

ПОЛИТИЧЕСКИЕ ИНСТИТУТЫ, ПРОЦЕССЫ И ТЕХНОЛОГИИ

НАЦИОНАЛЬНЫЕ МОДЕЛИ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

Лунёв Александр Павлович, доктор экономических наук, профессор
Астраханский государственный университет
Российская Федерация, 414056, г. Астрахань, ул. Татищева, 20а
E-mail: asu@asu.edu.ru

Мордасова Татьяна Александровна, кандидат философских наук, доцент
Астраханский государственный университет
Российская Федерация, 414056, г. Астрахань, ул. Татищева, 20а
E-mail: asu@asu.edu.ru

Минёва Оксана Карловна, доктор экономических наук, профессор
Астраханский государственный университет
Российская Федерация, 414056, г. Астрахань, ул. Татищева, 20а
E-mail: okmineva@rambler.ru

В статье проведен сравнительный анализ национальных моделей формирования кадрового резерва на государственной службе, выявлены общие черты и особенности данного процесса, определены приоритетные направления деятельности кадровых служб органов государственной власти по его подготовке и использованию. Особое внимание уделяется характеристике современных технологий отбора и обучения резервистов в американской, европейской и японской моделях.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, кадровый резерв органов государственной власти, национальная модель формирования кадрового резерва, кадровые службы органов государственной власти, профессиональное развитие государственных служащих

NATIONAL MODELS OF PERSONNEL'S RESERVE ON PUBLIC SERVICE

Lunev Aleksandr P., D.Sc. (Economics), Professor
Astrakhan State University
20a Tatishcheva Str., Astrakhan, 414056, Russian Federation
E-mail: asu@asu.edu.ru

Mordasova Tatyana A., Ph.D. (Philosophy), Associate Professor
Astrakhan State University
20a Tatishcheva Str., Astrakhan, 414056, Russian Federation
E-mail: asu@asu.edu.ru

Mineva Oksana K., D.Sc. (Economics), Professor
Astrakhan State University
20a Tatishcheva Str., Astrakhan, 414056, Russian Federation
E-mail: okmineva@rambler.ru

This article describes compare analysis of national models of forming personnel reserve on public administration, reveals common characteristics and features of this process, defines priority activities of governmental HR departments for preparation and use. Attention is stressed on characteristics of modern technologies of selection and reserve staff's training in American, European and Japanese model.

Keywords: public civil service, personnel allowance of public authorities, national model of forming of a personnel allowance, personnel services of public authorities, professional development of government employees

Формирование управленческого резерва является в международной практике актуальным механизмом государственной кадровой стратегии по обеспечению профессионального развития государственных служащих. Включение в состав кадрового резерва, с одной стороны, мотивирует резервистов на результативность деятельности в процессе выполнения служебных функций, стимулирует их дальнейшее служебно-должностное продвижение. С другой стороны, позволяет кадровым службам в полном объеме использовать потенциал специалистов органов государственной власти, в соответствии с квалификацией более тщательно проводить отбор кандидатов на различные виды профессиональной деятельности, обеспечивать ротацию кадров. Само понятие «кадровый резерв» (от лат. *reseryo* – сберегаю) ориентирует на важность поиска, отбора, изучения, оценки, подготовки и выдвижения специалистов для работы в рамках новых направлений управленческой деятельности (инновационные и инвестиционные проекты территорий, свободные экономические зоны, социальное предпринимательство и т.д.), а также для реализации стратегической направленности системы государственного управления. Первую группу резервистов называют резервом развития, а вторую – резервом функционирования. Соответственно, первая группа – это специалисты, которые должны уметь управлять конкретными проектами и применять технологии государственно-частного партнерства, а резерв функционирования представляет собой потенциальных руководителей высшего звена органов государственной власти, профессиональное развитие которых гарантирует сохранение качества и эффективности государственного управления в перспективе.

