

На правах рукописи

КРЕМНЁВ Евгений Владимирович

ФОРМИРОВАНИЕ КУЛЬТУРЫ
ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ КНР НА СОВРЕМЕННОМ
ЭТАПЕ

Специальность 22.00.08 – Социология управления
(социологические науки)

АВТОРЕФЕРАТ

Диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук



Чита – 2008

Работа выполнена на кафедре государственного, муниципального управления и политики Читинского государственного университета

Научный руководитель доктор политических наук, профессор
Бейдина Татьяна Евгеньевна

Официальные оппоненты: доктор философских наук, профессор
Абрамова Наталья Андреевна

кандидат социологических наук
Немировская Анна Валентиновна

Ведущая организация Иркутский государственный университет

Защита состоится 15 октября 2008 г. в 10 часов на заседании диссертационного совета Д 212.299.03 по присуждению ученой степени кандидата социологических наук в Читинском государственном университете по адресу: 672039, г. Чита, ул. Александрo-Заводская, д. 30.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Читинского государственного университета

Автореферат разослан 14 сентября 2008 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета
кандидат филологических наук,
доцент



Шеремет Л.Г.

Общая характеристика работы

Актуальность темы исследования. В современный период развития общества остро стоит проблема формирования культуры государственного управления, которая напрямую связана со стабильностью экономической, социально-политической, социокультурной ситуации. Факторами нестабильности выступают низкая правовая культура госслужащих, слабо развитая нравственная культура и административная этика. Эффективное решение проблем, связанных с культурой государственного управления на современном этапе можно обеспечить путем управления ее формированием, опираясь на положительный отечественный и зарубежный опыт решения подобных проблем. Кроме того, одной из приоритетных задач современного исследователя в области социологии управления является вскрытие закономерностей управленческих процессов и сопутствующих им явлений всех стран с целью обеспечения наиболее выгодного для всех сторон взаимодействия и обмена опытом.

Актуальность темы исследования определяется необходимостью учета потенциала разных национальных культур при поиске новых подходов к формированию культуры государственного управления. В период серьезных общественных преобразований, связанных с изменением фундаментальных основ развития, культура госуправления становится предметом особого интереса.

Для России актуальность исследования связана, прежде всего, с ее геополитическим положением. Одновременная опора на опыт решения подобных проблем Запада и Востока особенно важна в связи с необходимостью более стабильного решения задач реформирования российского общества в контексте глобализирующегося мирового сообщества. Переход от командно-административной системы управления к рыночным механизмам управления экономикой представляет собой сложный и ответственный этап в развитии страны и общества. При этом происходит

смена приоритетов, существенные структурные сдвиги, кризисные явления в экономике и социальной сфере. Решение социальных проблем во многом зависит от культуры государственного управления и ее формирования в русле новых ценностей.

Кроме того, исследования процессов внутри Китая дают ответы на многие вопросы и ключ к решению многих проблем во взаимодействии с этим государством. Усиливающаяся роль Китая в мировых процессах, прогнозирование многими аналитиками его лидирующих позиций в XXI в. вызывает необходимость осознания успехов страны, которые достигнуты в том числе и в результате эффективно функционирующей культуры государственного управления. Тематика управленческой культуры, имея традиционную теоретическую постановку вопроса и вполне сложившуюся практику, особенно актуализируется в связи с тем, что КПК как основной институт, регулирующий ее процессы в обществе, постоянно находится в поиске механизмов, утверждающих ее легитимность. Последняя зависит и от эффективности деятельности госслужащих. Это определяет участие КПК в процессе формирования культуры государственного управления.

Китайские подходы к любым социальным процессам отличаются целостностью, тесной взаимосвязью отдельных компонентов, а потому с трудом поддаются анализу, часто требуют нестандартных подходов, глубокого понимания социокультурного и социально-политического наполнения объекта исследования. Поэтому на современном этапе анализ процессов формирования культуры государственного управления КНР через всестороннее изучение результатов его социокультурного и социально-политического развития представляет особую актуальность в связи с возрастающим влиянием китайской цивилизации на мировые процессы.

Степень научной разработанности проблемы. Работа над данной темой требует одновременного применения подходов нескольких отраслей наук и, прежде всего, оказывается на стыке социологии управления, культурологии и философии.

