УДК: 316.4 DOI: 10.22394/2071–2367–2018–13–5–133–150

КОНФУЦИАНСТВО И НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТРАДИЦИОНАЛИЗМ КАК ОСНОВА ПОСТРОЕНИЯ СОВРЕМЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ РЕСПУБЛИКИ КОРЕЯ

Газиева И.А., Баллод Ж.О.[1]

В статье представлено исследование места и роли конфуцианства и национального традиционализма в ходе реализации кадровой политики в сфере государственной службы Республики Корея. В основу исследования легли материалы, полученные авторами в ходе участия в зарубежной стажировке для победителей Конкурса лучших практик Президентской академии (ноябрь 2017 г.), а также результаты индивидуальных исследований. В статье рассматриваются конфуцианская этика и национальный традиционализм в южнокорейской культуре управления и организации современной государственной службы; приводятся традиционные принципы и условия построения государственной службы, а также особенности кадровой политики в сфере государственной службы. Авторы приходят к выводу о том, что конфуцианская этика и национальный традиционализм играют большую роль в построении кадровой политики в сфере государственной службы Республики Корея, которая, в свою очередь, имеет свои достоинства и недостатки. В частности, отражением традиционализма в кадровой политике являются ее закрытость, жесткая возрастная иерархичность, ориентация на привлечение молодежи, учет личных качеств при отборе на государственную службу и продвижение по карьерной лестнице. В то же время в статье предлагается обратить существенное внимание на опыт Кореи, а так же на национальные особенности российского народа в ходе построения стратегии развития современной государственной службы России.

Ключевые слова: конфуцианство, традиции, национальный традиционализм, государственная служба, профессиональное развитие, человеческие ресурсы, кадровый потенциал, кадровая политика, карьера, социология образования, социология управления, зарубежный опыт.

Газиева Инна Александровна – кандидат социологических наук, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Институт организационного развития и стратегических инициатив, Российская Федерация, г.Москва, e-mail: gazieva-ia@ranepa.ru

Баллод Жанна Оттовна – доктор философии, профессор факультета международного бизнеса и иностранных языков, Университет Согён, адрес: 16-1, Южная Корея, г. Сеул, Джеонгнеунг – Донг, Сеонбук-Ку, 136– 704, e-mail: zhanna73@hotmail.com

CONFUCIANISM AND NATIONAL TRADITIONALISM AS A BASIS FOR THE CONSTRUCTION OF MODERN PERSONNEL POLICY IN THE SPHERE OF STATE SERVICE IN THE REPUBLIC OF KOREA

GAZIEVA I.A. – Candidate of Sociological Sciences, Institute of Organizational Development and Strategic Initiatives, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russian Federation, Moscow), e-mail: gazieva-ia@ranepa.ru

BALLOD J.O. – PhD in Philosophy, Faculty of International business and Foreign Languages, Seokyeong University (Republic of Korea, Seoul)

The article presents a study of the place and role of Confucianism and national traditionalism in the implementation of personnel policy in the sphere of public service of the Republic of Korea. The study was based on the materials obtained by the authors during participation in international internships for the winners of the Best Practices Contest of the Presidential Academy (November 2017), as well as the results of individual studies.

The article deals with Confucian ethics and national traditionalism in the South Korean culture of management and organization of modern public service; the traditional principles and conditions for the construction of the civil service, as well as the specifics of personnel policy in the public service are given.

The authors conclude that Confucian ethics and national traditionalism play an important role in the development of personnel policy in the civil service of the Republic of Korea, which, in turn, has its advantages and disadvantages. In particular, the reflection of traditionalism in personnel policy is its closeness, rigid age hierarchy, a focus on attracting young people, taking into account personal qualities when selecting for public service and moving up the career ladder. At the same time, the article proposes to pay significant attention to the experience of Korea, as well as to the national peculiarities of the Russian people in the course of building the development strategy of the modern public service of Russia.

Keywords: Confucianism, traditions, national traditionalism, public service, professional development, human resources, personnel potential, personnel policy, career, sociology of education, sociology of management, foreign experience.