При определении направленности интеграционных связей по управлению кадровым резервом следует исходить из понимания сущности и содержания двух основных мировых моделей государственной службы – «закрытой» и «открытой» [1]. В большинстве стран континентальной Европы существует номенклатурная система подбора кадров для резерва государственной службы с жесткой регламентацией компетенции каждого уровня государственного управления и централизованным управлением профессиональной подготовкой и переподготовкой. Полная противоположность – открытая система государственной службы, предполагающая проведение конкурсов для резервистов, регулирование последующих отношений, включая назначение на должности, нормативно-правовыми актами конкретных структурных подразделений, а также свободу выбора ими программ профессионального развития. Специфика названных моделей отражается на принципах построения, механизмах реализации и базовых технологиях трех наиболее динамичных систем формирования кадрового резерва на государственной службе: американской, западноевропейской, японской. Данные системы имеют много общего, поскольку совпадают цели и приоритетные направления формирования и использования кадрового резерва в органах государственной власти практически всех стран. Речь идет о профессиональном развитии стабильного и сбалансированного по заданным параметрам корпуса государственных служащих, способного эффективно, адаптивно и экономично обеспечивать осуществление задач и функций государства. Особенности названных систем проявляются в содержании кадрового менеджмента. Личностные и деловые качества, самостоятельность и способность к профессиональной самореализации предопределяют успешность резервистов американской системы. Иерархичность и коллективизм, признание авторитета руководства и коллективных ценностей характеризуют японскую систему. Соединение этих двух подходов на основе оптимального сочетания преимуществ кадров с их сменяемостью отличают западноевропейскую систему формирования кадрового резерва органов государственной власти. В последнее время, в связи с проведением административной реформы и модернизацией института государственной службы в странах Содружества Независимых Государств, также формируется новый подход к обеспечению кадровой мобильности государственного управления. Эксперты, не рассматривая формирование кадрового резерва в странах СНГ в качестве самостоятельной модели, подчеркивают, что данный процесс, без-

условно, имеет свою специфику и требует самостоятельного изучения. Наиболее результативно зарубежный опыт формирования кадрового резерва используют Российская Федерация, Республика Азербайджан, Республика Казахстан. Большое внимание диагностике способностей, знаний и квалификации резервистов, а также правовым основам их продвижения в органах государственной власти уделяется в Таджикистане и Киргизии. Причем речь идет не только о трансфере лучших практик использования кадрового резерва, но и о международном сотрудничестве для реализации проектов, заданных Болонскими договоренностями [2].

Важно отметить, что в законодательстве большинства стран, включая США и Японию, термин «кадровый резерв» государственной службы отсутствует. Однако для реализации потребностей органов государственной власти в потенциальных квалифицированных кадровых ресурсах созданы соответствующие организационно-управленческие структуры и активно используются разнообразные социально-управленческие процедуры по подготовке кадров для системы государственного управления. Так, в Соединенных штатах Америки привлечение на государственную службу нового поколения управленцев основано на предписывающих управленческих принципах, которые в первую очередь нормативно обеспечивают равенство конституционных прав граждан для пополнения кадрового корпуса компетентными представителями из разных слоев общества. Льготы при поступлении на службу в органы государственной власти имеют женщины, ветераны военных действий и представители национальных меньшинств, но набор потенциальных государственных служащих осуществляется только по результатам беспристрастного и открытого конкурса, гарантирующего всем равные возможности. Поскольку в США четыре категории государственных служащих, при формировании кадрового резерва акцент делается на так называемых карьерных государственных служащих, прямой служебной обязанностью которых является организационная работа. Помимо образования и квалификации претенденты должны обладать определенным набором качеств, необходимых для профессиональной деятельности, таких как целеустремленность (способность к постановке и достижению цели при разработке и реализации управленческих решений); работоспособность (эффективное использование технологий самоджменента); гибкость (быстрая адаптация к меняющимся условиям и требованиям государственного управления); дисциплинированность (умение демонстрировать этические нормы подчинения и руководства).