Процессы управления в свое время осмысливали Аристотель, Конфуций, К.Маркс, М.Вебер, Т.Парсонс, А.Маслоу. На высшей стадии развития капиталистического производства, с выявлением основных особенностей управленческих процессов, формулированием принципов и методов управления, возникли и специальные теории управления, развивавшиеся в работах Ф.Тэйлора, Г.Эмерсона, А.Файоля, Ч.Бернарда, Г.Саймона, Р.Мертон, А.Этциони, Н.Месаровича, Д.Мако, И.Такахары, М.Огавы и др., на которых основывается в своем развитии социология управления. Исследованиями в области современной социологии управления занимаются А.Кравченко, И.Гюрпина, Ю.Тихонравов, М.Удальцова, Е.Бабосов, В.Аленочкин, Т.Бейдина. При изучении вопросов организационной (корпоративной) культуры применялись различные подходы. Организационные подходы применяли Г.Хофштеде, Э.Шэйн, Б.Кларк, Э.Мартин, М.Шульц, У.Оучи; антропологические – К.Гиртц, Б.Тернер, М.Дуглас, С.Алашев, П. Романов; социально-конструктивистские – К.Гирц, А.Стросс. Этнический менеджмент изучали А.Пригожин, Х.Ватанабэ; положение женщин в организационных иерархиях – А.Чирикова, М.Ильина, И.Тартаковская, символический контекст организации – М.Оуэн, Г.Баррелл, Г.Морган. Управленческая культура государственных служащих затрагивалась в исследованиях Г.Атаманчука, Т.Бейдиной, Н.Глазуновой и др. Особенности китайского управления нашли отражение в работах российских исследователей Н.Абрамовой, В.Абрамова, М.Малыгина, К.Сыроежкина, Я.Бергера, А.Федоровского и др. Среди западных авторов по данной теме наиболее заметны труды Р.Дун. Организационная культура в работах китайских авторов исследовалась Фань Сигуйем, Цзэн Шицянем, Гань Дзанем, Чень Шаофэнем, Гао Шанжэнем, Чен Чжуньинем, Ю Инши, Чжу Минвэем и др. Культура государственного управления КНР входит в круг научных интересов Бай Вэйчуня, Ван Лэчжэня, Ли Юйгэня, Лю Яоляня, Люй Юаньли, Сун Цзы, Тан Сяньминя, Чжан Шуны, Ши Цзобиня и др.

Неисследованными проблемами в сфере культуры государственного управления КНР оказались проблемы влияния социокультурных и социально-политических факторов на ее формирование, а также подходы к управлению этим процессом. Проведенный анализ изученности проблемы позволяет обосновать тему диссертационного исследования: формирование культуры государственного управления КНР на современном этапе. Формирование рассматривается как управляемый процесс, который выражен через совокупность мер, построенных на равнозначном учете всех социокультурных и социально-политических факторов влияния формирование культуры государственного управления.

Объектом диссертационного исследования является культура государственного управления КНР.

Предметом исследования выступает процесс формирования культуры государственного управления КНР на современном этапе.

Гипотеза исследования: формирование культуры государственного управления КНР является управляемым процессом и осуществляется на основе равнозначного учета всех социокультурных и социально-политических факторов влияния.

Цель диссертационной работы состоит в исследовании процесса формирования культуры государственного управления КНР на современном этапе.

Предмет, цель и гипотезы исследования определили необходимость постановки и решения следующих задач:

- показать особенности управленческой деятельности КНР;
- определить основные направления процесса формирования культуры государственного управления КНР;
- выявить специфику взаимодействия факторов влияния на процесс формирования культуры государственного управления КНР на современном этапе.

Методология исследования включает совокупность общенаучных и специальных методов. Для раскрытия взаимодействия социокультурных и социально-политических факторов в процессе формирования культуры государственного управления КНР было проведено комплексное социологическое исследование.

В диссертационной работе использовались следующие методы:

– индуктивный, который устанавливает причинно-следственную связь факторов влияния с культурой государственного управления КНР;

– описание социокультурной и социально-политической действительности Китая в контексте формирования государственного управления;

– логический анализ понятий, представляющий собой логическое структурирование исходных понятий, определяющих предмет исследования – процесс формирования культуры государственного управления КНР, точное объяснение их содержания и структуры;

– структурная интерпретация, подразумевающая упорядочение теоретических понятий, связанных с процессом формирования культуры государственного управления, выявление их взаимных связей;

– факторная интерпретация как установление связей между исходными понятиями (управление, организационная культура, культура государственного управления) и переменными (процесс формирования культуры государственного управления, взаимодействие между факторами влияния).