Государственное строительство Республики Корея происходило в условиях крайней нищеты и ограниченных ресурсов. Еще полвека назад трудно было спрогнозировать сегодняшний успех Кореи, учитывая все невзгоды, которые ее преследовали. Здесь необходимо вспомнить о 35-летней японской оккупации, идеологических конфликтах, национальном разделении, Корейской войне, бесконечных угрозах коммунистического вторжения и двух этапах мирового финансового кризиса.

Южная Корея часто приводится в пример как образцовая страна, которой удалось одинаково успешно построить процветающую экономику и динамично развивающуюся демократию.

Основными элементами стремительного развития страны стали: целеориентированное управление, высокообразованная бюрократия и трудолюбивая рабочая сила. Их связующими силами стал настрой «Мы это можем» наряду с этическими нормами, стимулирующими усилия родителей уделять пристальное внимание образованию своих детей, а также складывавшиеся веками и основанные в первую очередь на конфуцианстве традиции управления. В частности, именно действенная и сильная исполнительная власть дала в свое время возможность предприятиям решать вопросы быстро и эффективно. В этой связи именно роль и место традиционализма и конфуцианской этики в функционировании современной корейской государственной службы вызывает серьезный научный интерес. Кроме того, данная тема является на сегодняшний день не вполне изученной. Есть целый ряд зарубежных работ и не так много отечественных работ, посвященных описательному изучению национальных традиций Республики Корея. Однако в данных трудах нет явных акцентов именно на влияние конфуцианства и традиций на состояние современной корейской госслужбы. Данная статья нацелена на выявление и расстановку данных акцентов, а также на поиск возможных путей применения положительного опыта развития государственной службы Кореи в ходе совершенствования системы государственной службы России.

Конфуцианская этика в южнокорейской культуре управления

Республику Корея называют экономическим чудом на реке Хан за грандиозный рывок в развитии, который стране удалось совершить всего за несколько десятилетий. Начиная с 1960–х годов, когда Южная Корея была беднее африканской Уганды, ВВП на душу населения вырос в 25 раз, составив 36600 долларов в 2012 году. За 40 лет небольшая аграрная страна приблизилась к десятке сильнейших экономик мира. Во втором десятилетии XXI века Южная Корея не сбавляет темпов

своего развития: рост корейской экономики составил 3% в 2017 г.[1].

Успехи Южной Кореи в модернизации и экономическом развитии во многом связаны с опорой на традиционные конфуцианские ценности[2]. Конфуцианство, с которым Корея познакомилась почти тысячелетие назад, сыграло огромную роль в становлении социальных и государственных институтов и продолжает оказывать влияние на современный уклад жизни.

Следует отметить, что в Корее получило распространение неоконфуцианство – идеи Конфуция в интерпретации китайского ученого Чжу Си и его сподвижников, которые интегрировали в учение положения буддизма и даоизма. К XI веку на Корейском полуострове произошла смена парадигм – учение китайского мыслителя Конфуция вытеснило буддизм как государственную религию и стало оказывать решающее влияние на принципы формирования государственного административного аппарата.

Неоконфуцианцы отводили особую роль знаниям, образованию и самосовершенствованию. Так, согласно неконфуцианской доктрине, знание лежит в основе мироздания, а чтобы обрести его, необходимо было выучить конфуцианские каноны, которые призывали усовершенствовать свою личность и помыслы, отношения в семье и, наконец, в государстве. Первое изречение классического конфуцианского трактата «Лунь юя» поясняло практическое предназначение образования: «Разве не радостно познать и своевременно применить знание?»[3]. В этот период в Корее складываются государственный административный аппарат и система продвижения по социальной лестнице через сдачу экзаменов на чиновничью должность.

В 992 году в Сеуле был основан первый корейский университет Кукчагам, в котором первоначально преподавали четыре дисциплины: конфуцианские произведения, каллиграфию, юриспруденцию и бухгалтерию. Единственной целью учебы в этом учреждении была подготовка учащихся к государственной службе и к сдаче государственного экзамена на чиновничью должность[4]. Разумеется, что к экзаменам допускались только соискатели из числа аристократов, у которых была возможность посвящать все свободное время учению. Мартина Долчер отмечает, что неоконфуцианство служило на протяжении пяти веков идеологическим и политическим инструментом, который

[1] Темпы подъема экономики Южной Кореи в 2017 году достигли максимума за три года – URL: http://www.interfax.ru/business/605657

[2]Daniel A. Bell, Hahm Chaibong Confucianism for the Modern World Cambridge, UK: Cambridge University Press, 2003.

