глав, десяти параграфов, заключения и список литературы в объеме 347 страниц компьютерного набора.

ОСНОВНЫЕ ЧАСТИ ИССЛЕДОВАНИЯ

Во **введении** определены актуальность темы исследования, степень изученности научной темы, цели и задачи, объект и предмет исследования, основная гипотеза диссертации, теоретические и методологические основы исследования. Одновременно, были представлены научная новизна исследования, положения, выносимые на защиту, теоретическая и практическая значимость диссертации, степени достоверности результатов работы, структура и объем диссертации.

Первая глава диссертации – **«Теоретико-методологические основы исследования государственной кадровой политики»** состоит из трех подзаголовков, включающих изучению и анализу предпосылки, ресурсов и методологических основ исследования государственной кадровой политики в современных политических науках, а также включающих понятие «политика», «государство» и «кадры» как научные явления исследования, теоретические аспекты темы, их противоположности и взаимосвязи, методологические и теоретические основы исследования государственной кадровой политики.

Первый подзаголовок первой главы – **«Предпосылки, ресурсы и методологические основы исследования государственной кадровой политики»** посвящен определению методологии изучения проблемы государственной кадровой политики в современной науке. Развитие политической науки и расширение круга ее проблем и направлений, также увеличение численности и политизации управленческого аппарата составляют основу методологии исследования государственной кадровой политики в условиях современности.

Из анализа процесса формирования и развития государственной кадровой политики можно сделать вывод о влиянии политических партий, движений и групп на современную политизированную управленческий аппарат. Управленческий аппарат заинтересован как в продвижении чиновников на

государственные должности, так и в определении политики государства. Поэтому не только отдельные чиновники, но и вся политическая и административная элита единогласно поддерживают те или иные партии и их кандидатов на высокие государственные должности. Отказ от веберовской «классической модели управления» стало заметной глобальной тенденцией. В современном мире деятельность государственного аппарата приобретает новый смысл. Требования к государству возрастают, что, в свою очередь, означает новые требования к кадровой политике данного политического института.

Поиск путей решения исследуемой проблемы привел к появлению различных видов совершенствования государственной кадровой политики, которые иногда имеют совершенно противоположные аспекты. В результате вопрос реформирования государственной кадровой политики вызвал много дискуссий.

В современной политологии первый аспект кадровой полемики привел к противоречиям государства и гражданского общества как участника государственной кадровой политики. Сторонники этого подхода подвергли критике традиционную бюрократическую модель государственного управления в целом и кадрового отбора в частности. Они видят решение проблемы в усилении контроля над кадровыми процессами гражданским обществом.

Автор отмечает, что суть вопроса заключается в необходимости учета позиции граждан для модернизации государственной кадровой политики.

Второй аспект полемики по вопросу государственной кадровой политики принадлежит политологам-элитологам. Среди представителей этого направления следует упомянуть следующих: Д. Белл, С. Келлер, Г.К. Ашин, О.В. Криштановская, А.В. Дюк, О.В. Гаман-Голутвина и А.В. Шубин. Они изучали предмет государственной кадровой политики с точки зрения отбора кадров (прием, замена, увольнение). По мнению автора, элитологи рассматривают управленческий аппарат как одно из главных средств смены политической элиты.

Третий аспект кадровой полемики охватывает вопросы взаимоотношений государства и бизнеса. Важнейшим направлением современной кадровой полемики является теория «governance» (*«управление»*), получившая широкое развитие на Западе. По их мнению, эффективное управление должно основываться на децентрализации структуры и решаемых задач. В связи с этим «governance» (*«управление»*) вступает в противоречие с традиционным администрированием «government» (*«правительство»*) и играет роль нового образца государственной кадровой политики, способствующего большей эффективности политической власти и управления.

Четвертый аспект кадровой полемики в современной политологии включает вопросы глобализации государственной кадровой политики.

Глобализация и развитие информационных технологий позволяют привлекать иностранную рабочую силу на государственную службу. Конкуренция за поиск квалифицированных и высококвалифицированных

служащих больше не ограничивается национальными границами, а выходит за их пределы.

В связи с этим автор отмечает, что глобализация государственной кадровой политики в органах власти противоречит политическим задачам развития гражданского общества и безопасности государства, отрицательно влияет на повышение эффективности государственной власти и управление.

Сложность и многогранность государственной кадровой политики в сфере профессиональной деятельности персонала государственной службы по реализации полномочий государственных органов требует глубокого анализа теоретико-методологических основ ее формирования и эволюции.

Одним из научно-методических направлений политических и управленческих вопросов государственной кадровой политикой можно назвать теорию рационального управления, основателями которого являются М. Вебер и В. Вильсон.

Наука о бюрократии является одной из центральных тем политологии, социологии и теории государства и права. Это наука как самостоятельная дисциплина, рассматривающая различные стороны данного вопроса, уже многие десятилетия развивается на Западе. Без знания этого предмета (*Public Administration – государственное управление*) невозможно быть грамотным юристом, политиком, менеджером или экономистом. В каждом современном государстве аппарат государственного управления основан на административных принципах. Ни один государственный институт не подвергалось постоянной, острой и порой вполне обоснованной критике, как бюрократия.

Влияет незнание и непонимание сущность предмета. Неосведомлённые люди не могут различить три близкие по смыслу, но разные понятия – общие бюрократические принципы управления, бюрократия как социальный слой, осуществляющий повседневное управление государственным аппаратом, и специфическую социальную болезнь управленцев-администраторов.

Трудно представить существование любого современного государства без развитой системы администрации. Так называемое «рациональное управление» действительно называют важным социальным изобретением цивилизации. Государственная администрация в современном обществе играет роль посредника между государством и обществом, поэтому важно понимать формы бюрократии и степень воздействия бюрократии на общественные процессы.

Признак сильной власти, которая понимает свои предназначения и обязанности перед народом – принимает проверенные решения и контролирует их полную реализацию. В современном мире бюрократия проникает на все сферы жизни, поэтому тема бюрократии актуальна для изучения в практическом плане. Это поможет не только систематизировать работу бюрократического аппарата, но и погасить отрицательное влияние бюрократии на жизнь общества.

Во втором параграфе первой главы – *«Политика, государство и кадры как явления научного исследования: теоретические аспекты проблемы, противоречия и связи»* оценивается взаимосвязь политологических понятий политика (кадровой политики), государство (государственной политики) и кадры (должностные лица и кадровый процесс) с понятием «государственной кадровой политики», определяются сходство и различия между ними.

С точки зрения автора, анализ политологического понятия «государство» как важнейшего понятия политической науки показывает, что в истории политической и правовой мысли существует множество его определений. Его по-разному трактуют философы, юристы, социологи и политологи. Современная теория политической науки также дает иное определение понятия «государство». Например, политологический словарь определила статус государства как «совокупность взаимосвязанных учреждений и организаций, осуществляющих управление обществом».

Государство, являясь центральным понятием политической науки, активным участником процессов государственного, административного и политического управления. Государственное управление целенаправленно влияет на деятельность людей, организует и регулирует их поведение, опираясь на силу власти и принуждение. Эти функции государственного управления выполняет административный аппарат.

Понятие кадр как социальное явление активно применяется в прикладной политологии. В научной литературе под понятием кадр понимают работников, имеющих профессиональную подготовку, признанный опыт работы в сфере науки, техники или государственного управления.

Государство, с одной стороны, выступает главным участником кадровых процессов, а с другой стороны, объектом, на который оказывают влияние другие представители кадровых процессов, поскольку «кадры» являются одним из структурных элементов государства как система.

Методологический вопрос кадрового соотношения и других видов государственной политики имеет научное значение. Между представителями различных научных школ ведется спор о том, является ли государственная кадровая политика отдельным и самостоятельным видом государственной политики (наряду с видами информационной, национальной, военной, правоохранительной, молодежной, экологической) или же государственная кадровая политика это деятельность государства по обеспечению этих направлений человеческими ресурсами.

Одновременно автор подчеркивает, что в последнее время в политологии обсуждается вопрос рассмотрения понятия «государственная кадровая политика» с точки зрения политико-властной концепции, позволяющей раскрыть политические аспекты и функции кадровой политики. Однако при столкновении с реалиями жизни, такие политические факторы, как политические интересы, ресурсы власти, железный закон олигархии и т.д., остаются в стороне. Как и в трудах В. Парето, Г. Моска, Р. Михельса, а также в исследованиях классиков

марксизма – К. Маркса, В.И. Ленина и анархизма М.А. Бакунина доказано, что в любой структуре общества может быть выделено правящее меньшинство (элита/правлящий класс/эксплуататорский класс). Причина привилегированности элиты связана не только с личными качествами ее членов, но и с их контролем над определенными ресурсами общества в виде капитала и (или) политической власти.

Как отмечает М. Вебер «в современном обществе настоящее правление заключается не в парламентских речах или словах правителей, а в осуществлении управления повседневной жизни, которая необходимо, и неизбежно сосредоточена в руках чиновников».¹ Поэтому сохранение контроля над ключевыми должностями в административной иерархии (с тенденцией к их наследству) без исключения характерно и выгодно всем существовавшим в истории политическим элитам.

Назначение местных руководителей во все периоды было основным методом реализации политической задачи государственной власти. Независимая кадровая инициатива является критерием власти любого государственного должностного лица независимо от его положения в иерархии власти. Поэтому, правящий класс легитимизирует отвечающие своим политическим интересам «правила игры» в государственной кадровой политике, что влияет на эффективность политической власти и управления.

В третьем параграфе первой главы – *«Государственная кадровая политика: типологическое и сущностное понимание проблемы»* автор рассматривает ряд социологических теорий, в частности теории доказательства, лидерства, оптимального управления, социологические подходы к исследованию кадровых процессов и т.д.

Целью теории человеческих ресурсов, автор которой является Ч. Бернард, заключается в повышении эффективности работы организаций за счет человеческих ресурсов. Поэтому главная задача каждого руководителя организации – создать такие условия, чтобы каждый сотрудник мог в полной мере использовать свои способности и таланты на благо общества. Воспитание независимости и самоконтроля у сотрудников оказывает непосредственное влияние на повышение эффективности их работы.

Автор подчеркивает, что сегодня все больше политиков, законодателей и управленцев-администраторов понимают социальную значимость использования кадрового менеджмента (*человеческих ресурсов*) в построении сильного государства, его аппарата и государственных служб. В числе других мер это возможно на основе повышения роли органов власти, правовой среды, укрепления государственной дисциплины и формирования высокой ответственности кадров, особенно руководящих кадров.