Результаты описания, анализа и интерпретации позволяют представить общую картину состояния проблемы.

В работе использовались следующие методы социологических исследований:

– статистический метод, позволяющий сделать выводы об эффективности управления в КНР путем сравнения, анализа и обобщения статистических данных;

– метод социологического наблюдения;

– качественный анализ документов, прежде всего, анализ научных работ, проведенных китайскими исследователями и посвященных проблемам формирования культуры государственного управления КНР;

– контент-анализ, количественный анализ текстов и текстовых массивов с целью последующей содержательной интерпретации выявленных числовых закономерностей. В основу контент-анализа в нашем исследовании был положен метод лингвистического анализа: числовые закономерности, на основе которых сделаны основные выводы, были получены в результате выявления частотности употребления и совместной встречаемости категорий анализа в отдельных предложениях текста.

Статистический анализ данных за последние 5 лет отразил процессы стабилизации развития китайского общества на современном этапе: прогнозы по демографической обстановке, показатели темпа роста населения, уровня рождаемости и смертности, общего уровня фертильности, а также такие экономические показатели, как валовые инвестиции, реальный рост ВВП, рост промышленного производства, уровень инфляции. Метод социологического наблюдения позволил подтвердить теоретические утверждения, касающиеся специфики осуществления управленческой деятельности и особенностей функционирования культуры государственного управления. Качественный анализ документов и факторная интерпретация позволили установить и охарактеризовать основные факторы влияния на формирование культуры государственного управления. Контент-анализ отразил отношения между факторами влияния и специфику процесса формирования культуры государственного управления КНР на современном этапе.

Научная новизна исследования реализована через:

– характеристики выявленных в процессе исследования социокультурных и социально-политических факторов, влияющих на

особенностей, присущих процессу управления в КНР, описывается традиционализм как основа управленческого процесса в Китае.

В первом параграфе первой главы «Анализ исследований культуры государственного управления КНР» рассмотрены основные подходы к изучению данной тематики на современном этапе. Китай, встав на путь общественных, политических и экономических перемен, начал проводить активные исследования в этой области с целью изучения, анализа и обобщения собственного многовекового опыта управления «с китайской спецификой». Методологические основы таких исследований пришли с Запада, однако уже сегодня очевидно, что многие подходы к китайским понятиям с западными мерками немыслимы, а потому существенно отражается на правильности понимания управленческих процессов, происходящих в Китае. Особенно это относится к культуре государственного управления КНР как специфической форме организационной культуры, характеризующей нормы и принципы государственного аппарата. Совершенно очевидно, что исследования в этой сфере должны проводиться с глубоким пониманием «китайской специфики».

В работах китайских исследователей подробно рассматриваются вопросы структуры, принципов формирования, факторов влияния, функции и особенности культуры государственного управления КНР, однако авторы совершенно не касаются собственно ее содержания, а затрагивают лишь отдельные вопросы формирования.

Таким образом, при изучении феномена культуры государственного управления КНР становится очевидной необходимость анализа, сопоставления и обобщения результатов практических работ по культуре менеджмента предприятий КНР и теоретических исследований по управленческой культуре в общем.

В этом параграфе также определяется культура государственного управления и связанные с ней понятия. Под культурой государственного управления мы будем понимать совокупность ценностных ориентаций,

принципов и установок управленца в отношении своей профессиональной деятельности, являющихся духовной направляющей его деятельности.

Во втором параграфе первой главы «Сравнительные характеристики управленческих процессов на Западе и в КНР» описываются сущность управления, его структура и принципы, функции и методы в сравнительном аспекте. Формулируются конкретные отличия в осмыслении управленческих процессов КНР, даются взгляды российских и китайских исследователей на вышеуказанные понятия, анализируются те основные отличия, которые определяют системы управления Запада и Востока.

Кроме того, определяется структура культуры государственного управления, факторы влияния на нее, подходы к формированию культуры государственного управления КНР.