Кроме того, существенное значение для резервистов имеет демонстрация нравственных качеств, начиная с умения полноценно и качественно выполнять работу за установленную оплату до распоряжения конфиденциальной информацией при исполнении служебных обязанностей.

Существенное влияние на специфику американской системы формирования резерва управленческих кадров оказывает разделение государственной службы по административно-территориальному принципу. Отсутствие единой государственной службы как таковой предопределяет наличие в каждом структурном подразделении плана профессионального развития государственных служащих, ротации кадров и замещения вакантных должностей. Реализацией плана занимается совет по управленческим ресурсам. Этот процесс включает ряд этапов – от информирования о вакансиях и работы с кандидатом по написанию особого документа, позволяющего оценить эффективность его предыдущей управленческой деятельности, до предварительного собеседования и подготовки рекомендаций для квалификационной комиссии, которая определяет уровень компетенции и соответствие кандидата необходимым требованиям. Важно отметить, что изначально квалификационный документ, заполняемый претендентом, должен охарактеризовать четыре аспекта профессионального развития: вызовы (анализ проблем, решение которых делегировалось руководством); контекст (оценка слабых и сильных сторон, возможностей и угроз внешней и внутренней среды, в рамках которой принимались управленческие решения);

акции (описание конкретных действий при реализации принятых управленческих решений); результат действий (характеристика эффективности проделанной работы).

Если недостаточно кандидатов на определенную должность в своей структуре, проводится открытый конкурс и формируется внутренний резерв министерства или ведомства для последующего автоматического назначения претендентов на должности государственной службы. Кадровым службам рекомендовано отказываться от письменных или устных тестов для поступающих на службу в органы государственного управления, только система заслуг рассматривается в качестве главного критерия отбора лучших кандидатов. К руководителям, нарушающим принципы системы заслуг, согласно Закону о реформе гражданской службы в США, должны применяться дисциплинарные меры [3]. Кроме карьерного назначения система профессионального развития государственных служащих США предусматривает некарьерное, временное и чрезвычайное назначения. Они отличаются процедурами вступления в должность, сроками пребывания в должности и спецификой полномочий и обязанностей. Для стимулирования профессионального развития государственных служащих существуют двадцать два вида материального поощрения для карьерных чиновников и одиннадцать видов – для политических назначенцев.

Главные отличия западноевропейской модели состоят, во-первых, в том, что в системе профессионального развития государственных служащих делается упор не на узкую специализацию, а на знания и навыки широкого характера. Это связано с унификацией и интернационализацией государственного управления. Во-вторых, соотношение между политическими и карьерными государственными служащими составляет в среднем один к сорока (в американской модели – один к пяти). Соответственно, профессиональное развитие первой группы ориентировано на формирование политической ответственности за принимаемые управленческие решения, а для второй группы используется концепция государственного менеджмента, предполагающая совершенствование навыков эффективного управления целевыми программами и проектами. Основными направлениями работы с резервистами являются: создание системы межведомственной мобильности целевых групп; обеспечение инфраструктуры для достижения требуемых профессиональных стандартов (законодательство, базы данных, экспертные комиссии и т.д.); проведение мониторингов и исследований в сфере делового администрирования и государственного управления. В-третьих, политика формирования резерва управленческих кадров в западноевропейских странах неразрывно связана с базовыми принципами государственного устройства и функционирования аппарата государственной службы, но практически в каждой из них имеет свою специфику. На примере конкретных государств можно проследить общие тенденции и национальные особенности, преимущества и ограничения в профессиональном развитии государственных служащих.