При этом автор выявляет ряд недостатков в организации деятельности государственных служащих. Эти недостатки снижают социальную эффективность государственного аппарата и требуют изменения

¹ Вебер М. Политические произведения (1895–1919) [Текст] / М. Вебер. – М.: Практикис, 2003. – С. 126.

государственной кадровой политики. Для решения данной проблемы необходимо реализовать следующие меры:

1. Государственные служащие должны пройти специальную подготовку. Сотрудники с техническим образованием обычно имеют достаточный опыт решения как социальных, так и организационно-технических и аналитических задач. Служащим, занимающим низшие должности, необходимо повышать свою профессиональную квалификацию в плане работы, составления протоколов, повышения правовой культуры и профессиональной квалификации;

2. Ключевые процедуры управления персоналом (отбор и назначение на должность, продвижение по службе и распределение внутри аппарата, сокращение штата и увольнения) должны быть определены и регламентированы. Недостатки в этих сферах отрицательно влияют на трудовую деятельность работников и вызывают недоверие к своей профессии;

3. При отсутствии перспективного кадрового планирования невозможно организовать систему подбора и оценки кадров. Должна быть сформирована система обучения, отбора и расстановки кадров.

4. Должны быть усовершенствованы четкие критерии реалистичной оценки деятельности сотрудников при аттестации, беседах между руководителями структур и работниками органов государственной власти и местного самоуправления. Отсутствие кадрового планирования приводит к устареванию управления персоналом (человеческими ресурсами);

5. Как и раньше, практически во всех министерствах и учреждениях есть вакансии, некоторые должности остаются вакантными по несколько месяцев и год. Поэтому вакантные должности должны регулярно заполняться талантливыми и лояльными родине кадрами.

По мнению автора, необходимо углубленно изучить основные социальные направления эволюции кадров органов власти всех уровней. С учётом потребности кадров, на этой основе необходимо разработать нормативные правовые акты, положения, программы, издание учебников и учебных пособий, литературы и методических указаний.

Государственная политика современных кадров Республики Таджикистан должна совершенствоваться на правовой основе, учитывать демократические принципы и современные положения науки об обществе, уровень образования, занятости и безработицы, особенности культурного, исторического и демографического развития, а также другие факторы. Иными словами, она должна быть научно обоснована и иметь исторически конкретный, плановый и перспективный аспект.

Ввиду многогранности и сложности объекта изучения государственная кадровая политика выражается в разработке стратегии, развитии и целевом использовании трудовых ресурсов государства.

Государственная кадровая политика принципиально отличается от других видов государственной политики по своему предмету. Социальный аспект государственной кадровой политики раскрывается в той задаче, которую она

объективно выполняет в обществе, то есть задачи планировании кадрового обновления в органах государственной власти.

Современная государственная кадровая политика является результатом длительного исторического развития, связанного с эволюцией органов государственной власти. Она существует в двух формах – теоретической и практической. Преобразование первой формы во вторую обеспечивают субъекты власти. Концепция государственной кадровой политики трансформируется в практическую политическую деятельность путем повышения ее положения статуса законом, иными нормативными правовыми документами, стимулирующими и регулируемыми кадровые процессы. В совокупности этих и других факторов регуляторы выступают инструментом реализации кадровой политики.

Отличают стратегические и тактические формы государственной кадровой политики. Первое имеет долгосрочную перспективу и направлено на достижение стратегических целей субъекта. Второе является краткосрочным и направлен на решение текущих и первоочередных задач. Тактическая политика, или тактика воздействия субъекта государственной кадровой политики на его окружение, связана с тем или иным способом воздействия и выражает свою разновидность в зависимости от особенностей субъекта и имеющихся в его распоряжении средств воздействия.

Вторая глава – **«Возникновение, формирование и развитие государственной кадровой политики»** посвящена темам формирования теории государственной кадровой политики в Древнем Египте, Древнем Вавилоне, Древней Индии, Древнем Китае, Древней Греции, государстве Саманидов, процесс кадровой политики Европы в средние века, развитию кадровой политики Соединенных Штатов Америки со времени провозглашения независимости, а также сравнительному анализу государственной кадровой политики в Советском Союзе и западных могущественных государствах.

В первом параграфе второй главы – **«Возникновение и формирование теории государственной кадровой политики: основные этапы и результаты»** констатируется, что технология управления имеет давнюю историю и ее развитие прошло определенные исторические этапы. Каждый процесс и явление проходит сложный путь возникновения, становления и совершенствования. Государственная кадровая политика как общественно-политическое явление возникла вместе с государственным институтом и развивалась вместе с экономической, социальной и политической подсистемой общества на длительном пути государственного развития. Поэтому необходимо проанализировать основные этапы возникновения и развития взглядов мыслителей и правителей по проблеме управления, опираясь на историографический метод как основной исследовательский метод общественных наук.

Теория и практика государственного управления имеют богатый исторический опыт. За время существования института государства, начиная со времен Древнего Египта и до наших дней, ученые и политологи разработали и выдвигали ряд интересных идей и мнений по совершенствованию кадровой политики.

По имеющимся данным, политика кадров и государственная служба Древнего Египта считается первой теорией и практикой управления государственной системой. Политическое устройство Древнего Египта считается примером самого централизованного государства Древнего Востока. Правители Древнего Египта создали организованную систему государственного управления. В соответствии с положениями о служебных обязанностях в Древнем Египте формировался организованный аппарат чиновников. Должностные лица были назначены на разные должности в зависимости от их конкретных обязанностей. То есть впервые была осуществлена классификация первая форма административной деятельности.

С точки зрения автора, теория и практика кадровой политики и государственного управления в Древнем Вавилоне имели свои особенности. Государство Древний Вавилон, как и Древний Египет, представляло собой централизованное царское государство, правители которого устанавливали определенный способ управления государственными делами, сосредоточенными в царском дворе. Высокие должности в государстве принадлежали людям, управлявшим царским хозяйством. В государстве Древнем Вавилоне высшими должностными лицами были министр, главный слуга (распорядитель дел царского двора), глава финансов, военачальник и т.д. Как и в Древнем Египте, писцы составляли отдельную группу аппарата чиновников.

Кадровая политика Древней Индии формировалась в рамках богатых научных и практических традиций Востока. Древняя Индия была централизованным автократическим государством. Идея государственного управления получила развитие в трудах древнеиндийских мыслителей. «Законы Ману» и «Архашастра» действительно являются ценными источниками для изучения политической мысли и административной политики правителей Древней Индии.

Одновременно автор подчеркивает, что формирование теории и практики кадрового процесса в Древнем Китае считается высшим этапом государственного управления на Древнем Востоке. Древний Китай занимает достойное место в политической истории Древнего Востока по созданию эффективных инструментов государственного управления. Практика государственного устройства, формирования аппарата чиновников и управления в Китайской империи свидетельствует о богатом политико-бюрократическом опыте древнекитайского общества.

Китайский этап возникновения и эволюция государственной кадровой политики считается вершиной древневосточной мысли в области кадровых технологий и становления системы управления судом. Правители и мыслители

Древнего Китая особое внимание уделяли научному организационному аспекту государственной кадровой политики. Государство Древнего Китая (*ханы*) всегда отличалось высоким уровнем активности управленческого аппарата. Известный китайский мыслитель Конфуций считал, что хорошо организованная система кадровой политики является основой справедливого государственного устройства.¹

Древнегреческие мыслители обогатили теорию кадровой политики многими новизнами, например, избирательным характером государственной службы. В Древней Греции впервые появилось понимание гражданского общества как субъекта кадровых процессов.

Платон в своем труде размышлял о правильных и неправильных формах государственного управления и считал, что в справедливом государстве бюрократический аппарат должен формироваться из числа философов-мудрецов, способных управлять государством. Другие классы – охранники должны заниматься охраной, а ремесленники – производством материальных благ. Здесь мы наблюдаем влияние учения Конфуция, который говорил: «В управлении государством правитель должен быть правителем, чиновник – чиновником, отец – отцом, а сын должен быть сыном».

Политика управления Востока в Средние века нашла отражение в теории и практике кадровой деятельности Сасанидского и Саманидского государств. Политико-исторический ход развития Сасанидского и Саманидского государств требовал создания мощного централизованного государства. В целях защиты независимости и развития государственного управления Саманиды создали государственный аппарат, состоявший из центрального органа и управления.

Как отмечает Президент Республики Таджикистан Эмомали Рахмон: «Структура политического и социального управления Сасанидского государства в первые периоды его становления в основном основывалась на методах Ашканидского государства. Сасанидская государственность при Ардашере I и Шапуре I регулировалась посредством двух основных столпов управления: – структура центрального правительства Шаханшаха, а другой – структура мулуку-т-таваиф (кадаг-хвадай).²

Система государственного управления и политика отбора, подготовки и расстановки управленческих кадров в государстве Саманидов, учитывая большие территории, многообразие, геостратегическое положение, сложные отношения того времени и т.д., представляла собой форму сильной централизованной и царской власти.

¹ Конфуций. Мысли. Изречения. Афоризмы [Текст] / Конфуций. – Минск: Современное слово, 1998. – С. 28.

² См.: Рахмонов Э. Тоҷикон дар оинаи таърих. Аз Ориён то Сомониён. Китоби сеюм [Матн] / Э. Рахмонов. – Душанбе: Ирфон, 2006. – С. 70.

Политика управления Востока, особенно управленческая и кадровая деятельность династии Сельджуков, нашла отражение в «Сиясетнамэ» Низаульмулька.

Процесс кадровой политики Европы в Средние века внес определенный вклад в развитие теории и практики государственности. Тенденция к упрощению социальной и политической структуры общества по сравнению с античным периодом оказала большое влияние на кадровую политику.

Особенности структуры американского управленческого аппарата и кадровой политики А. де Токвиль выдвинул из специфики демократической политической системы Соединенных Штатов Америки. Он недооценил качество государственной службы, которое, по его мнению, является результатом демократической политической культуры¹. Однако практика государственного строительства в Соединённых Штатах Америки показала, что без надёжной системы подбора чиновников невозможна эффективная государственная власть и управление. Американские политологи и юристы вообще полагают, что неэффективность их управления скрыта в методе «трофей победителю», поскольку партийный метод пришел на смену компетентностному методу, а на практике это означало личную лояльность лидеру.