[3] Кривцов В.А. «Лунь Юй».древнекитайская философия. –Т.1. М.,1972.

[4] Ёнъу, Хан. История Кореи: новый взгляд.– М.: Восточная литература (2010). – С.170.

утверждал статусную систему и помогал элите удерживать власть в эпоху Чосон[1].

Упор на знания и образование остается значимым вектором корейского общества. Южная Корея – страна с самыми высокими инвестициями в науку и образование. Без окончания престижного университета почти невозможно занять высшие управленческие должности, а без высшего образования – сколько-либо значительно преуспеть в обществе.

Интересно, что сложная экзаменационная система как элемент социального лифта сохранилась и до настоящего времени. Экзамены необходимо сдавать для поступления на работу во все органы госслужбы, включая МИД, а также в крупные компании. «Самсунг», «Хендэ» и другие корейские чеболи при приеме на работу проводят свои внутренние «вступительные» экзамены и отбирают лучших из лучших.

Согласно конфуцианской доктрине, отношения в мире выстраиваются в иерархичную структуру, элементы которой взаимосвязаны: государство – правитель – народ – семья – родители – дети. Человек, с одной стороны, является «винтиком» в этом огромном механизме, а с другой – несет свою ответственность за слаженную работу всех элементов. Строгая иерархия существует в любом корейском общественном институте – и в управленческих структурах, и в бизнесе.

Структура управления, основанная на системе конфуцианских иерархических отношений, показала эффективность в XXI веке в таких областях, как медицина, внедрение технических разработок, организация производства и даже электронное правительство[2]. Так, Южная Корея с 2010 года входит в тройку стран в рейтинге стран мира по уровню развития электронного правительства ООН (1–е место в 2010, 2012, 2014 годах и 3–е – в 2016). Принципы конфуцианства и «рациональной бюрократии» обеспечили благоприятные условия для развития и осуществления системы «Электронное правительство» [3].

Но иногда излишняя структурированность и строгая субординация могут помешать принятию правильных решений. Например, причиной аварий самолетов южнокорейской компании (Asiana Airlines в 2013 году в Сан-Франциско, Korean Airlines в 1999 в Лондоне) стала невозможность второму пилоту указать командиру на ошибку в пилотировании, так как в корейской культуре человек с более низким званием не может давать указаний вышестоящему.

---

[1] Martina Deuchler “Under the Ancestors' Eyes: Kinship, Status, and Locality in Premodern Korea.” Publ.: November. – 2015.

[2] Балло, *Ж.* Электронное правительство*:* бескровная революция сверху [Электронный ресурс] // Сеульский вестник. –URL: http://vestnik.kr/articles/3402.html

[3] Гульчехра Абдуллаева, Махлиёхон Васиева. Мировой опыт формирования и развития системы «Электронное правительство» –URL.http://ictnews.uz/28/08/2017/e-gov-4/.

Остается актуальной в современном обществе и конфуцианская идея о социальной ответственности. Принято с уважением относиться как к работе находящихся у вершины власти, так и к труду тех, кто находится внизу вертикали власти. Руководитель не будет дистанцироваться от своих подчиненных. Например, руководитель компании «Hyundai Heavy machineries», директор самой крупной верфи в мире, встречает иностранные делегации в скромной фирменной спецовке, ничем не отличаясь от своих работников.

Согласно конфуцианским канонам, добродетельный человек всегда думает о том, как сделать приятное ближнему или, по крайней мере, не доставить неудобства. По этой причине в корпоративной культуре Кореи обращают большое внимание на внешний вид сотрудников. Неопрятность, небрежная одежда считаются знаком неуважения к окружающим. Дресс-код – неотъемлемая часть корейской деловой этики.

В конфуцианской картине мира женщина стоит внизу иерархической лестницы. Корейское общество не спешит отказываться от патриархальной культуры, и роль женщины остается ограниченной в рамках традиционной корпоративной культуры.