Классическими странами для изучения данного процесса являются Германия, Франция и Великобритания. Первой европейской страной, в которой появилась профессиональная государственная служба, является Германия (Пруссия) [4]. Принципиальное отличие немецкой системы управления человеческими ресурсами на государственной службе определяется наличием четкой концепции, с помощью которой осуществляется прогнозирование, планирование и структурирование всех форм, механизмов и процедур деятельности кадровых служб. Существуют программы-концепции работы, направленной на совершенствование оценки кадрового резерва, антикоррупционного обучения государственных служащих, охрану здоровья, вовлечение женщин в процессы управления, повышение профессиональной мобильности или планирование карьерного роста государственных служащих и т.д. Преимущество такого подхода, во-первых, в том, что гарантировано повышение престижа и значимости структур, осуществляющих проведение кадровой политики в органах государственной власти. Во-вторых, обеспечено информирование и участие высшего управленческого звена в реализации и оценке эффективности предлагаемых программ профессионального развития государственных служащих. В-третьих, инициировано

коммуникативное взаимодействие между всеми заинтересованными в эффективности процесса сторонами, поскольку в концепциях и планах обязательно есть форма для обращения-заявки, указаны координаты контактных лиц, отвечающих за каждое конкретное направление и т.д. Институт резерва кадров на государственной службе Германии представляет разработанная структура карьеры для служебно-должностного продвижения достойных специалистов, строго регламентированная законодательно. Правила карьерной структуры определяют два основных принципа: постоянного повышения квалификации и постепенного продвижения. Распоряжениями закреплены требования по приему и отбору на государственную службу, проведение карьерного экзамена, образовательный процесс для профессионального развития государственных служащих. Служебно-должностное продвижение основано на централизованном регулировании, а право государственных служащих на повышение квалификации закрепляется в коллективном договоре. Самая востребованная форма профессионального развития – «тренинг для карьер», позволяющий государственным служащим выбрать из перечня предлагаемых карьер приоритетное направление служебного продвижения на основе квалификационного соответствия [5].

В отличие от Германии, во Франции понятия «чиновник» и «государственный служащий» идентичны, и в законодательстве о государственной службе есть термин «резерв». Однако его содержание имеет особый смысл. В резерв попадают государственные служащие, которые по разным причинам, включая состояние здоровья, временно прекращают государственную службу. Срок пребывания в резерве определен, и если по его истечению резервист не может приступить к выполнению служебных обязанностей по рекомендованной паритетной комиссией должности, его исключают из состава кадрового резерва государственной службы. Элементы системы «резерва на замещение должности» в общепринятом понимании во Франции представлены процедурами конкурсного набора на государственную службу и технологиями стажировок в новой должности. Речь идет о том, что изначально во французскую модель кадровой политики на государственной службе закладывался принцип «служебного роста» на основе «постоянной профессиональной подготовки». После первичной профессиональной подготовки, в первую очередь, в Национальной школе администраторов или Национальной школе управления, государственные служащие обязаны на протяжении всей карьеры повышать квалификацию. Непрерывное профессиональное развитие на государственной службе и вне ее может осуществляться каждым государственным служащим самостоятельно на рабочем месте или во время учебного отпуска, который по требованию сотрудников предоставляет и оплачивает администрация [6]. Кроме функциональной мобильности профессиональное развитие государственных служащих предполагает географическую и межсекторную мобильность. В первом случае речь идет о ротации кадров из северных районов Франции в южные и наоборот, а во втором – о перемещении из одного структурного подразделения в другое для приобретения нового служебного опыта. Такое постоянное движение государственных служащих мотивирует их на использование новых ресурсов и технологий, позволяет максимально использовать накопленный опыт и обеспечивает повышение качества государственного управления.