Культура госуправления понимается и изучается на основе анализа её трёх уровней:

1) институциональный уровень государственной службы, являющейся публично-правовым институтом и носителем культуры госуправления в целом;

2) уровень государственного учреждения, характеризующегося собственным стилем управления, сформированным из принятых образцов административной этики, социально-политических ценностей и правовых норм, накопленных коллективом традиций, прошлого опыта и современных ориентаций;

3) уровень государственного служащего, управленческая культура которого представляет собой некую совокупность ценностей, убеждений и принципов.

Структура культуры госуправления на общенациональном уровне государственной службы по мнению китайских ученых базируется на трех составляющих: стандартах культуры госуправления, управленческом опыте и дериватах культуры госуправления. Именно от этого уровня задачи,

функции и сущностные характеристики культуры госуправления сходят к нижеследующим уровням ее структуры.

Первое, что характеризует структуру культуры государственного управления, это соответственно высший, институциональный уровень, на котором формируются общенациональные принципы культуры госуправления. Вторым фактором выступает организационная культура учреждения, в котором осуществляет свою деятельность управленец. Третьим фактором является совокупность внутренних культур субъекта управления, так как собственно культура государственного управления вычленима лишь в абстракции. В реальности она вплетена в различные другие культуры субъекта управления: политическую, правовую, информационную, нравственную и др.

В третьем параграфе первой главы «Традиционализм как основа управленческого процесса в КНР» раскрывается ведущая роль традиционных ценностей в управленческом процессе Китая.

Исследователи нередко указывают на следующие основополагающие традиционные аспекты китайского управления: коллективистская ориентация, подчинение авторитету и внешний контроль, акцент на пассивности и зависимости, консервативность, дух согласия (Гао Шанжэнь 1993).

Коллективистская ориентация управления является основой китайского управления. Это выходит из философского понимания о том, что верное управление организацией выходит из верного управления собственной жизнью. Взаимодействие с окружающими людьми при этом приобретает глобальное значение, становится основой любого управления. Индивидуальное в этом случае отходит на второй план, перекрываясь коллективным, т.е. основными человеческими качествами, присущими человеку в целом. В силу вступают не реальные качества отдельного человека, а некие традиционные приписанные ему качества, опора на которые и составляет основу китайского управления. Такое «коллективное»

понимание управления совмещает в себе необходимый в управлении человеческий подход и единство субъекта и объекта управления, который на Западе достигается как раз через совмещение индивидуального и рационального подходов к управлению.

Подчинение авторитету и внешний контроль – традиционные аспекты управления, восходящие к конфуцианству. Принцип «лица» в Китае – одно из основополагающих черт мировоззрения, так же стойко он функционирует и в управлении. Авторитет власти любого уровня практически непререкаем, ибо человек достигший уровня управленца имеет и соответствующий статус, «лицо», которое не может быть попорно ни при каких обстоятельствах. Обратной стороной данных взаимоотношений становится необходимость внешнего контроля, часто отступающего на второй план в западных организациях, где автономность работника выступает как фактор эффективности функционирования предприятия. В Китае же, напротив, признание непререкаемого авторитета управленца приводит к снижению автономности, т.е. не только невозможности и нежелания действовать самостоятельно, но и «недеяния» без указаний сверху даже в том случае, если это идет во вред организации.

Это напрямую связано со следующим традиционным аспектом управления, формулируемым как акцент на пассивности и зависимости. Внешне он выражается в практически полном отсутствии инициативы не только при необходимости каких-либо инноваций, но и при выполнении приказов вышестоящего начальства. Принятие любого решения, даже самого незначительного, непременно сопровождается обращением за санкционированием такового вышестоящим начальством.

Далее следует такая традиционная черта управления как консервативность. Причем речь идет о консерватизме именно в вопросе ценностей, установок, принципов и методов управления, но не касается технической стороны. Китайский управленец с молниеносной скоростью ухватывает все новые технические приспособления, необходимые для

повышения качества и эффективности деятельности, но не примет никаких изменений в осуществлении собственно управленческого процесса.

И, наконец, одним из сущностных традиционных аспектов управленческой деятельности является дух согласия, заключающийся в негласном единении всех звеньев управления. Речь идет о таком единстве субъекта и объекта управления, при котором существенно снижается роль всех административно-бюрократических методов управления и вступают в силу традиционные китайские отношения, основанные на методах, близких к описываемым социологией управления социально-психологических методах управленческого процесса. Таким образом, традиционный аспект духа согласия, призванный сплотить в единый организм управляемую подсистему оказывается фактором эффективного развития отдельной организации и общества в целом как объекта управления.