Конфуцианство и традиционализм, с одной стороны, стали причиной поздней модернизации корейского государства в XVIII–XIX веках, но, с другой стороны, способствовали стремительному экономическому росту в XX веке[1].

Конфуцианская этика и национальный традиционализм в современной государственной службе Республики Корея

Основы конфуцианской этики можно проследить и в современной системе управления государством. Дело в том, что и по сей день трудовую этику корейских чиновников можно охарактеризовать как преданность своей работе. Однако ее можно разбить на три составляющие, совокупно определяющие ее содержание.

Характеристики трудовой этики корейских чиновников:

1. Трудолюбие и дисциплинированность, секрет которой кроется в высоком статусе и престижности самой государственной службы. Стать госслужащим – это честь и гордость не только для самого человека, но и для всей семьи. Особенно для выходцев из низшего или среднего класса.

2. Коллективизм, разделяемый всеми членами трудового коллектива. Корейские чиновники работают в крупных помещениях, не перегороженных

[1]Daniel A. Bell, Hahm Chaibong Confucianism for the Modern World Cambridge, UK: Cambridge University Press, 2003.

индивидуальными перегородками, поэтому офисное помещение служит открытым общим пространством для работников. Работая в таких помещениях, люди постепенно становятся как бы одной семьей. В силу того, что в офисе превалирует стандарт производительности, общее пространство мотивирует сотрудников соответствовать производительности самых трудолюбивых коллег.

3. Наличие ритуалов, поддерживающих групповую солидарность, общественные обязанности и личную самооценку. Например, следующий день после празднования Нового года начинается в каждом офисе с мотивирующего выступления руководителя подразделения, воодушевляющего сотрудников и рассказывающего о планах на следующий год [1].

Традиционализм лежит и в основе современной системы государственной службы Кореи: она основана на традиции учета заслуг и личностных качеств. В частности, система управления кадрами выстраивается в соответствии с традиционной иерархией гражданской службы и системой классификации должностей. В соответствии с этой системой официальные лица ранжируются в рамках классовых структур, основанных на специфической квалификации в ранговой системе. Таким образом, данная система нацелена на закрытый отбор кадров, различаемых по рангу, и определяется как *закрытая кадровая политика.*

Систему закрытой кадровой политики корейцы считают универсальной системой гарантии социального статуса чиновника. Она предполагает, что, если чиновник не замечен в коррупционных схемах и действиях, его статус гарантируется законом до тех пор, пока он не уйдет на пенсию. Если его позиция будет потеряна в результате организационной реформы, то он будет назначен на новую должность. Такая система способствует поддержанию согласованности государственного управления независимо от изменений в правительстве, поэтому основными ее особенностями являются: «занятость, образование, производительность, оценка эффективности, продвижение, поощрение, компенсация, благосостояние, защита прав и моральной ответственности»[2].

В этой связи продвижение госслужащего по служебной лестнице основано на традиционном принципе старшинства и заслуг, что приводит, с одной стороны,

[1] Конгдан О. Бюрократия и центры принятия решений // Корея: через тернии к звездам. 1950 – 2010/ под ред. Ын Гюк Пак, Чан Сок Пак. – Корейский институт государственного управления. – 2012 – С.32 – 33

[2] Hong Kap Kim, Pan Suk Kim 2012 Modulation of Korea`s Development Experience: The Establishment of Career Civil Service System in the Korean Government. – Ministry of Strategy and Finance, Republic of Korea, 2013. – p.16.

к уверенности в явных перспективах в продвижении по карьерной лестнице как результату упорного труда, но, с другой, – делает госслужбу закрытой для внешних изменений и исключает возможность перманентного обновления кадрового состава.

Здесь необходимо упомянуть, что карьерная лестница в системе государственной службы Кореи имеет девять рангов (уровней) или классов, где первые пять рангов объединяют высшие должности государственной службы, занять которые можно, лишь пройдя национальное конкурсное испытание, и, начав свою карьеру с пятого ранга, к пятидесяти годам продвинуться до первого. Для того, чтобы попасть на госслужбу с девятого ранга, нет необходимости сдавать специальные экзамены, однако подняться по карьерной лестнице выше шестого ранга такие госслужащие не смогут.