Государственная служба в Великобритании исторически считается привилегией королевской власти, поэтому регулируется не законами, а приказами и распоряжениями, но согласно административной реформе, проведенной в 70-гг. XX в., собственно кадровым резервом государственной службы, «резервными служащими» для замещения руководящих должностей являются чиновники административной группы: ученик администратора и старший исполнитель. Подготовкой и назначением резерва занимается Отборочный комитет, который утверждает конфиденциальный список всего штата высших администраторов, а созданная при нем специальная группа принимает решения о служебно-должностном продвижении государственных служащих [7]. Каждое ведомство предлагает собственную программу профессионального развития кадрового резерва, постоянно проводит мониторинги образовательных по-

требностей резервистов и реальных возможностей для их последующего назначения. Этим занимаются менеджеры по подготовке и навыкам, а также специальные сотрудники, отвечающие за программы и курсы данной структуры. Такая модель подготовки кадрового резерва для государственной службы имеет ряд преимуществ. Во-первых, позволяет активно обмениваться ресурсами и заимствовать лучшие практики, используемые конкретными подразделениями. Во-вторых, обеспечивает адресность подготовки с учетом специфики функций и должности, требований служебного положения. В-третьих, гарантирует качество предоставления государственных услуг населению.

Японская система формирования кадрового резерва на государственной службе основана на принципе «открытых дверей». В средствах массовой информации совет по делам персонала на государственной службе, в структуре которого специальный экзаменационный отдел и четыре главных экзаменатора, сообщает о месте и времени проведения конкурсных экзаменов для резервистов. При отборе учитываются личные качества, жизненные устремления и склонность к карьере. Желательно, чтобы кроме университетского образования претенденты (в первую очередь, на высшие государственные должности) имели дополнительную профессиональную подготовку, например в Школе государственного управления и промышленного менеджмента г. Тигасаки [8]. Главной целью при создании кадрового резерва является обеспечение развития стабильного и сбалансированного по необходимым параметрам корпуса государственных служащих, способного эффективно, гибко и экономично осуществлять государственное управление, меняя каждые два-три года занимаемые должности в том или ином ведомстве. Подобная ротация направлена, во-первых, на обеспечение профессионального развития через перемещение или существенное изменение должностных обязанностей. Смена рабочей обстановки активизирует необходимость получения государственным служащим новых знаний, повышает адаптационные возможности, предупреждает внутренние конфликты и коррупционное поведение. Во-вторых, внутриведомственная ротация позволяет обеспечить карьерное продвижение государственных служащих, которые переросли свою должность, а для продвижения их по служебной лестнице недостаточно ресурсов. Одновременно это возможность оптимизировать расстановку кадров государственной службы и предупреждать их профессиональное выгорание. В-третьих, принцип «найти нужному работнику нужное место» подразумевает постоянное расширение кругозора государственных служащих за счет разнообразия профессиональной деятельности, тиражирование рациональных приемов разработки и принятия решений, подготовку универсальных специалистов системы государственного управления. При этом сохраняются преимущества пяти составляющих управления человеческими ресурсами японской организации, поддерживающих мотивационную среду профессиональной деятельности и подготовку высокопрофессиональных государственных служащих: система пожизненного найма, система кадровой ротации, система репутаций, система подготовки на рабочем месте, система оплаты труда [9].

Важно подчеркнуть, что это не простой набор элементов, а стройная, взаимосвязанная и взаимозависимая система ценностей, с помощью которой регулируются служебно-деловые отношения, создаются условия для карьерного продвижения государственных служащих, их профессиональной самореализации, выбора соответствующего статусно-должностного положения кандидата и т.д. В целом японская модель формирования кадрового резерва позволяет не только планировать профессиональное развитие служащих с учетом их личных интересов и перспектив развития государственной службы, но и добиваться стабилизации кадрового корпуса, сохранения в нем преемственности социально значимых традиций, опыта и норм служебного поведения.