Во втором параграфе второй главы – *«Сравнительный анализ государственной кадровой политики в Советском Союзе и могущественных западных государствах»* автор выделил основные этапы формирования и эволюция кадровой политики Советского Союза.

Первый этап государственной кадровой политики Советского Союза начался с победой Великой октябрьской социалистической революции и продолжался до смерти основателя Советского государства В.И. Ленина. Этот этап ознаменовался приходом «большевиков»–сторонников В.И. Ленина и был связан с главой власти, поэтому его можно охарактеризовать как ленинский период формирования и реализации кадровой политики. Важнейшей задачей кадровой политики большевиков было обеспечение единства системы государственной власти по всей стране.

Второй этап государственной кадровой политики Советского Союза связан с разработкой и реализацией новой экономической политики.

Третий этап государственной кадровой политики в Советском Союзе начался с приходом к власти И.В. Сталина. Основы кадровой политики И.В. Сталина была установлен еще до того, как он пришел к власти. Например, в своей речи на открытии 1-го Всероссийского съезда 15 октября 1920 г. он говорил об управлении страной руководителями исполнительного аппарата государства. Для управления «мы должны иметь опытных представителей не только в тех местах,

¹ Токвиль А. де. Демократия в Америке [Текст] / А. де Токвиль / пер. Французский. пред. Дж.Дж. Но. – М.: Весь мир, 2000. – С. 458.

где обсуждаются вопросы и решения, но и в тех местах, где решения претворяются в жизнь».¹

Четвертый этап государственной кадровой политики Советского Союза совпал с 1941 годом, то есть началом Второй мировой войны, имел свои особенности и завершился с окончанием войны.

Пятый, послевоенный этап государственной кадровой политики начался в 1945 г. и продолжался до 1953 г., то есть до смерти И.В. Сталина.

С точки зрения автора, послевоенная государственная служба поставила новые задачи перед кадровой политикой. Переход к мирной жизни потребовал подготовки новых кадров и специалистов, которые должны были обладать навыками работы в условиях мирного времени.

Шестой этап государственной кадровой политики, с точки зрения большинства исследователей, был периодом, когда государственная кадровая доктрина Советского Союза опиралась на марксистско-ленинские принципы постепенного распада государства в результате перехода страны в коммунистическую социально-экономическую эпоху.

Седьмой этап государственной кадровой политики связан с деятельностью следующего лидера партии и государства Советского Союза – Н.С. Хрущева. По мнению некоторых исследователей, государственная политика «хрущевской оттепели» характеризуется кадровой политикой, основанной на воле вождя, коренной перестройке государственного аппарата, разоблачении культи личности И.В. Сталина, совершенствовании системы управления экономикой, децентрализацией управления экономикой.

Восьмой этап государственной кадровой политики ассоциируется с приходом Л.И. Брежнева к партийно-государственному руководству. Государственная политика в основном была направлена на значительное усиление метода назначения партийных должностей. Важнейшим элементом кадровой системы данного этапа был партийный аппарат, взявший на себя роль партийных и советских избирательных органов.

Девятым этапом государственной кадровой политики стал приход к власти М.С. Горбачева, который начал ломать не только форму управления партийного аппарата, но и всю государственную и политическую систему.

В то же время тема изучения опыта реализации государственной кадровой политики могущественных западных государств весьма интересна и позволяет выявить организационные недостатки новой формы государственной службы.

С этой точки зрения англосаксонский и континентально-европейский опыт предоставляет достаточную возможность для сравнения. Несмотря на то, что государственный аппарат Соединенного Королевства является одним из старейших в Европе и даже в мире, англичане не считают его совершенным и время от времени обновляют.

¹ Сталин И. В. Собрание сочинений в 13 томах. Т. 4. – М.: Изд-во политической литературы, 1947. – С. 366-367.

По мнению автора, американская государственная служба сильно отличается от аналогичного европейского института. Развитая бюрократия в Америке возникла после демократии и становления гражданского общества. Американцы делегировали полномочия собранию граждан и выборным должностным лицам и поначалу думали, что смогут обойтись без постоянной штатной единицы. Однако они с сожалением отметили, что избранные чиновники злоупотребляют, как и постоянные сотрудники. Отсутствие профессиональных управленцев привело к анархии, в результате чего в Конституции упоминались лиц, назначаемых на должности.

Историко-сравнительное исследование советского и зарубежного опыта дает нам богатый материал для современного проектирования и реализации государственной кадровой политики. В результате анализа можно говорить о трех различных организационных моделях государственной службы и государственной кадровой политики:

- автократичная, чаще всего проявляющееся в условиях кастово-королевского общества, в котором основные методы связаны с ориентацией и влиянием правителя (царя), правлением государственного деятеля;

- идеократическая, в которой ведущую роль играют не методы всеобщего гражданства и прав человека, а классовые, национальные, отраслевые отношения;

- демократическая, т.е. равное обращение со всеми гражданами и основанное на ценностях прав и свобод человека и соблюдении методов рационального управления в государственном управлении и направленности системы власти.

Учитывая особенности нынешней государственности Таджикистана и изменения в социальных отношениях, мы можем успешно использовать многие институты государственной кадровой политики исследуемых стран для создания эффективных служб Республики Таджикистан.

В третьей главе диссертации – **«Формирование, развитие и механизмы реализации государственной кадровой политики Республики Таджикистан»** рассмотрены и проанализированы нормативные основы формирования государственной кадровой политики Республики Таджикистан и деятельности соответствующих государственных учреждений с целью адаптации их к мировым стандартам в этой области. При этом были рассмотрены Концепция государственной кадровой политики Республики Таджикистан, ее основные особенности, пути и средства ее совершенствования в рамках национальных интересов и реализации перспективных целей государства, рассмотрены система реализации государственной кадровой политики Республики Таджикистан, реформирование государственной службы и аппарата управления, разработка и реализация государственных программ.

В первом параграфе третьей главы – **«Нормативные основы формирования государственной кадровой политики Республики Таджикистан»** автор отмечает, что реформы социально-экономических

отношений, тенденции к социально-ориентированной рыночной экономики привели к принятию законодательных актов, регулирующих институт государственной службы. С этого периода формировались теоретические, нормативные, организационные, кадровые, этические, научно-методические основы государственной службы.

В Республике Таджикистан, проводившей политику формирования рыночных экономических отношений, прежняя система партийного и советского управления не могла функционировать без изменений. Таким образом, после обретения государственной независимости, в Таджикистане было положено начало расширенной и измененной государственной службы. Его правовой основой являются Конституция Республики Таджикистан, Закон Республики Таджикистан «О государственной службе» и другие нормативные правовые акты Республики Таджикистан, а также международно-правовые акты, признанные Таджикистаном.

На сегодняшний день совершенно по-новому урегулированы вопросы понятия государственной службы, сферы деятельности государственных служащих и их социальной защиты, ограничения их прав, совершенствования аппарата управления и т.д.

Конституция Республики Таджикистан занимает главное место в регулировании института государственной службы. Многие его статьи так или иначе отражают основы государственной кадровой политики. Например, статья 35 Конституции Республики Таджикистан гласит: «Каждый имеет право на труд, выбор профессии, охрану труда и социальную защиту в случае безработицы. Любые ограничения в трудовых отношениях запрещены».¹ Статья 14 Конституции определяет конституционные основы прав и свобод человека и гражданина, в том числе права на государственную службу, которые защищаются в рамках законов республики и международно-правовых актов, признанных Таджикистаном.

Согласно мнению автора, благодаря кадровой политике последнего десятилетия был спроектирован, развит и внедрен основной фундамент института государственной службы, определены планы подготовки нормативных документов, необходимых для повышения эффективности этого института. В то же время основные методы демократического общества в новой системе государственной службы и кадровой политике не реализованы в полной мере.

Во втором параграфе третьей главы – *«Концепция государственной кадровой политики Республики Таджикистан и ее основные особенности»* установлены и определены пути и средства совершенствования Концепции в рамках национальных интересов и реализации перспективных задач государства.

Исследование данной темы показало, что с точки зрения нормативно-ценностной подсистемы необходимо совершенствовать систему кадрового

¹ Конституция Чумхурии Тоҷикистон. – Душанбе: «Ганҷ-нашриёт», 2018. – С. 13.

законодательства, уточнять ее и направлять на решение важных задач. Совершенствование «Концепции государственной кадровой политики Республики Таджикистан» должна обеспечить не официальный, а логический и конкретный аспект реформы при установлении системы институциональной очистки государственной кадровой политики и наказания за ее нарушение.

В то же время в этом направлении, как и в других странах, существует ряд проблем. То есть нерегулярная система выплаты заработной платы госслужащим, слабая эффективность работы некоторых органов государственной власти, неэффективность института человеческих ресурсов, низкая эффективность средств оповещения о коррупционных нарушениях и борьбы с ними, нехватка научных кадров в сфере государственного управления, государственной службы и управления человеческими ресурсами требуют дальнейшего совершенствования.

Сегодняшние государственные реформы направлены на создание такой государственной системы, которая сможет эффективно решать задачи современного демократического и правового государства. Этими вопросами занимается институт государственной службы в процессе реформирования системы государственного управления.

Первый этап разработки основных направлений реформирования государственной кадровой службы конкретизируется в теоретическом обосновании государственной кадровой политики, которое было направлено на систему передовых идей различных научных школ с целью решения кадровых вопросов на устойчивой научно-теоретической базе.

Государственная кадровая политика и процесс ее формирования не являются объективными. При решении текущих вопросов кадровая деятельность может стать непрозрачной и коррумпированной, если не учитывать стратегическое направление и политические цели, определенные в концепции ее развития. Государственная кадровая политика должна быть официально признана и юридически легализована на самом высоком уровне. Идеи и положения концепции должны стать официальной стратегией кадровой работы только после принятия соответствующих законодательных актов. Концептуальные основы действительно существуют и используются в кадровой практике на государственном уровне.

Согласно Концепции государственной кадровой политики Республики Таджикистан, кадровое планирование является структурной составляющей кадровой политики, целью которой является разработка мероприятий по определению соответствующих потребностей организации в квалифицированных специалистах и подготовка предварительных решений по формированию, развитию и потребности кадрового потенциала.

Третий параграф третьей главы называется **«Система реализации государственной кадровой политики Республики Таджикистан»** посвящен анализу реформ государственной службы и аппарата управления, разработке и

реализации государственных программ, системы реализации государственной кадровой политики республики.