Подобное достаточно жесткое разделение путей поступления на госслужбу связано с тем, что государственные должностные лица ниже шестого ранга не могут участвовать в осуществлении государственной политики и лишь выполняют обеспечивающие функции, в то время как чиновники пятого ранга имеют право проводить государственную политику и управляют деятельностью чиновников более низкого уровня. Здесь же отметим, что система учета личных качеств для госслужащих выше 6 ранга имеет широкий профиль и предполагает наличие широких базовых знаний у отобранных кандидатов. Специалисты широкого профиля должны иметь превосходные знания для понимания и разъяснения любой конкретной ситуации. В этой связи экзамены по отбору на госслужбу нацелены в том числе и на измерение такого рода знаний для оценки потенциала каждого кандидата[1].

Из сказанного выше видно, что продвижение по карьерной лестнице возможно лишь внутри системы, никакой «боковой вход» не допускается. Такая характеристика закрытой кадровой политики корейской госслужбы называется «ориентированной на внутренние трудовые ресурсы»[2]. Более того, продвижение по карьерной лестнице является в принципе затруднительным в связи с тем, что в данной системе возможна лишь вертикальная карьера, при этом обмена кадрами с внешней средой не происходит. Единожды попав на госслужбу, корейский чиновник посвящает ей всю свою жизнь. В этой связи высвобождение вышестоящих должностей происходит весьма и весьма

[1] Major Directions and Features of NHI's Education programs // NHI Highlights / National Human Resources Development Institute, 2017, vol.27. – p.18-22

[2] Hong Kap Kim, Pan Suk Kim 2012 Modulation of Korea`s Development Experience: The Establishment of Career Civil Service System in the Korean Government. – Ministry of Strategy and Finance, Republic of Korea, 2013. – p.23

медленно. Если публичное должностное лицо нанято на конкретную должность, то в большинстве случаев оно может повысить свой ранг лишь на один или два класса за всю свою жизнь. Иными словами, ранги государственных должностных лиц уже определены при их отборе на должность.

В то же время система отбора кадров на госслужбе устанавливает квалификационный стандарт и возрастное ограничение для новых претендентов на замещение государственных должностей. Поэтому соответствующие возможности и достижения кандидатов на замещение должности учитываются затем в ходе отбора.

Данная система, безусловно, имеет как преимущества, так и недостатки. С одной стороны, она способствует укреплению моральных качеств и чувства единства среди должностных лиц, сохраняя стабильность государственной системы. С другой стороны, исключение госслужащих из меняющейся среды автоматически делает их частью привилегированного класса, что создает определенную угрозу устойчивости системы управления в Корее, поскольку высокопоставленные чиновники, достигающие своих статусов, благодаря заслугам, а не благодаря высокому уровню образования и способностей могут стать элитарными бюрократами, ответственными за реализацию значительной части государственной политики.

Традиционные принципы и условия построения государственной службы Республики Корея

Система развития государственной службы большинства успешно развивающихся стран так или иначе основывается на ряде традиционных обстоятельств, условий, без соблюдения которых обеспечение устойчивости данной системы является невозможным. В основе развития госслужбы Республики Корея также лежит ряд условий, сформулированных на основе исследований Корейского института государственного управления (The Korean Institute of Public Administration) и раскрытых вице-президентом Су Вансеоком в рамках лекции «Формирование и развитие кадрового резерва для государственной и муниципальной службы» участникам зарубежной стажировки для победителей Конкурса лучших практик Президентской академии (6.11.2017 г., Сеул).

Первым условием является *высокая социальная оценка деятельности государственных служащих,* предполагающая получение ими со стороны большинства корейских граждан высоких оценок своего труда за вклад в национальный рост и развитие страны.

Здесь необходимо отметить, что традиционно государственная служба в Корее являлась престижным местом трудоустройства. Дело в том, что, становясь государственным служащим, кореец не только сам автоматически причислялся к элите, элитой становилась и его семья, и даже все его потомки. Попасть на государственную службу можно было лишь благодаря получению соответствующего образования, в чем прослеживается наследование современными корейцами менталитета предков. В этой связи образование для корейцев всегда было и остается определенными вратами, за которыми находятся должности, ставящие своих держателей выше всех остальных людей. Такое мировоззрение было и до сих пор является ключевым стимулом деятельности и понятием счастья для корейцев.