Таким образом, исходя из требований современных реалий к профессиональному развитию государственных служащих, можно выделить ряд общих черт, характерных для зарубежных моделей формирования кадрового резерва органов государ-

ственного управления: обязательным условием включения в кадровый резерв является наличие базовой и профильной специальной подготовки. Профессиональное образование, рассматриваемое в широком контексте, должно обеспечивать мобильность государственных служащих, накопительную систему их необходимых квалификаций. При существующих различиях к организации и составу государственной службы с помощью кадрового резерва кадровые службы органов государственной власти стремятся обеспечить их устойчивость и совершенствовать профессионализм в предоставлении государственных услуг населению. Формирование резерва является составной частью системы государственной службы и ответственность за отбор, обучение и использование резервистов находится в сфере деятельности конкретных ведомств и управленческих структур.

Список литературы

1. Бакушев В. В. Государственная служба США, Германии, Франции, Великобритании (организация и регулирование) / В. В. Бакушев, Е. А. Литвинцева, А. И. Турчинов. – Режим доступа: http://www.82.114.241.171/.../cgiirbis_64.exe?, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.
2. Огнева В. В. Интегративные возможности международного сотрудничества стран СНГ в сфере подготовки кадров государственной службы / В. В. Огнева // Управленческое консультирование. – 2014. – № 2 (62). – Режим доступа: <http://www.hse.ru/pubs/share/direct/document/120802715>, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.
3. Лобанов В. Управление высшим административным персоналом (опыт Голландии и США) / В. Лобанов. – Режим доступа: http://www.vasilievaa.narod.ru/25_2_00.htm, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.
4. Зенков М. Ю. Зарубежный опыт управления на государственной службе / М. Ю. Зенков. – Режим доступа: <http://www.sibags.narod.ru/afiles/pogs/zaropyt.doc>, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.
5. Литвинцева Е. А. Анализ зарубежного опыта правового регулирования государственной гражданской службы (Аналитические обзоры Института научных исследований и информации Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации) / Е. А. Литвинцева // Периодическое издание (открытая серия). – 2008. – № 2. – С. 38.
6. Оболонский А. В. Государственная служба во Франции / А. В. Оболонский // Государство и право. – 2000. – № 11. – С. 60–66.
7. Оболонский, А. В. Великобритания: на пути к новой модели госслужбы / А. В. Оболонский // Общественные науки и современность. – 2007. – № 6. – С. 86–97.
8. Скорнякова Е. А. Японский опыт стратегического управления подготовкой кадров / Е. А. Скорнякова. – Режим доступа: <http://www.elibrary.ru/item.asp?id=24998592>, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.
9. Анализ зарубежного опыта формирования резерва управленческих кадров государственной службы. – Режим доступа: http://www.adminugra.ru/staff/administrative_reserve/1325/, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.

References

1. Bakushev V. V., Litvintseva E. A., Turchinov A. I. *Gosudarstvennaya sluzhba SShA, Germanii, Frantsii, Velikobritanii (organizatsiya i regulirovanie)* [The public service of the United States, Germany, France, UK (organization and regulation)]. Available at: http://www.82.114.241.171/.../cgiirbis_64.exe.
2. Ogneva V. V. *Integrativnye vozmozhnosti mezhdunarodnogo sotrudnichestva stran SNG v sfere podgotovki kadrov gosudarstvennoy sluzhby* [Integrative possibilities of international cooperation of CIS countries in the sphere of training of civil service personnel]. *Upravlencheskoe konsultirovanie* [Management consulting], 2014, no. 2 (62). Available at: <http://www.hse.ru/pubs/share/direct/document/120802715>.
3. Lobanov V. *Upravlenie vysshim administrativnym personalom (opyt Gollandii i SShA)* [Directorate of higher administrative staff (the Netherlands and USA)]. Available at: http://www.vasilievaa.narod.ru/25_2_00.htm.
4. Zenkov Yu. M. *Zarubezhnyy opyt upravleniya na gosudarstvennoy sluzhbe* [Foreign experience of management in the public service]. Available at: <http://www.sibags.narod.ru/afiles/pogs/zaropyt.doc>.
5. Litvintseva E. A. *Analiz zarubezhnogo opyta pravovogo regulirovaniya gosudarstvennoy grazhdanskoy sluzhby (Analiticheskie obzory Instituta nauchnykh issledovaniy i informatsii)*

Rossiyskoy akademii gosudarstvennoy sluzhby pri Prezidente Rossiyskoy Federatsii) [The Analysis of foreign experience of legal regulation of state civil service. (Analytical reviews of the Institute of scientific research and information of the Russian Academy of state service under the President of the Russian Federation)]. *Gosudarstvo i pravo* [The periodical (open series)], 2008, no. 2, p. 38.