Интеграция таджикского государства, признание легитимности постсоветской политической системы, демократическое развитие общества, привлечение к государственному управлению граждан, обладающих высокими профессиональными и личными качествами, предотвращение разногласий и противоречий между политическими элитами – неполный список политических целей, стоящих перед Республикой Таджикистан. Характер и эффективность реализации политических задач государственной кадровой политики зависят от результата соглашения, отражающего распределение власти между различными политическими элитами и общественными объединениями в борьбе за власть. Каждая должность в структурах власти рассматривается с точки зрения определенной позиции, поэтому объектом такой борьбы является реестр должностей.

Низкая эффективность государственной власти в общественном мнении большинства граждан порождает конфликты «цель-результат». В 90-е годы XX века существовало явное различие между целью модернизации политической системы и низким уровнем организации государственной кадровой политики Таджикистана.

В то же время, по мнению автора, когда воззрения, позиции и действия остаются на личном, местном, партийном и групповом уровне, само государство становится слабым и уязвимым. В таком случае в силу личных, партийных, групповых или местных разногласий смена политической элиты принимает абсолютный характер, т.е. группа нового лидера обычно устраняет группу предыдущего лидера со всеми ее членами «сверху вниз» со сцены, и в целом реорганизует политическую систему государства и кадровый состав государства, и тем самым власть любой новой политической силы всегда начинается «с нуля».

Для Республики Таджикистан реформа государственной службы стала приоритетным фактором развития суверенного государства. Попытка решения текущих проблем государства определяет основные цели его реформ. Начало последней волны реформ государственной кадровой политики относится к 90-ым годам. Анализируя опыт государственной службы развитых стран, Таджикистан пытается адаптировать ее отдельные элементы к своим национальным особенностям.

По мнению автора, такой подход не может быть полностью правильным. Изучение зарубежного опыта не должно приводить к его слепому копированию. Учитывая указанные факторы, необходимо творчески-критический подход к использованию зарубежного опыта.

– вопрос усиления роли кадровых процессов находится в последующем совершенствовании системы государственной кадровой политики постсоветского Таджикистана. Следует подчеркнуть, что в условиях современного устройства общества, учитывая возможные и реальные внешние

и внутривластные угрозы и опасности для Таджикистана на современном историческом этапе, обеспечение эффективности управления, защиты геополитического статуса государства Таджикистан, основанное на старых и простых моделях государственной кадровой политики, представляется невозможным.

- внедрение на практике системы мер по укреплению этики государственных служащих, разработка специального документа «Общие методы служебного поведения государственных служащих», введение его основных положений в программу аттестации и кадрового конкурса, поощрение государственных служащих к размышлению о себе не как о наемном работнике, но члене объединения, имеющего глубокие исторические корни и отношение к истории нашей страны;

- как показывает опыт Соединенных Штатов Америки, Европейского Союза, Израиля и Японии, профессиональная этика может стать сильным препятствием для коррупции и одновременно фактором политической интеграции государственных служащих;

- в случае институциональной подсистемы необходимо организовать орган управления государственной кадровой политикой в форме комитета, дирекции или агентства государственной кадровой политики. В эту структуру обязательно должны входить штаты по служебному изучению и кадровому планированию, информационно-аналитическому и научному обеспечению государственной кадровой политики;

- должен быть создан административно-правовой институт. Ограниченные ресурсы Республики Таджикистан не позволяют в полной мере использовать опыт Соединенных Штатов Америки, но такие подразделения необходимы Таджикистану;

В четвертой главе диссертации называется – **«Приоритетные направления государственной кадровой политики Республики Таджикистан и пути ее совершенствования»** охарактеризованы приоритетные направления государственной кадровой политики Республики Таджикистан путем изучения законов и нормативных правовых актов в целях решения социально-экономических задач, целевое использование трудовых ресурсов, развитие системы государственного прогнозирования, государственные программы, послания и выступления Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона на эту тему. Вместе с тем, в данной главе на основе исследования выявлены и конкретизированы проблемы, препятствия и перспективы государственной кадровой политики Республики Таджикистан, пути совершенствования политической, нормативной, экономической, социальной и морально-этических основ кадровой деятельности.

В первом параграфе четвертой главы – **«Приоритетные направления государственной кадровой политики Республики Таджикистан»** автор рассматривает важнейшие направления государственной кадровой политики Республики Таджикистан в различных областях управления кадрами. С точки

зрения автора, приоритетным направлением развития государственной кадровой политики Республики Таджикистан является обеспечение кадрами для решения экономических задач государства.

Целевое использование трудовых ресурсов, их рациональное распределение по отраслям экономики, модернизация правовых основ государственного регулирования занятости населения гарантируют решение задач социально-экономического развития Республики Таджикистан.

Важнейшими задачами управления трудовыми ресурсами являются разработка перспективной системы трудовых ресурсов, демографических процессов и учет этих результатов при выборе приоритетных направлений государственной кадровой политики.

Для качественного использования трудовых ресурсов необходима разработка различных программ, обеспечивающих экономические цели, наличие рабочих мест в регионах, отраслях экономики и других отраслях деятельности. Все граждане, включая трудоспособных женщин и молодых специалистов, должны иметь равные возможности трудоустройства с учетом уровня квалификации. Для этого должны быть реализованы меры по социальной защищенности и расширению социальных функций коллективных договоров.

При этом автор подчеркивает, что приоритетные направления управления человеческими ресурсами в реальном секторе экономики отражаются на реализации задач социально-экономического развития государства.

По мнению автора, необходимыми в сфере экономики считаются реализация следующие меры:

1. Совершенствование и реорганизация структуры правительства республики, исполнительных органов государственной власти и других уровней управления в целях обеспечения эффективности государственного управления.
2. Повышение уровня и качества государственных услуг, их прозрачности и доступности для населения, повышение ответственности государственных служащих за своевременное и качественное оказание таких услуг.

С точки зрения автора, человеческий фактор играет решающую роль в экономической, социальной, духовной и политической сферах. Ускорить научно-технический прогресс и развитие страны, добиться укрепления социальной справедливости можно только за счет повышения конкурентоспособности сотрудников и формирования четкой системы их трудового продвижения.

Повышение уровня и качества государственных услуг, обеспечение прозрачности управленческого аппарата, повышение ответственности государственных служащих являются приоритетными направлениями государственной кадровой политики Республики Таджикистан.

Второй параграф четвертой главы – *«Проблемы, препятствия и перспективы развития государственной кадровой политики Республики Таджикистан»* посвящен исследованию и анализу проблем, препятствий и

перспектив государственной кадровой политики Республики Таджикистан, пути совершенствования политической, нормативной, экономической, социальной и этической основ деятельности персонала.

С точки зрения автора, для повышения эффективности политического управления обществом и государством уровень активности органов государственной власти должен быть установлен на необходимом уровне. Для этого необходимо решить несколько важных стратегических задач:

- должны быть разработаны и приняты правовые и политические административные акты, которые смогут направить кадров на укрепление новой власти и сложившейся системы общественных отношений;

- привлечь в правящую элиту кадры, которые будут работать по заданию субъектов власти для повышения эффективности государственного управления;

- изменить средств подготовки кадров с целью их адаптации к новым реалиям и требованиям деятельности государственных служащих;

- повысить роль системы подбора управленческих кадров за счет открытой системы внедрения правящего класса.

Следует отметить, что исследование политической практики показывает, что эффективное управление невозможно без обеспечения политической лояльности региональных чиновников. Обеспечение такой лояльности возможно только в случае кадрового подчинения объекта государственной службы субъекту политического управления. Политическое поведение чиновника во многом определяется личной стратегией, от которой зависит самоопределение и благополучие семьи. Поэтому необходимо принять тот неоспоримый факт, что политическая лояльность и примерное поведение (по крайней мере, во внешних проявлениях) всегда будут направлены в сторону субъекта кадровой политики, от которой зависит его решение в должности и перспективы продвижения по службе.

Мы исходим из того, что как чрезмерное, так и недостаточное продвижение государственной кадровой политики одинаково неприемлемо для эффективной политической и административной власти. Главным критерием реализации государственной кадровой политики должны быть не личные доказательства и субъективное признание достоинств, а утвержденные закон и инструкции (нормативная подсистема государственной кадровой политики). В текущий исторический момент постсоветская модель государственной кадровой политики формируется из-за недостаточной регламентации законодательства, основанной на нормах и защитных методах, что снижает политическую эффективность и открывает путь кадровой коррупции.

Важной задачей государственной кадровой политики является – подбор лояльных, достойных и талантливых кадров, а также дальнейшее обеспечение их политической лояльности. Сложившееся в общественном сознании стереотипное представление о том, будто данная должность является остатком единоличного государства и для государственного служащего важны только

трудовые качества, является ошибкой. Как было отмечено в трудах Р. Миллса, в Соединённых Штатах Америки роль политической лояльности кандидатов не менее важна, чем их трудовые качества.

Для государственной кадровой политики Таджикистана задача обеспечения политической лояльности должна стоять не только на этапе отбора кадров, но и в ходе реализации положений государственной кадровой политики по политической социализации кадров в процессе подготовки кадров, обучение, переподготовка и повышение квалификации. На наш взгляд, здесь решающую роль играет разработка единых стандартов обучения и организация Научно-методического центра по подготовке управленческих кадров на базе Института повышения квалификации и переподготовки государственных служащих Республики Таджикистан. В то же время целесообразно провести открытый республиканский конкурс «Лидеры Таджикистана» для нового поколения управленческих руководителей.