Из всего вышеизложенного следует, что при рассмотрении управленческой деятельности Китая в целом и каких-либо ее аспектов в отдельности акцент должен быть сделан на соединении общих основ управленческого процесса, разработанных социологией управления, как наукой и теоретической базой для проведения исследования, с традиционными аспектами управления КНР, являющимися живой, непосредственной основой для управленческой практики.

Глава вторая «Основные направления процесса формирования культуры государственного управления КНР» состоит из трех параграфов и посвящена описанию основных теоретико-методологических подходов к изучению культуры госуправления КНР, анализу результатов социологического исследования проблем формирования управленческой культуры и формулированию подходов в управлении ее формированием.

В первом параграфе второй главы «Социологический анализ процесса формирования культуры государственного управления КНР» формулируются методы и инструментарий, основные направления работы

по проведению социологического исследования в рамках проблемы формирования культуры госуправления КНР.

Для раскрытия взаимодействия социокультурных и социально-политических факторов в процессе формирования культуры государственного управления КНР и подходов к управлению этим процессом было проведено комплексное социологическое исследование. Статистический анализ данных по различным показателям отражает существенную стабилизацию общественных процессов в Китае за последние 5 лет и подтверждает эффективность управленческих решений для стабильности в китайском обществе. Социологическое наблюдение дало возможность выявить реально функционирующие принципы управления, их отражение в управленческой деятельности и взаимовлияние управленческой культуры и управленческой практики. Невключенное полевое стандартизированное наблюдение позволило сделать выводы, следующие в параграфе 2.2 «Факторы, влияющие на формирование культуры государственного управления КНР», о том, какие именно факторы влияния воздействуют на формирование культуры госуправления на уровне государственного служащего, базовом уровне формирования политической, правовой, нравственной культур государственного служащего, его отношения к административной этике. Качественный анализ документов и факторная интерпретация дают возможность вычлнить факторы формирования культуры госуправления КНР, обосновать их важность для исследования. Контент-анализ в объективных числовых закономерностях показал зависимость процесса формирования культуры госуправления КНР от спланированного учета социокультурных и социально-политических факторов, представляющего собой специфику подходов к управлению формированием культуры госуправления.

Применение контент-анализа в данном исследовании продиктовано несколькими причинами, сущность которых заключается в следующем:

- 1) невозможность применения опросных методов по изучаемой теме;

- 2) наличие достаточного количества документального материала по изучаемой теме;
- 3) возможность изучения скрытых закономерностей;
- 4) необходимость работы с числовыми закономерностями.

Невозможность применения опросных методов по изучаемой теме обусловлено сложностью изучения заявленной темы на территории Китая. Вопросы, касающиеся управления, лежат в поле стратегических интересов КНР, а потому к ним нет свободного доступа. В этой связи любые письменные и устные опросные методы становятся невозможными, а в иных случаях слаборепрезентативными, так как не охватывают именно тот контингент, который необходим для получения минимума необходимой для исследователя информации.

По-другому дело обстоит с документальными источниками. Несмотря на закрытость темы, некоторые документальные источники могут быть получены через Интернет и серверы библиотек. Это, прежде всего, касается научных исследований в области формирования управленческой культуры, которые проводятся в Китае при большинстве политологических и социологических центров при научно-исследовательских институтах и университетах.

Кроме того, контент-анализ дает возможность изучения скрытых закономерностей. При качественном анализе документов исследователь получает результаты, которые отражают поверхностные процессы. Это, прежде всего, касается Китая, так как зачастую в его письменных источниках могут быть отражены лишь незначительные для исследователя вопросы, тогда как многие важные аспекты останутся скрытыми от постороннего взгляда. Иную картину дает контент-анализ. Количественный анализ способен вскрыть определенные закономерности благодаря тому, что автор включает таковые в текст подсознательно. Поэтому некоторые исследователи называют контент-анализ «научно-обоснованным методом

чтения между строк» (Здравомыслов 1969). Таким образом, контент-анализ крайне полезен при исследовании реалий китайской действительности.