Поскольку образование для корейцев обладает весьма высокой ценностью, ***вторым условием*** успешного развития государственной службы является *развитие человеческих ресурсов путем обучения и получения образования.*

В силу высокой важности данного тезиса обратимся к истокам такого понимания. Как уже писалось выше, по мнению абсолютного большинства корейцев, образование является единственным путем к успеху, что логично переплетается со стремлением к успеху развития самой госслужбы. Корни такого национального представления уходят в глубину времен. Письменные источники свидетельствуют о существовании в 372 году Тэгак – великой школы (сейчас это слово употребляется для обозначения понятия «университет»). В 992 году, когда учреждение под названием «гук-чжагам» пришло на смену более ранним школам, образование стало уделять основное внимание подготовке старших учеников к государственной службе. После прихода к власти Династии Чосон это учреждение было преобразовано в 1938 году в «Сон-ген-кван» – старейший на сегодняшний день корейский университет[1].

Сегодня в Корее существует Система развития карьеры молодых публичных должностных лиц (CDP), которая с 2005 года функционирует под руководством Министерства государственного управления и безопасности (MOPAS). MOPAS также осуществляет надзор за образованием и обучением должностных лиц. Каждое центральное административное учреждение имеет учебное заведение, как и все местные органы власти. Программы обучения и подготовки направлены на ознакомление государственных должностных лиц с новыми типами знаний и навыков, улучшение возможностей работы через исследования, дальнейшее изучение иностранного языка в изменяющейся

[1] Майкл Брин. Менталитет корейской нации // Корея: через тернии к звездам. 1950 – 2010/ под ред. Ын Гюк Пак, Чан Сок Пак. – Корейский институт государственного управления. – 2012 – С. 402–403.

административной среде и диверсифицировать административный спрос. Эти программы осуществляются как внутри страны, так и за ее пределами.

Третьим условием успешного развития госслужбы в Республике Корея является *нацеленность кадровой политики в сфере госслужбы на привлечение молодежи*. Это условие также является исторически сложившимся. История свидетельствует о том, что во времена существования Тэгак амбициозный мальчик мог добраться до вершины карьерной лестницы, т.е. стать государственным чиновником, благодаря изучению китайских классиков и успешному прохождению экзамена на допуск к государственной службе. Сегодня соблюдение этого условия проявляется в том, что на государственную службу изначально попадают действительно молодые люди, которые рассматривают государственную должность как пожизненную карьеру, которая может быть повышена по заслугам. При этом правительство обеспечивает обучение перед процедурой отбора. Минимальный возраст для корейского гражданского экзамена составляет: двадцать лет – для пяти и семи рангов, а восемнадцать лет – для девятого ранга. Максимальный возрастной лимит был отменен 1 января 2009 года.

Четвертым условием развития государственной службы является соответствующая *компенсационная и пенсионная система*. Поощряя долгосрочное обслуживание государственных должностных лиц, правительство конкурирует с частными образовательными учреждениями, создавая собственную систему карьерного роста и повышения зарплаты. Правительство также управляет пенсионным планом, который обеспечивает достойные средства к существованию для отставных государственных должностных лиц.[1]

По результатам обсуждения трендов развития госслужбы с корейскими коллегами предлагаем выделить еще два условия.

Важным аспектом развития государственной службы является *профессиональная этика чиновника*. Здесь необходимо отметить, что со времен основания школы подготовки государственных служащих Кореи главной дисциплиной изучения в ней являлась именно этика, поэтому теоретически страна управлялась самыми высоконравственными гражданами. Сегодня преемственность этих традиций проявляется в том, что современным госслужащим должны быть присущи следующие качества: обязанность проявлять добросовестность в работе, доброту и справедливость,

[1] Hong Kap Kim, Pan Suk Kim 2012 Modulation of Korea`s Development Experience: The Establishment of Career Civil Service System in the Korean Government. – Ministry of Strategy and Finance, Republic of Korea, 2013. – p.26

конфиденциальность, честность, политическую беспристрастность.