Благодаря широкому внедрению современных информационных технологий появляется возможность поднять государственную кадровую политику Республики Таджикистан на высокоразвитый и подлинно научный уровень.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Основные научные результаты диссертации

Исследовав тему «Формирование и совершенствование государственной кадровой политики Республики Таджикистан», можно сделать следующие выводы:

– совершенствование государственного управления, оптимизация властных структур является важнейшей практической задачей, которая во многом обеспечивает успех развития Республики Таджикистан в современное время. Для этого необходимо обеспечить кадровое обеспечение реформ и определить точный объем задач и полномочий всех государственных учреждений; [2-А]

– в условиях коренного обновления общественных отношений формируется государственная кадровая политика, устанавливающая единые методы работы с кадрами всех уровней. Социальные отношения связаны с личными, межличностными и групповыми отношениями с учетом уровня общности и различия личностей, профессий, политических приоритетов, социального статуса, материального положения и многих других факторов. Все эти факторы должны быть учтены государственной кадровой политикой; [2-А]

– события последнего десятилетия существенно изменили систему государственного управления, произошло бурное развитие органов государственной власти и местного самоуправления. Правительство Республики Таджикистан усилило значение государственной кадровой политики в системе государственной службы. Кадровая политика является сильным элементом управления и повышает эффективность государственных служб; [2-А]

– государственная кадровая политика в органах власти и управлении испытывает влияние социальной политики государства, которая выражается в социальных программах регулирования и контроля основных групп общества. Основной целью социальной политики является обеспечение гражданского согласия, координация общественных отношений, удовлетворенность граждан социальной защитой. [1-А]

Приоритеты социальной политики отражаются в создании необходимых условий на государственном уровне в целях обеспечения развития духовности, образования и культуры сотрудников государственного аппарата. Следующая задача – стабилизировать уровень жизни и не допустить снижения благосостояния населения; [2-А]

– без создания необходимых социальных и правовых условий, стимулирующих деятельность государственного аппарата и мобилизующих их активность, невозможно добиться во благо модернизации общества. Практическое решение этой задачи требует демократизации государственной кадровой политики. Демократические принципы основываются на прозрачности в сфере кадровой политики, конкурсном отборе кадров и назначении руководителей, контроле органов государственного управления и должностных лиц, постоянной замене госслужащих. [1-А]

Для реализации этих принципов необходимо повысить уровень обоснованности кадровых решений, разработать научные критерии их оценки, внедрить научный подход к анализу потребности в управленческих кадрах, стимулировать молодых работников, принимать государственные решения с учетом основных направлений кадровой политики; [2-А]

– особое значение государственной кадровой политики проявляется в ее воздействии на все сферы жизни общества – экономику, социальную сферу и культуру. Государственная кадровая политика не ограничивается только формированием государственного аппарата. Она оказывает большое влияние на реализацию социальных целей демократического развития, формирование цивилизованного рынка, развитие экономики и эффективное развитие государства. К сожалению, государственная кадровая политика не всегда отвечает требованиям времени. Несоответствие задач стратегического развития государства качеству кадров органов власти и управления оказывает негативное влияние на развитие государства; [2-А]

– наиважнейшим приоритетом современной кадровой политики является модернизация всех инструментов управления, изменение мышления и повышение квалификации сотрудников государственного аппарата. Кадровые изменения должны выполнять важнейшие задачи в целях выявления и поддержки креативных лидеров, способных укрепить уверенность граждан в завтрашнем дне, а также внедрение научных технологий использования кадровых ресурсов, повышение ответственности государственных служащих. Кадровые изменения – первый шаг к реформированию государственного аппарата и повышению профессионализма госслужащих; [1-А]

– объективные и субъективные факторы влияют на процессы формирования и развития государственной кадровой политики. При соблюдении определенных требований и условий регулярное осуществление ряда законодательных, политических и организационно-управленческих акций принесут хорошие результаты; [1-А]

– кадры являются элементами общества и государства, представителями традиций и опыта нации, при реформировании кадровой системы должно соблюдаться соотношение прагматичности и прогнозирования, новаторства и приемственности. В условиях изменения общественно-политической структуры, устройства и строительства государства только высококвалифицированные кадры могут обеспечить стабильное существование общества; [1-А]

– государственная кадровая политика представляет собой систему приоритетов и принципов, целей и задач, часть из которых определены и получили легитимность. Некоторые его компоненты разрабатываются теоретически, другие формируются в результате творческих поисков и экспериментов. [1-А]

Из совокупности различных технологий следует выбирать наиболее эффективные средства реализации государственной кадровой политики. В современной науке теория разработки образцов реализации государственной кадровой политики не получила должного развития. Научные исследования показали, что средства реализации государственной кадровой политики не должны ограничиваться только аспектами организации и управления, а принимаются как совокупность методов, форм и способов работы с кадрами; [1-А]

– вопрос поиска средств реформирования общественных отношений привлекает все больше внимания исследователей. Помимо обычной теории в государственной кадровой политике могут существовать и другие подходы к ее определению, содержанию и сущности. Естественно, не все вопросы нашли отражение в диссертационном исследовании. В условиях изменения общества и перехода к рыночным отношениям следует учитывать принципы воздействия, повышающие личную ответственность государственных служащих; [1-А]

– при поступлении на государственную службу и в процессе службы должны строго и неукоснительно соблюдаться квалификационные требования. Должен использоваться конкурсный отбор, устанавливаться испытательные сроки, приниматься квалификационные экзамены, проходить аттестацию сотрудников, эффективно использоваться кадровые ресурсы, планироваться развитие и т.д. Это будет способствовать рациональному формированию и пропорциональному использованию человеческих ресурсов органов власти и управления; [1-А]

– индивидуальная работа с каждым сотрудником позволяет анализировать групповые и межличностные отношения в коллективе, своевременно выявлять проблемы, профессионально предупреждать и регулировать внутрикомандные конфликты. По этой причине коллективу кадровой службы и руководству как субъекту государственной системы кадрового обеспечения следует уделять большое внимание индивидуальной работе с персоналом; [1-А]

– анализы выявляли, что необходимо широко использовать правовые нормы в области кадрового обеспечения, современные методы оценки профессиональных и личных качеств служащих, проводить аттестацию кадров по плану, должны активно создать и реализовываться конкурсную систему работников. Во всех министерствах и ведомствах должны быть разработаны критерии оценки труда и условия продвижения по уровням службы. Это помогает государственным служащим в профессиональном развитии, повышении уровня образования и продвижении на другие должности; [1-А]

– следует напомнить о необходимости создания неотъемлемой части системы образования Республики Таджикистан – новой системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих. Такие действия должны осуществляться совместно с системой государственной аттестации и продвижения по служебной лестнице. Должны включать профессиональные программы с учетом основного образования и опыта работы. Новая система подготовки кадров должна организовать учебный процесс отдельно от основной деятельности. [1-А]

Учебная система должна быть создана на основе развитой сети образовательных учреждений с учетом требований органов власти и управления, иметь необходимую инфраструктуру, способную обеспечить интеграцию научно-педагогических ресурсов внутри страны, иметь научные ресурсы высокого уровня методических исследований в области государственного управления. [1-А]

Важнейшей целью образовательной системы подготовки и повышения квалификации кадров органов власти и управления Республики Таджикистан является повышение профессионального уровня; [2-А]

– проведена определенная работа по повышению уровня образования работников государственной службы. В стране сформирована определенная система подготовки кадров. Для его улучшения необходимо осуществлять деятельность по следующим направлениям: [2-А]

1. Обновление нормативной базы обучения с учетом требований современных реалий. Для этого должен быть разработан и представлен проект «Положение о подготовке, переподготовке и повышении квалификации государственных служащих», регулирующий процесс обучения. [2-А]

2. Внедрение планированного обучения на среднесрочную и долгосрочную перспективу развития для подготовки сотрудников государственных органов. [2-А]

3. Совершенствование деятельности Агентства государственной службы при Президенте Республики Таджикистан, позволяющее успешно осуществлять подготовку управленческих кадров и предоставление необходимых методических рекомендаций работникам в ходе обучения: [2-А]

– в период политической трансформации общества государственные институты должны создавать подходящие условия для творческого развития личности, раскрытия человеческих ресурсов общества. Это возможно на

основе исследования современных процессов в сфере государственного управления. [2-А]

Задача центральных, региональных и местных органов – создать необходимые социальные условия для выявления личности; формирование социального института кадровой политики на основе всеобщей закономерности развития человеческой деятельности и с учетом особенностей работы органов власти; оценка человеческого потенциала и его рациональное использование; [2-А]

– хорошо налаженная система кадровой работы позволяет решать следующие задачи: [2-А]

1) ограничивать склонность к перенапряжению штатов управленческой организации независимо от расширения административных функций; [2-А]

2) обеспечение использования служащих путем создания соответствующего аппарата государственного управления, повышения качества технологических и творческих процессов, ограничения использования инициативных работников в нетворческой и технической работе; [2-А]

3) образование препятствий на пути монополий, бюрократии, защиты интересов и предвзятости, сотрудничества органов власти в сфере кадровых отношений. [2-А]

Такие меры позволяют понять не только личностные, профессиональные и физические характеристики работников, но и их квалификацию на соответствующих должностях, уровень их готовности к обучению в процессе повседневной служебной деятельности; [2-А]

– основным вопросом государственной кадровой политики является определение характеристик взаимодействия субъекта и объекта. В условиях децентрализации управленческих процессов развития различных форм экономики, приватизации собственности, актуализация государственной политики кадров как социального института приобрела особое значение; [1-А]

– в период Советского Союза доминировала командно-административная система, а вся кадровая политика осуществлялась как прямой процесс сверху вниз и контролировалась из центра. Права и возможности других участников кадровой политики были весьма ограничены. Деятельность государственных учреждений зависела от руководства коммунистической партии. Традиционно государственные служащие следовали партийным директивам и не были независимыми в кадровых вопросах; [1-А]

– в новых общественно-политических условиях основным участником кадровой политики является государство. Государство реализует его с учетом интересов народа, классов, групп и интересов отдельных людей. В соответствии с политико-правовой системой перед каждой ветвью власти как участником кадровой политики возложены определенные задачи. [1-А]

Орган исполнительной власти участвует в формировании и реализации государственной кадровой политики, а законодательный орган разрабатывает ее основы и принципы и частично контролирует ее реализацию. [1-А]

Судебная власть и прокуратура обеспечивают контроль за соблюдением закона в работе с кадрами, правовую и социальную защиту служащих и наемных работников, регулирование споров в кадровых процессах; [1-А]

– Президент Республики Таджикистан определяет задачи и приоритеты государственной кадровой политики, координирует деятельность государственных органов по работе с кадрами, назначает служащих на государственные должности; [1-А]

– государство представляет профсоюзы как влиятельную организацию и поощряет их участие в рассмотрении кадровых вопросов. Также политические партии и общественные объединения участвуют в реализации государственной кадровой политики и имеют особый статус в решении проблем; [1-А]

– с учетом перспективы развития общества разрабатываются цели, задачи и приоритетные направления государственной кадровой политики. На современном этапе развития сферы человеческих ресурсов важно, прежде всего, создать благоприятные условия для использования человеческих ресурсов и приобщить кадров к современным социальным ценностям, жизненным идеалам и профессиональным стандартам. Особое внимание уделено работникам государственной службы как субъектам непосредственного государственного управления; [1-А]

– задачи и приоритеты государственной службы требуют качественно новых моделей и структур кадрового обеспечения, организации налаженной системы кадровой работы. Соответственно, реформа исполнительной и управленческой власти будет завершена. Потому что, только организованная кадровая деятельность на республиканском уровне позволяет передать некоторые права, полномочия и обязанности центральной власти региональным и местным органам власти. [1-А]

Реформы очень важны для государства, поскольку в условиях формирования современных демократических отношений повышается роль кадровой политики в государственном регулировании кадровых процессов. Общегосударственная кадровая политика должна, прежде всего, обеспечивать авторитет должностных лиц всех уровней и соответствие авторитета кадров занимаемой ими должности. Эту работу необходимо вести не только на республиканском уровне и с работниками высших органов власти, но и на всех уровнях. [1-А]

Рекомендации по практическому применению результатов

Исследование вопросов, выполненное в данной диссертации, её анализы и выводы позволяют выработать следующие конкретные предложения и рекомендации:

1. Принимая во внимание результаты интеллектуальной и политической деятельности политиков, аналитиков и ученых, считаем целесообразным организовать Общественный совет по кадровой политике при Президенте Республики Таджикистан. Предлагается поручить Совету определить роль и

место государственной кадровой политики как эффективного инструмента развития общества и его человеческих ресурсов.