Документы для контент-анализа отбирались на основании квотной выборки по таким параметрам квоты, как год и место составления документа, отрасль наук, в сфере которой оставлен документ, направленность в изучении заявленной проблемы. В процессе сбора документов удалось получить 42 объемных источника по проблеме. Их репрезентативность подтверждается различием тематики в рамках заявленной проблемы, большим количеством авторов, подготовленностью в различных сферах наук, необходимой временной соотнесенностью. Широкая география документов выражается в представленности большого количества центров по исследованию управленческой культуры в различных провинциях (Цзилинь, Хэнань, Шаньдун, Хубэй, Хунань, Гуандун, Гуанси, Цзянсу, Цзянси, Шэньси, Тяньцзинь и др.) и городах (Пекин, Чунцин, Гуянь, Шэньчжоу, Хуайхуа и др.). Различие тематики подтверждает исследование разных аспектов в рамках заявленной проблемы (анализ структурных особенностей культуры государственного управления, ее функций, модернизации, курса построения гармоничного социалистического общества, принципов партии, инноваций и т.д.). Источники представляют собой научные работы разных авторов, что позволяет судить об объективности работ. Исследования подготовлены при исследовательских центрах, специализирующихся на работе в различных отраслях социологии, политологии, философии, права, культурологии. Документы были подготовлены в период 2000-2008 гг. Впервые об управлении формированием культуры госуправления всерьез заговорили на рубеже XX-XXI вв., поэтому данный временной отрезок дает возможность учесть динамику процесса. Таким образом, данные источники представляются репрезентативными.

Во втором параграфе второй главы «Факторы, влияющие на формирование культуры государственного управления КНР»

принципом сохранения стратегического преимущества, предполагающего нераскрытие важной для развития информации. Однако все различные меры, принимаемые для осуществления этого процесса, фиксируются в научных докладах и статьях, практических и теоретических научных исследованиях, проводимых при различных политологических и социологических центрах различных регионах Китая. Именно по этим источникам возможно проследить специфику процессов формирования культуры государственного управления КНР.

В третьем параграфе второй главы «Специфика процесса формирования культуры государственного управления КНР» проанализированы результаты, полученные путем статистического анализа, качественного анализа документов и контент-анализа. Анализ результатов позволил сформулировать сущность процесса формирования госуправления КНР, подтвердить проблемы, требующие решения, а также сравнить подходы, которые могут быть заимствованы для подобных процессов в России.

В результате подсчета были найдены числовые зависимости по двум направлениям исследования: частота появления единиц каждой категории по отношению к общему числу появления признаков всех категорий анализа и корреляции каждой отдельной категории с другой отдельной категорией анализа.

Полученные числовые закономерности демонстрируют следующее. Частота появления первых пяти категорий (партия, модернизация, общественные массы, идеология, государство) примерно равна, при этом на категорию «партия» выпадает наибольший процент. Значительно снижены показатели влияния Запада и традиционных ценностей. Это показывает специфику подходов к процессу культуры госуправления, выраженную во влиянии на процесс паритетных факторов, и тесной взаимосвязи факторов влияния Запада и традиционных ценностей.

Результаты, полученные с помощью контент-анализа, показывают, что в основу процесса формирования культуры госуправления КНР положены следующие принципы:

1) равный учет каждого из социокультурных и социально-политических факторов влияния на формирование культуры государственного управления КНР и равное взаимовлияние. Факторы влияния партии, модернизации, государства, идеологии, общественных масс при помощи средств массовой информации и работе с населением и управленческими кадрами искусственно регулируются и получают полный учет;

2) координирование процесса формирования культуры государственного управления КНР происходит по инициативе и под руководством КПК, представляющей верховную власть Китая;

3) проблема избыточного воздействия традиционных ценностей на управление формированием культуры государственного управления КНР достигается путем искусственного снижения их влияния на процесс;

4) снижение избыточного западного влияния на управление формированием культуры государственного управления достигается путем взаимного сдерживания влияния факторов традиционных ценностей и западного влияния.

Подходы к формированию культуры государственного управления КНР, которые могут быть модернизированы для соответствующих процессов в России, могут базироваться только на сходных условиях социокультурной и социально-политической действительности. Таковой является и необходимость смены идеологической парадигмы, особенно в управлении, сходные проблемы правовой и нравственной культуры государственных служащих, проблемы коррупции на всех уровнях государственной власти. Поэтому опыт КНР в решении этих проблем может быть полезен России при разработке собственных комплексных программ модернизации управленческой культуры государственного управления КНР. Это в первую

очередь касается необходимости равного учета всех социокультурных и социально-политических факторов влияния на процесс. Нельзя недооценивать важность инициирования и координирования процесса со стороны правящих кругов, как высших представителей управленческих кадров страны. Кроме того, необходимо заимствовать опыт искусственного снижения избыточного влияния негативных факторов.