6. Obolonsky A. V. Gosudarstvennaya sluzhba vo Frantsii [The public service in France]. *Gosudarstvo i pravo* [State and Law], 2000, no. 11, pp. 60–66.

7. Obolonsky A. V. Velikobritaniya: na puti k novoy modeli gossluzhby [United Kingdom: towards a new model of public service]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost* [Public Sciences and modernity], 2007, no. 6, pp. 86–97.

8. Skornyakova A. E. *Yaponskiy opyt strategicheskogo upravleniya podgotovkoy kadrov* [The Japanese experience, strategic management training]. Available at: <http://www.elibrary.ru/item.asp?id=24998592>.

9. *Analiz zarubezhnogo opyta formirovaniya rezerva upravlencheskikh kadrov gosudarstvennoy sluzhby* [The analysis of foreign experience of formation of managerial personnel reserve of public service]. Available at: http://www.adminugra.ru/staff/administrative_reserve/1325/.

АДМИНИСТРАТИВНЫЕ ТРАНСФОРМАЦИИ В СТРАНАХ БРИКС: ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЯЕМОСТИ ДЛЯ СПРАВЕДЛИВОГО РОСТА¹

Сморгунов Леонид Владимирович, доктор философских наук, профессор
Санкт-Петербургский государственный университет
Российская Федерация, 199034, г. Санкт-Петербург, Университетская наб., 7/9
E-mail: l.smorgunov@spbu.ru

Рассматриваются современные подходы к определению роли политико-административных систем как факторов справедливого экономического роста. Выявляются основные направления административных трансформаций после кризиса нового государственного менеджмента, позволяющие обеспечить управляемость и конкурентоспособность государства в сложных и неопределенных условиях. Описываются тенденции их развития в странах БРИКС. Государства БРИКС рассматриваются как новые конкурентные государства, стремящиеся обеспечить не только стабильный экономический рост, но и связать его с такой инвестиционной публичной политикой, которая бы уменьшала уровень неравенства в обществе и способствовала повышению благосостояния их граждан. Особое внимание уделяется соотношению политики и управления, роли стратегического управления, расширению состава участников принятия политических решений, открытости правительства и информации, повышению уровня подотчетности в системе публичного управления. Отмечается открытый характер административных трансформаций и их недостаточная концептуальная оформленность как политико-административной реформы нового типа.

Ключевые слова: административные трансформации, управляемость, конкурентоспособность, экономический рост, справедливость, инвестиционная публичная политика, стратегическое управление, открытое правительство, подотчетность, страны БРИКС

ADMINISTRATIVE TRANSFORMATIONS IN THE BRICS COUNTRIES: GOVERNABILITY ISSUES FOR EQUITABLE GROWTH

Smorgunov Leonid V., D.Sc. (Philosophy), Professor
St. Petersburg State University
7/9 Universitetskaya Quay, St. Petersburg, 199034, Russian Federation
E-mail: l.smorgunov@spbu.ru

In the paper the modern approaches to the definition of the role of political and administrative systems as factors of equitable growth are demonstrated. The key areas of administrative transfor-

¹ Работа выполнена по гранту РГНФ № 14-03-00816 «Управляемость и конкурентоспособность в условиях неопределенности: сравнительный анализ стран БРИКС» (The work is executed under grant RHF № 14-03-00816 “Manageability and competitiveness in the face of uncertainty: a comparative analysis of the BRICS countries”).