2. Должен быть усовершенствован план участия граждан в создании и реализации государственной кадровой политики, формы непосредственного участия граждан в принятии важных кадровых решений. Должна быть внедрена практика регулярного информирования государственных служащих перед трудовыми коллективами и объединениями граждан о своей деятельности.

3. Создать единое правовое пространство для создания высококвалифицированного органа государственных органов. Для этого должна быть решена задача правового регулирования государственной кадровой политики. Кадровые отношения, процессы и кадровые технологии, используемые в органах власти и управлении, должны быть признаны объектами политико-правового регулирования.

4. В целях создания стабильной государственной гражданской службы предлагается устранить причины частой смены кадров в зависимости от политической ситуации, усилить контроль за подбором и расстановкой профессионально подготовленных кадров.

5. Следует усилить ответственность кадровых служб государственных органов в целях повышения качества и рационального использования профессиональных возможностей кадров государственных органов и администраций, улучшения условий труда государственных служащих.

6. Ответственность руководителей органов государственного и местного управления за обязательное образование и непрерывную профессиональную подготовку работников должна быть закреплена нормативно-правовыми актами.

7. В бюджет органов государственной власти и местного самоуправления должны быть включены расходы на повышение квалификации работников и определен их максимальный предел.

8. Должна быть организована переподготовка преподавателей курсов государственной и местной службы с целью закрепления их теоретических знаний, практического опыта и навыков для качественной подготовки. Преподаватели в рамках органов государственной власти и местного самоуправления должны пройти период переподготовки. Для этого было бы целесообразно заключить договоры между преподавателями высших учебных заведений и органами государственного управления.

Для совершенствования государственной кадровой политики необходимо широко использовать практический и теоретический мировой опыт. Поэтому основная теоретическая задача – дать полную картину состояния этого социального института;

Теоретические основы и практические материалы позволяют представить основные направления дальнейшего развития государственной кадровой политики с учетом общих социальных тенденций формирования и деятельности государственной службы;

– процесс формирования государственной кадровой политики можно представить в виде цепочки этапов: концепция государственной кадровой политики Республики Таджикистан, которая не менялась и не дополнялась с 2008 года, должна быть разработана и принята в новой редакции. При этом должна быть определена система целей, задач, методов, расстановка ролей и форм деятельности средств реализации кадровой политики;

– Программа реализации Концепции государственной кадровой политики Республики Таджикистан для дальнейшего развития страны должна быть разработана и принята в новой редакции;

В настоящее время не существует единой классификации его учреждений по исследованию государственной кадровой политики. Поэтому мы предлагаем следующую классификацию, основанную на связи ресурсов и человеческого потенциала:

– *политические институты*. В эту группу входят государство, государственная служба, политические партии, общественные объединения, бизнес-структуры, трудовые коллективы, граждане Республики Таджикистан, политическая и административная элита. Именно эти политические институты должны определить точные границы полномочий власти и ее ответственности за принятие решений, восстановление доверия к власти и развитие элементов и структур гражданского общества;

– *руководящие органы*. В эту группу входят государственные и правовые учреждения, организационно-унитарные учреждения и институт кадровой деятельности (кадровое обеспечение государственной службы). Их задача – регулирование обязанностей и личной ответственности государственных служащих за принятие решений, реализация мер по усилению правовой защиты государственных служащих и повышению их правовой культуры. Они должны урегулировать структурные и функциональные противоречия государственного аппарата, обеспечить соответствующее развитие организационных и кадровых процессов, что будет способствовать повышению эффективности государственной службы и исполнительной власти;

– *образовательные учреждения*. Речь идет о системе подготовки кадров для государственной службы. В рамках государственных программ и стандартов создается система переподготовки и повышения квалификации кадров;

– *технологические институты*. В эту группу входят перечень руководящих кадров, возникновение кадрового резерва, аттестация, конкурсы, квалификационные экзамены государственных служащих. Данные учреждения занимаются целенаправленной деятельностью по обеспечению государственных и административных органов профессионально подготовленными работниками, обладающими высокими этическими качествами, способными выполнять обязанности государственных органов на уровне современных требований и на основе закона в пределах своих официальных полномочий.

– *духовно-нравственные институты*. Эти институты предусматривают принципы и стандарты, выражающие требования к моральной природе государственных служащих, аспектам деятельности: профессиональной чести, лояльности, хорошей репутации, беспристрастности и т.д. Можно говорить об общих правилах и ценностях, регулирующих отношения между руководителем и его подчиненными, а также между коллегами в ходе совместной деятельности;

– *социальные институты*. Данная группа представляет собой форму организации совместной деятельности государственных служащих. Деятельность данной группы институтов государственной кадровой политики направлена на организацию системы экономических, социальных и правовых гарантий, контролируемых государством, обеспечение госслужащим условий для успешной службы, удовлетворение их потребностей и интересов, которые способствуют эффективному решению служебной деятельности.

В целях повышения прозрачности кадровой деятельности используются такие инструменты государственной кадровой политики, как отбор, конкурсы, расстановка, аттестация и т.д.

Для подготовки кадровой службы на должном уровне необходимо осуществить следующие действия:

– с учетом целей и национальных интересов Республики Таджикистан разработка и реализация долгосрочной и комплексной программы подготовки кадров по направлению подготовки научных специалистов высокого уровня;

– разработка программ подготовки специалистов по управлению человеческим ресурсом;

– совершенствование образовательных программ для председателей городов и районов, руководящего состава министерств и ведомств республики по темам «Государственное управление в современных условиях», «Управление персоналом (человеческим ресурсом)»;

– совершенствование законодательной базы социальных и экономических льгот и гарантий молодым специалистам;

– издание учебников, методических пособий по вопросам теории и практики государственной службы;

– издание учебно-методических пособий по вопросам теории и практики управления персоналом (человеческими ресурсами) и других методических пособий по вопросам государственного управления и государственной службы;

– совершенствование образовательных программ дополнительного профессионального образования государственных служащих и развития их профессиональных навыков;

– совершенствование образовательной программы и организация краткосрочных курсов по изучению основ трудового права, администрирования, бухгалтерского учета, политологии, психологии, дипломатического этикета, государственных визитов и публичных выступлений для управленческого персонала.

- совершенствование международного сотрудничества в сфере образования, переподготовки и стажировки кадров за рубежом;
- совершенствование системы прогнозирования трудовых ресурсов и демографических процессов с учетом результатов данной проблематики при разработке приоритетных направлений государственной кадровой политики;
- совершенствование методики определения потребности в профессиональной подготовке кадров;
- создание кафедры подготовки кадров в области управления персоналом на базе соответствующего высшего учебного заведения;
- совершенствование мониторинга, подготовка базы данных талантливых женщин и молодежи с целью продвижения их на руководящие должности государственных органов;
- изучение опыта развитых стран в направлении реализации государственной кадровой политики.

На территории Республики Таджикистан государственная кадровая политика должна быть единой и инклюзивной. Его задачей должен стать не только контроль за равноправным размещением кадровых ресурсов в органах государственного управления, но и использование разных подходов в кадровой политике, и в то же время привлечение к работе в учреждениях государственного управления представителей всех регионов страны.

Внедрение управленческих институтов в государственное и местное управление, как предлагают некоторые исследователи государственного управления, пока преждевременно, поскольку они не всегда обеспечивают контроль со стороны общественных объединений через демократические институты.

Необходимо стимулировать и поощрять процесс взаимного обмена кадрами государственных структур и бизнеса, поскольку он вносит инновационные изменения в работу государственных служащих. Увеличение количества сотрудников с опытом ведения бизнеса положительно влияет на эффективность работы органов власти. Было бы хорошо, если бы эта система была обоснована соответствующими нормативно-правовыми документами.

Важно учитывать противоречивый аспект организационно-штатного структура института государственной кадровой политики. Попытка сохранить неизменным состав государственной службы приводит к снижению самостоятельности и инициативы сотрудников. Зачастую изменения в структуре госслужбы связаны с непродуманной реструктуризацией, что приводит к кадровому застою. Для разработки гармонично функционирующих структур необходимо привлекать специалистов, обладающих навыками проектирования деятельности:

1. Недостаточное внимание институту кадровых ресурсов государственных служащих, отсутствие условия для реализации деятельности сотрудников государственной службы сказываются на эффективности функционирования государственного аппарата. Институт кадрового резерва следует рассматривать

как одну из составляющих кадровой политики и основу кадровой технологии. В этом случае будет понятен его процедурный аспект (этапы выбора ресурса, подготовки ресурса, оценки распределения ресурсов). Это свидетельствует о том, что в государственной кадровой политике помимо социального института еще есть и технологический институт. Нехватка человеческих ресурсов на государственной службе должна быть подкреплена правовой основой.

2. Технологические институты кадровой политики (работа с кадровыми резервами, присвоение квалификационных званий, аттестация государственных служащих и др.) нуждаются в срочном совершенствовании института оценки деятельности государственных служащих, направленной на решение социальных задач.

3. При формировании государственной кадровой политики рекомендуется реализовать на практике коммуникационные институты: организацию конкурсов на лучшего профессионального работника органов исполнительной власти, проведение коллективных мероприятий по важным событиям (занятие на более высокую должность, отправка на пенсию, торжественная награда и т. д.).

