

Секция «Стратегия формирования кадрового состава на государственной гражданской службе»

Кадровая политика Китайской Народной Республики: опыт и потенциал развития

Ефремова Алеся Андреевна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа государственного администрирования (факультет), Москва, Россия

E-mail: alesya-efremova@yandex.ru

Развитие экономики, совершенствование политической системы, стабильность в стране и уровень жизни населения во многом зависят от качества государственного аппарата.

Государственная служба в зарубежных странах представляет собой социальную систему, которая состоит из особых процедур отбора, замещения вакантных должностей, карьерного продвижения и прочего.

Изучение позитивного зарубежного опыта формирования высококвалифицированного кадрового состава государственной службы может стать эффективным инструментом в решение аналогичных проблем внутри страны.

Российско-китайское сотрудничество в настоящее время осуществляется в самых разных направлениях. Несмотря на разновекторный политический выбор, методы проведения реформ в странах имеют много общего. Для обеих стран как никогда актуальна кадровая проблема на государственной службе, которая наиболее остро проявляется при переходе государственного аппарата к инновационным формам и методам управления.

Кадровая политика в Китае базируется на исторических традициях конфуцианства, моральных идеалах. Все это является критерием выбора Поднебесной заслуженного и достойного правителя, высших чиновников.

Человеческому фактору в Китае отводится особая важная роль. Еще в 2010 году на Всекитайском совещании по кадровому вопросу была поставлена цель - сделать упор на подготовку научно-технического персонала нового типа[2].

В течение 10-15 лет фундаментом кадровой политики Китая является формирование «третьего эшелона» кадровых работников. Именно эти работники составляют резерв выдвижения на руководящие посты. Эта политика основывается на четырех механизмах[1]:

- модернизация;
- омоложение кадрового состава с привлечением в органы власти реабилитированных кадровых работников-ветеранов;
- повышение профессиональных знаний кадров;
- повышение уровня управленческих и специальных знаний.

Согласно «Общим стандартам профессиональной компетенции государственных служащих» госслужащий в Китае обязан совершенствовать следующие стороны в своей профессиональной деятельности: способность политической оценки, умение вести административную работу в соответствии с законом, умение к общественному служению, к исследованию и обучению, умение к преодолению неожиданных ситуаций, их решение, а также стрессоустойчивость.

Россия и Китай имеют схожие задачи и проблемы в кадровой политики, которые вызваны необходимостью подготовки высококвалифицированных кадров в рамках новых

экономических реалиях.

Различия кадровой политики двух стран заключается, прежде всего, в разных квалификационных требованиях: для России первостепенное значение имеет юридическая подготовка государственных служащих - знание законодательной базы, организаторские способности, ответственность госслужащих как перед законом, так и перед обществом.

В Китае приоритетным все же является политическая принадлежность кандидата, его моральные качества и политическая устойчивость, для доказательства которых требуется предоставить характеристики и рекомендации из парткома.

Необходимо обратить внимание, что основные законы Китайской Народной Республики о государственной службе отличаются от аналогичных нормативно-правовых актов России в части определения системы государственной службы. Существенным отличием является тот факт, что в Китае государственной деятельностью считается любая деятельность гражданина, который сдал соответствующие экзамены и заключил служебный контракт, в том числе к государственной службе приравнивается и та служба, которая осуществляется в государственных корпорациях[3].

Несмотря на различия в двух странах, опыт реформирования кадровой системы на государственной службе в Китае может быть интересен и в определенной степени использован в России, так как обе страны развивались по социалистическому пути, под руководством Коммунистической партии и не имели опыта рыночных отношений. В этом направлении для России весьма полезными являются разработанные методы повышения эффективности государственных служащих в КНР, которые могут быть взяты на вооружение и в нашей стране с учетом национальных особенностей:

- усиление контроля над исполнением полномочий: усовершенствование системы наказаний;
- разработка комплексной оценки деятельности государственных служащих;
- разработка механизма поощрения конкуренции среди госслужащих;
- внедрение новейших управленческих и информационных технологий.

Источники и литература

- 1) Анисимов В.М. Кадровая политика КНР: нормативно-правовые и функциональные подходы // Актуальные проблемы. – 2014. - С. 58 – 69.
- 2) Богатырев Е.Д., Кравцова М.К, Подзорова М.А. Отечественный и зарубежный опыт карьерного продвижения государственных гражданских служащих // Theoretical & Applied Science. – 2013. – С. 88 95.
- 3) Кулешова Н.С., Лун ХАО Особенности трансформации государственной службы Китая в новых экономических условиях // Вестник ТГУ. – 2015. - №4. – С. 24 – 31.

Слова благодарности

Спасибо!