Должностные лица, которые нарушают свои обязанности, могут быть подвергнуты дисциплинарным наказаниям: выговор, снижение заработной платы, приостановление, понижение в должности или высылка в зависимости от уровня нарушения. Кроме того, существует система, которая препятствует государственным должностным лицам незаконно приобретать имущество, используя их должностное положение, и обеспечивает справедливость исполнения служебных обязанностей[1].

В контексте условий развития госслужбы нельзя не упомянуть и о таком неотъемлемом элементе профессиональной деятельности государственных служащих современных стран, как *бюрократия,* которая, безусловно, свойственна и Корее. Однако здесь есть свои особенности.

Начнем с того, что чиновники здесь не рискуют. Безусловно, здесь речь идет не о риске жизнью, а о той части чиновничьей этики, которая продвигает солидарность, является ограничением для появления новых, разносторонних идей. Кроме того, рабочий день чиновника заполнен преимущественно офисной работой, обязанностями, срочными делами, что оставляет мало времени на развитие и применение стратегического мышления, без которого невозможно поступательное движение страны вперед. Однако особенности режима чиновника и его функционала таковы, что у него нет на это ни времени, ни желания. В этой связи функцию *реализации стратегического мышления* выполняют так называемые «мозговые центры».

Это аналитические центры, которые объединяют специально подготовленных сотрудников, обладающих опытом не только в бюрократической деятельности, но и являются хорошими аналитиками, которые разрабатывают и предлагают варианты политических решений. Аналитики таких «мозговых центров» способны к выявлению долгосрочных тенденций и решению сложных проблем.

В качестве примера можно привести два таких центра принятия решений: Корейский институт развития (KDI), играющий ведущую роль в развитии корейской экономики, и Корейский институт оборонного анализа (KIDA), который является ведущим в области национальной безопасности. Оба эти центра вносят весомый вклад в увеличение национального благосостояния. В этих институтах работает группа высокообразованных профессионалов, отобранных специального для экспертной деятельности. Они идентифицируют проблемы и

[1] The Civil Service System of the Republic of Korea. – Ministry of Personnel Management, 2017.- 22p

разрабатывают рекомендации для государственных органов управления [1].

Необходимо отметить и то, что отношения между аналитическими центрами и государственными органами не всегда складываются гармонично. В некоторой степени эти учреждения имеют разные цели. Чиновники стремятся к обеспечению спокойной рабочей обстановки, а «мозговые центры» являются инициаторами разного рода встрясок.

Исходя из вышесказанного, можно раскрыть основные традиционные принципы, на которые в своем развитии опирается государственная служба Республики Корея и которые тезисно обозначил Министр управления персоналом Республики Корея Ким Пак Сук[2].

Первый принцип*: «демократическая система государственной службы»* – в этом принципе отражается акцент на высокой ответственности чиновника за корейский народ.

Второй принцип: «*карьерная система государственной службы»,* заключающийся в поиске и отборе талантливой молодежи, которая готова посвятить всю свою жизнь государственной службе.

Третий принцип*: «система учета личных качеств», который* опирается на людей строго в соответствии с их полномочиями и способностями независимо от партийности или фаворитизма.

Особенности кадровой политики в сфере государственной службы в Республике Корея

Первая государственная система управления персоналом в Корее, известная как Система государственной службы карьеры (the Career Civil Service System), была создана в соответствии с Законом о национальной государственной службе (Закон № 44) от августа 1949 года. На сегодняшний день эта система серьезным образом эволюционировала и превратилась в полноценную кадровую политику в сфере государственной службы, которую мы достаточно подробно описали в данной статье. Данная система, безусловно, имеет как ряд преимуществ, так и недостатков. Остановимся на них.

Начнем с преимуществ корейской кадровой политики. Во-первых, как уже писалось выше, она усиливает чувство коллективного единства и служения обществу публичных должностных лиц. Во-вторых, она предполагает, что

[1] Конгдан О. Бюрократия и центры принятия решений // Корея: через тернии к звездам. 1950 – 2010/ под ред. Ын Гюк Пак, Чан Сок Пак. – Корейский институт государственного управления. – 2012 – С.34–35.