4. В рамках духовно-нравственных институтов необходимо восстановить институт нравственного стимулирования труда сотрудников и возродить забытый институт подготовки студентов.

Исходя из вышеуказанных вопросов, мы пришли к выводу, что в государственной кадровой политике как институте управления деятельностью государственной службы проявляется ее организационная недостаточность для укрепления и развития государственности. Данные рекомендации могут быть полезны при формировании института государственной кадровой политики:

– с учетом различных результатов реализации государственной кадровой политики в зависимости от возможностей различных ее моделей, и рассмотрение самой кадровой политики с точки зрения реализации ее политических задач (реализации политических интересов и государственных отношений, отбор политической и административной элиты, политическая социализация кадров, государственная безопасность), мы пришли к выводу, что эффективная реализация политических задач государственной кадровой политики повышает эффективность политической власти и управления. Это защита политической стабильности, укрепление вертикальных связей Республики Таджикистан; поддержание баланса между прозрачностью и конфиденциальностью государственного управления; установление взаимоотношений с институтами гражданского общества и реализация целей государственного развития выступает центральным вопросом политической системы Таджикистана;

– В XX и начале XXI века возросла важность политической задачи выбора политической и административной элиты, реализующей государственную кадровую политику. Задача реализации политических интересов выступает основным объектом исследования кадровой политики в государственных учреждениях. Государственная кадровая политика выступает

как одна из важнейших институциональных и официальных форм борьбы за государственную власть. В таком случае государственная кадровая политика формируется не только с учетом необходимости повышения эффективности политической власти и управления, но и с учетом политических интересов различных групп, партий, классов и организаций;

– в соответствии с увеличением относительной доли невыборных должностей в политических и административных органах, уровень демократической политической системы следует рассматривать по отношению к демократическому уровню официальной процедуры кадрового отбора государственной кадровой политики. В таком случае становится очевидной легитимность государственной кадровой политики. Мы рассматриваем это в общественном мнении как необходимое условие повышения эффективности политической власти и управления в Таджикистане;

– на основе политического анализа административно-управленческой реформы Республики Таджикистан, реформы государственной службы, местного самоуправления, избирательной системы и т.д., среди их важных целей – восстановление утраченного баланса сил между политической элитой центра и регионов, что не только имеет целью укрепление политической власти, но и жизненно важно для защиты политической консолидации Республики Таджикистан. Стабильность результатов и дальнейшее успешное развитие политической системы напрямую зависит от того, соответствует ли выход государственной кадровой политики Республики Таджикистан на более высокий уровень развития потребностям развития таджикского общества, а также, тем, что будут ли они отвечать или нет реальным и возможным внешним и внутренним политическим угрозам государственным институтам Таджикистана;

– в диссертации обоснована роль моделей государственной кадровой политики в обеспечении развития государства как важного критерия эффективности политической и административной власти. В данном исследовании мы разделили различные модели государственной кадровой политики – традиционную, протекционистскую, рациональную отличающиеся организацией эволюционного уровня разной сложности;

– на основе выполненного исследования, можно сделать более широкое обобщение, то есть определить границы этапов развития государственной кадровой политики, под которым понимается период развития управления кадровыми процессами, связанные с уровнем развития политической системы общества;

– направления развития государственной кадровой политики зависят от следующих критериев:

а) сложность структуры государственной кадровой политики как системы и развития подсистемы;

б) повышение уровня управления кадровыми процессами;

в) усиление объективности и ослабление субъективности при принятии кадровых решений за счет законодательной процедуры государственной кадровой политики;

г) дальнейшая демократизация государственной кадровой политики.

В целом доказывается роль государственной кадровой политики как инструмента политического выбора, реализации мер государственной безопасности, территориальной целостности государства, эффективности политической власти и управления. Все эти задачи, несомненно, имеют политический аспект и могут изучаться и исследоваться в рамках самостоятельной области политической науки.

Публикации по теме диссертации

Монографии

[1-А] Нуриддин, П.Р. Самтҳои афзалиятнок ва роҳҳои такмили сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон. Монография [Матн] / П. Нуриддин. – Душанбе: Матбааи ДМТ, 2022. – 170 с.

[2-А] Нуриддин, П.Р. Асосҳои сиёсати давлатии кадрҳо. Монография [Матн] / П. Р. Нуриддин. – Душанбе: Матбааи ДМТ, 2021. – 220 с.

Научные статьи, опубликованные в рецензируемых журналах ВАК при Президенте Республики Таджикистан

[3-А] Нуриддин, П.Р. Баъзе хусусиятҳои Консепсияи сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон [Матн] / П.Р. Нуриддин // Паёми Донишгоҳи миллии Тоҷикистон. Баҳши илмҳои иҷтимоӣ-иқтисодӣ ва ҷамъиятӣ. – 2023. – № 11. – С. 270-278. ISSN 2413-5151

[4-А] Нуриддин, П.Р. Сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон: асосҳои меъёрии ҳуқуқӣ [Матн] / П.Р. Нуриддин // Паёми Донишгоҳи миллии Тоҷикистон. Баҳши илмҳои иҷтимоӣ-иқтисодӣ ва ҷамъиятӣ. – 2023. – № 12. – С. 267-273. ISSN 2413-5151

[5-А] Нуриддин, П.Р. Сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон: мушкилот, монеаҳо ва пешомади инкишофи он [Матн] / П.Р. Нуриддин // Паёми Донишгоҳи миллии Тоҷикистон. Баҳши илмҳои иҷтимоӣ-иқтисодӣ ва ҷамъиятӣ. – 2022. – № 5. – С. 272-283. ISSN 2413-5151

[6-А] Нуриддин, П.Р. Ташаккули сиёсати давлатии кадрҳо дар Аврупо ва Амрико [Матн] / П.Р. Нуриддин // Идоракунии давлатӣ. Маҷаллаи илмию сиёсии Академияи идоракунии давлатии назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон. – 2021. – № 4/1 (53). – С. 189-199. ISSN 2664-0651

[7-А] Нуриддин, П.Р. Марҳалаҳои пайдоиш ва ташаккули назарияи сиёсати давлатии кадрҳо [Матн] / П.Р. Нуриддин // Паёми Донишгоҳи миллии Тоҷикистон. Баҳши илмҳои иҷтимоӣ-иқтисодӣ ва ҷамъиятӣ. – 2021. – № 6. – С.283-293. ISSN 2413-5151

[8-А] Нуриддин, П.Р. Сиёсати давлатӣ оид ба кадрҳо дар кишварҳои хориҷӣ [Матн] / Г. Н. Зокиров, П. Р. Нуриддин // Тоҷикистон ва ҷаҳони имрӯз. – № 1 (73), 2021. – С. 35-49. ISSN 2075-9584

[9-А] Нуриддин, П.Р. Сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон дар шароити Истиқлоли давлатӣ [Матн] / П.Р. Нуриддин // Идоракунии давлатӣ. Маҷаллаи илмию сиёсии Академияи идоракунии давлатии назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон. – 2021. – № 1 (50). – С. 223-232. ISSN 2664-0651

[10-А] Нуриддин, П.Р. Сиёсати давлатии кадрӣ дар давраи советӣ [Матн] / П.Р. Нуриддин // Идоракунии давлатӣ. Маҷаллаи илмию сиёсии Академияи идоракунии давлатии назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон. – 2020. – №4/2 (49). – С. 261-272. ISSN 2664-0651

[11-А] Нуриддин, П.Р. Сиёсати давлатии кадрҳо чун падидаи иҷтимоӣ [Матн] / П.Р. Нуриддин // Паёми Донишгоҳи миллии Тоҷикистон. Баҳши илмҳои иҷтимоӣ-иқтисодӣ ва ҷамъиятӣ. – 2020. – № 10. Қисми I. – С. 292-300. ISSN 2413-5151

[12-А] Нуриддин, П.Р. Таҳқиқоти сиёсати давлатии кадрҳо дар сиёсатшиносии муосир [Матн] / П.Р. Нуриддин // Паёми Донишгоҳи миллии Тоҷикистон. Баҳши илмҳои иҷтимоӣ-иқтисодӣ ва ҷамъиятӣ. – 2020. – № 9. – С. 382-389. ISSN 2413-5151

[13-А] Нуриддин, П.Р. Фаългардонии нақши зан дар дипломатия [Матн] / П.Р. Нуриддин // Тоҷикистон ва ҷаҳони имрӯз. – № 4 (72), 2020. – С. 37-47. ISSN 2075-9584

[14-А] Нуриддин, П.Р. Намунаи ҳамкориҳои давлат ва ҷомеаи шахравандӣ дар таъмини амнияти миллӣ [Матн] / П.Р. Нуриддин // Тоҷикистон ва ҷаҳони имрӯз. – № 1 (69), 2020. – С. 19-33. ISSN 2075-9584

[15-А] Нуриддин, П.Р. Пешбар ва раҳнамои эҳёи миллӣ [Матн] / П.Р. Нуриддин, Р.Ш. Нуриддинов // Идоракунии давлатӣ. Нашрияти Донишкадаи идоракунии давлатии назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон. – 2019 (2). – С. 106-114. ISSN 2664-0651

[16-А] Нуриддин, П.Р. Хадамоти дипломатии Ҷумҳурии Тоҷикистон [Матн] / П.Р. Нуриддин // Паёми Донишгоҳи миллии Тоҷикистон. Баҳши илмҳои иҷтимоӣ-иқтисодӣ ва ҷамъиятӣ, 2019. – № 3. Қисми I. – С. 298-303. ISSN 2413-5151

[17-А] Нуриддинов, П.Р. Сиёсати иҷтимоӣ ҳамчун ҷузъи сиёсати давлатӣ [Матн] / П.Р. Нуриддинов // Тоҷикистон ва ҷаҳони имрӯз. – № 4 (63), 2018. – С. 29-37. ISSN 2075-9584

Доклады на республиканских, региональных и международных научных конференциях

[18-А] Нуриддин, П.Р. Развитие молодежи через внедрение проектного управления и создание экосистемы для формирования квалифицированных кадров [Текст] / П.Р. Нуриддин. Государственная молодежная политика: практики и стратегии: Международная научно-практическая конференция (г.Новосибирск, Российская Федерация, 2–3 июня 2022 г.). – Новосибирск, СИУ РАНХиГС при Президенте Российской Федерации.