В заключении подводятся итоги диссертационного исследования, и делается вывод о том, что решение проблем, связанных с формированием культуры государственного управления КНР КПК видит в формировании культуры госуправления, как управляемом процессе, выраженном через ряд мер, построенных на нескольких основополагающих принципах. В основе этого процесса лежит осознанная и реализуемая необходимость управления формированием культуры под четким руководством правящей партией. Это реализуется через равный учет социокультурных и социально-политических факторов, влияющих на формирование управленческой культуры. Таким образом, правительство КНР имеет возможность спланировано и своевременно координировать влияние этих факторов, усиливать или ослаблять, достигая тем самым необходимого результата.

Заимствование опыта КНР при его верной адаптации и модернизации для условий России может оказаться очень эффективным. Это, прежде всего, касается необходимости управления процессом формирования культуры госуправления со стороны властей, осуществляемое через инициирование и контроль ими этого процесса посредством учета всех факторов влияния. Факторы влияния в нашей стране будут иными, однако принцип, положенный Китаем в основу процесса, может оказаться эффективным в сходных условиях переходного периода.

Кроме того, подходы Китая позволяют активно воздействовать на негативные или избыточные факторы влияния, осуществлять необходимый контроль и координацию, предпринимать своевременные меры по снижению или усилению влияния. Однако, даже при наличии сходных условий и

эффективности применения опыта, прежде всего, необходимо управление процессом формирования культуры госуправления со стороны власти, как инициатора и координатора этого процесса, последствия которого отражаются на эффективности управления в частности, и на стабильном развитии общества в целом.

Основное содержание диссертации отражено в следующих публикациях автора:

1. Кремнёв, Е.В. Управление формированием культуры госаппарата КНР на современном этапе [Текст] / Е.В.Кремнёв // Известия Российского государственного педагогического университета А.И. Герцена. Аспирантские тетради: Научный журнал. – СПб., 2007. – №16 (40). – С. 142-144. (0,3 п.л.). (реферируемое издание)

2. Кремнёв, Е.В. Взаимосвязь управленческой культуры госаппарата КНР с общенародной культурой [Текст] / Е.В.Кремнёв // Вестник Читинского государственного университета. – Чита: ЧитГУ, 2006. – №3. – С. 97-100. (0,2 п.л.).

3. Кремнёв, Е.В. Опыт КНР в формировании управленческой культуры госаппарата в период общественных преобразований [Текст] / Е.В.Кремнёв // Третьи Забайкальские социологические чтения: материалы конференции. – Чита: ЧитГУ, 2006. – С. 90-96. (0,2 п.л.).

4. Кремнёв, Е.В. Традиционные аспекты управленческой культуры государственных служащих КНР [Текст] / Е.В.Кремнёв // Вестник Читинского государственного университета. – Чита: ЧитГУ, 2006. – №4. – С. 137-142. (0,3 п.л.).

5. Кремнёв, Е.В. Формирование современной управленческой культуры госаппарата КНР как один из факторов международной стабильности [Текст] / Е.В.Кремнёв // Международная безопасность: региональные аспекты. Материалы конференции. – Чита: ЧитГУ, 2006. – С. 75-77. (0,1 п.л.).

6. Кремнёв, Е.В. Взаимодействие традиционных ценностей и западного опыта в процессе формирования культуры госаппарата КНР [Текст] / Е.В.Кремнёв // Азиатско-тихоокеанский регион: диалог языков и культур. Материалы международной конференции. – Иркутск: ИГЛУ, 2007. – С. 128-131. (0,3 п.л.).

Отсутствуют стр. 9, 10, 19, 20

Подписано в печать 13.09.2008. Формат 60х90 1/16.
Гарнитура Times. Печать трафаретная. Бумага офсетная.
Усл.-печ. л. 1,39. Уч.-изд. л. 1. Тираж 100. Заказ № 321.

Отпечатано в типографии ООО «СибПолиграфСервис»
664007, г. Иркутск, ул. Литвинова, 20, стр. 4, оф. 2.54.
Тел./факс: (3952) 20-86-35