[19-А] Нуриддин, П.Р. Пешвоии сиёсии Эмомалӣ Раҳмон: таҳлилий сиёсӣ [Матн] / П.Р. Нуриддин. Нақши Асосгузори сулҳу Ваҳдати миллӣ-Пешвои миллат, Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон муҳтарам Эмомалӣ Раҳмон дар таҳкими қонуният, тартиботи ҳуқуқӣ ва рушди инноватсионии кишвар: маводи конференсияи ҷумҳуриявӣ илмӣ-назариявӣ. – Душанбе, ДДОТ ба номи Садриддин Айни, 15-уми ноябри соли 2023. – С. 43-46.

[20-А] Нуриддин, П.Р. Манфиатҳои миллӣ ва сиёсати хориҷии Ҷумҳурии Тоҷикистон дар Осиёи Марказӣ [Текст] / П.Р. Нуриддин. Мақом ва нақши Ҷумҳурии Тоҷикистон дар инкишофи геополитикии минтақа: маводи конференсияи ҷумҳуриявӣ илмӣ-амалӣ бахшида ба 75-солагии Донишгоҳи миллии Тоҷикистон ва 60-солагии таъсиси кафедраи сиёсатшиносӣ. (ш. Душанбе, 29 августи соли 2023). – Душанбе: Матбааи ДМТ. – С. 247-255.

[21-А] Нуриддин, П.Р. Государственная кадровая политика Республики Таджикистан в годы государственной независимости [Текст] / П.Р. Нуриддин. Становление и развитие внешней политики Республики Таджикистан за годы независимости: основные направления, принципы, приоритеты: материалы республиканской научно-практической конференции (г. Душанбе, 29 октября 2021 года). – Душанбе: РСТУ, 2021.

[22-А] Нуриддин, П.Р. Сиёсат, давлат ва кадрҳо ҳамчун падидаҳои таҳқиқоти илмӣ: ҷанбаҳои назариявӣ мавзӯ [Матн] / П.Р. Нуриддин. Масъалаҳо ва роҳу воситаҳои таҳким ва такмили Истиқлолияти Тоҷикистон: маводи конференсияи ҷумҳуриявӣ илмӣ-амалӣ (ш. Душанбе, 12 майи соли 2021). – Душанбе: Матбааи ДМТ, 2021. – С. 113-121.

[23-А] Нуриддинов, П.Р. Муҳоҷирати зехнии муосир дар низоми равандҳои ҷаҳонишавӣ [Матн] / П.Р. Нуриддинов. Масъалаҳои раванди муҳоҷирати меҳнатӣ: мушкилот ва дурнамо: маводи конференсияи ҷумҳуриявӣ илмӣ амалӣ (ш. Душанбе, 28 июни соли 2013). – Душанбе: МТС, 2013. – С. 139-147.

АННОТАТСИЯИ

**автореферати диссертатсияи Нуриддин Парвин Раймалихон
«Ташаккул ва такмили сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон»
барои дарёфти дараҷаи илмии доктори илмҳои сиёсӣ аз рӯи ихтисоси
23.00.02 – Ниҳодҳо, равандро ва технологияҳои сиёсӣ**

Калимаҳои калидӣ: сиёсати кадрӣ, сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон, идоракунии давлатӣ, идоракунии сиёсӣ, раванди кадрӣ, иқтисодии кадрӣ, ҳадамоти кадрӣ, хизмати давлатӣ, мансабҳои давлатӣ, элитаи сиёсӣ-маъмурий, интихоби элита, интихоби кадрҳо, ҳокимияти сиёсӣ, низоми сиёсӣ, сиёсати давлатӣ.

Мақсади таҳқиқотро омӯзиши амиқ ва таҳлилу натиҷагирӣҳои васеи муайян намудани моҳият ва хусусиятҳои сиёсати кадрӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон ва тавассути он таҳкими муносибатҳои ҷамъиятӣ ва таъмини инкишофи босуботи ҷомеаи ташкил менамояд.

Ба сифати асосҳои методологӣ дар раванди таҳқиқот аз муносибатҳои системавӣ, таърихӣ, таҳлилӣ ва синергетикӣ истифода шудааст. Инчунин, дар таҳқиқоти диссертатсионӣ аз методҳои таҳлил, индуксия ва дедуксия, муқоисавӣ, контент-анализ, методи микродӣ ва сифатӣ низ ба таври мақсаднок истифода шудаанд. Онҳо имкон доданд дар асоси сарчашмаҳои расмӣ ва илмӣ, маводи иттилоотӣ, омӯри, инчунин коркарди концептуалии муҳаққиқони ватанӣ ва хориҷӣ омӯзиши объект ва предмети таҳқиқот анҷом дода, унсурҳои муҳимтарин ва муносибатҳои онҳо муайян намоянд. Мақтаби илмҳои сиёсии Тоҷикистон дар таҳқиқи сиёсати давлатии кадрҳо қадамҳои аввалро мегузорад ва рисолаи мазкур яке аз кӯшишҳои аввалин дар ин самт аст.

Дар раванди таҳқиқот назарияи таҳқиқоти маҷмӯии созмондиҳӣ ва идоракунии, назария ва фарзияҳои бунёдӣ, назарияи ҳокимият, усулҳои таҳлили диалектикую сохторӣ ва вазифавӣ мавриди истифода қарор гирифтаанд.

Навгони илмии таҳқиқоти мазкур аз он иборат аст, ки дар он раванди ташаккул ва такмили сиёсати давлатии кадрҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон мавриди омӯзиш қарор гирифтааст. Дар доираи таҳқиқот асосҳои назариявӣ-методологӣ ва иҷтимоӣ-сиёсии сиёсати давлатии кадрҳо таҳлил гардиданд. Дар илмҳои сиёсии ватанӣ асосҳои сиёсӣ ҳуқуқӣ, механизмҳои амалӣ намудани сиёсати давлатии кадрҳо, самтҳои афзалиятнок ва роҳҳои такмили он дар Ҷумҳурии Тоҷикистон таҳқиқ гардиданд.

Муқаррароти асосӣ, ҳулосаҳо ва тавсияҳои амалии рисола дар фаъолияти ниҳодҳои давлатӣ ва ташкилотҳои ғайриҳукуматӣ дар амалигардонии сиёсати кадрӣ ва истифодаи самараноки натиҷаҳои он бо мақсади ҳалли вазифаҳои сиёсӣ ва муносибатҳои ҷамъиятӣ, таҳкими маданияти сиёсии идоракунии, ҳангоми омӯзиши илмҳои сиёсии вобаста ба идоракунии сиёсӣ ва ғайра истифода мешаванд.

АННОТАЦИЯ

**автореферата диссертации Нуриддина Парвина Раймалихона
«Формирование и совершенствование государственной кадровой
политики Республики Таджикистан» на соискание учёной степени
доктора политических наук по специальности 23.00.02 – Политические
институты, процессы и технологии**

Ключевые слова: кадровая политика, государственная кадровая политика Республики Таджикистан, государственное управление, политическое управление, кадровый процесс, кадровый потенциал, кадровая служба, государственная служба, государственные должности, политико-административная элита, отбор элиты, отбор кадров, политическая власть, политическая система, государственная политика.

Целью исследования является углубленное изучение и анализ результатов определения сущности и особенностей кадровой политики в Республике Таджикистан и тем самым, укрепление общественных отношений и обеспечение стабильного развития общества.

В качестве методологической основы в процессе исследования использовались системные, исторические, аналитические и синергетические подходы. Также в диссертационном исследовании целенаправленно использовались методы анализа, индукции и дедукции, сравнительный, контент-анализа, количественные и качественные методы. Они позволили изучить объект и предмет исследования на основе официальных и научных источников, информационных и статистических материалов, а также концептуальных разработок отечественных и зарубежных исследователей, определить наиболее важные элементы и их отношения. Школа политических наук Таджикистана делает первые шаги в исследовании государственной кадровой политики, и данная диссертация является одной из первых попыток в этом направлении.

В процессе исследования использовались теория комплексного исследования организации и управления, основные теории и гипотезы, теория власти, методы диалектического, структурного и функционального анализа.

Научная новизна данного исследования заключается в том, что в нем изучен процесс формирования и совершенствования государственной кадровой политики Республики Таджикистан. В рамках исследования проанализированы теоретико-методологические и социально-политические основы государственной кадровой политики. В отечественной политической науке исследуются политические и правовые основы, механизмы реализации государственной кадровой политики, приоритетные направления и пути ее совершенствования в Республике Таджикистан.

Основные положения, выводы и практические рекомендации диссертации могут быть использованы в деятельности государственных институтов и неправительственных организаций в реализации кадровой политики и эффективном использовании ее результатов в целях решения политических функции и общественных отношений, укрепления политической культуры управления, при изучении политических наук, связанных с политическим управлением и т.д.

ANNOTATION

**to abstract of the dissertation Nuriddin Parvin Raimalikhon
«Formation and improvement of state cadre policy of the Republic of
Tajikistan» for the degree of doctor of political science in specialty
23.00.02 – Political institutions, processes and technologies**

Keywords: cadre policy, state cadre policy of the Republic of Tajikistan, public administration, political management, cadre process, cadre potential, cadre service, civil service, public positions, political and administrative elite, elite selection, cadre selection, political power, political system, public policy.

The purpose of the research is an in-depth study and analysis of the results of determining the essence and features of cadre policy in Republic of Tajikistan and thereby strengthening public relations and ensuring the stable development of society.

Systemic, historical, analytical and synergetic approaches were used as a methodological basis in the research process. Also, the dissertation research purposefully used methods of analysis, induction and deduction, comparative, content analysis, quantitative and qualitative methods. They made it possible to research the object and subject of research on the basis of official and scientific sources, information and statistical materials, as well as conceptual developments of domestic and foreign researchers, to determine the most important elements and their relationships. The school of political sciences of Tajikistan is taking its first steps in researching government cadre policies, and this dissertation is one of the first attempts in this direction.

In the process of research, the theory of complex research of organization and management, basic theories and hypotheses, the theory of power, methods of dialectical, structural and functional analysis were used.

The scientific novelty of this research lies in the fact that it studied the process of formation and improvement of the state cadre policy of the Republic of Tajikistan. The research analyzed the theoretical, methodological and socio-political foundations of state cadre policy. Domestic political science studies the political and legal foundations, mechanisms for implementing state cadre policy, priority areas and ways to improve it in the Republic of Tajikistan.

The main provisions, conclusions and practical recommendations of the dissertation can be used in the activities of government institutions and non-governmental organizations in the implementation of cadre policies and the effective use of its results in order to solve political functions and public relations, strengthen the political culture of management, in the study of political sciences related to political management etc.