[2]The Civil Service System of the Republic of Korea. – Ministry of Personnel Management, Republic of Korea, 2017. – p.10 (22)

должностные лица выполняют обязанности, несмотря на свои возможные недостатки, в первую очередь благодаря строгой дисциплине. В-третьих, государственным должностным лицам предлагается поддерживать дружественные отношения с правительством. В-четвертых, долгосрочные услуги государственных должностных лиц повышают согласованность и стабильность администрации. Наконец, высококачественное обучение, нацеленное на непрерывное развитие человеческих ресурсов, обеспечивает высокий уровень квалификации и профессиональной эффективности государственных должностных лиц [1].

С другой стороны, у корейской кадровой политики в сфере государственной службы есть и свои недостатки. Во-первых, нечувствительные чиновники могут быстро превратить свое руководство в бюрократию. Во-вторых, существующие ограничения в ходе отбора, касающиеся образования и возрастных ограничений, противоречат принципам демократии. В-третьих, внешних специалистов трудно привлечь на государственную службу с учетом их личных качеств, что препятствует развитию системы государственной службы Кореи. Безусловно, профессионализм правительственной деятельности трудно улучшить из-за существующей закрытой кадровой политики в системе государственной службы. Кроме того, важность расположения чиновника в системе рангов также поощряет жестокую конкуренцию внутри системы за продвижение.

Исходя из анализа содержательных аспектов ***кадровой политики в сфере государственной службы Кореи,*** можно говорить о том, что она может представлять собой большой интерес как для исследователей, так и для практиков в данной сфере. По сути своей *это система управления персоналом, основанная на учете личных качеств и нацеленная на отбор и сохранение в государственных учреждениях талантливой молодежи с высоким уровнем базовых знаний и социальной ответственности*.

Необходимо отметить, что корейская кадровая политика в своем традиционализме не стоит на месте, а продолжает развиваться, в том числе в сторону трансформации традиций, как отклик на требования времени. В частности, появилась тенденция к увеличению доли женщин в кадровом составе госслужбы. Есть даже правило найма на госслужбу: не меньше 30% женщин.

Кроме того, сегодня появилась тенденция к ориентации корейской госслужбы

[1] Hong Kap Kim, Pan Suk Kim 2012 Modulation of Korea`s Development Experience: The Establishment of Career Civil Service System in the Korean Government. – Ministry of Strategy and Finance, Republic of Korea, 2013. – p.28

на узкоспециализированный аспект, подобно американской системе классификации должностей. Приняв некоторые характеристики открытой государственной службы, корейская система начинает переопределять себя между двумя традиционными системами. В результате сегодня уже прослеживается определенная гибкость в использовании методов открытой кадровой политики в сфере корейской государственной службы, нацеленной на привлечение специальных экспертов с целью реализации конкретных проектов[1]. Отметим, что такие изменения открывают для иностранцев возможности быть нанятыми на привилегированные государственные должности.

Подводя итог нашему исследованию, необходимо подчеркнуть, что стремительное развитие Южной Кореи во многом является следствием грамотного управления, в основе которого лежат традиции конфуцианства и традиции древнекорейской этики. В то же время серьезные испытания, которым подверглась страна во второй половине XX века, сформировали новые традиции, которые сыграли не менее значимую роль в становлении страны [2].

Во-первых, это жизнь в ритме, деятельном духе «пали-пали» (скорее-скорее), являющемся продуктом милитаристской культуры авторитарного режима 1960–80–х годов, которые, однако, внесли большой вклад в построение современной Кореи.

Во-вторых, веселое чувство «синбарам» («укрощая эйфорию») буквально переводится как «увлекательный и радостный ветер» и передает чувства, которые испытывает младший член коллектива, окруженный опекой сильных старших. Данное понятие иногда используют для определения особого исполнительного отношения к работе по принципу «сказано – сделано», которым отличались корейцы в период стремительного развития страны. Когда между корейскими подчиненными и их руководителем установлена эмоциональная связь, они готовы работать с заинтересованностью владельцев компании, не требуя для этого дополнительных понуканий.

В-третьих, грустное чувство «хан», возникшее в результате печального коллективного опыта корейцев и обозначающее подавление чувства ярости и беспомощности, дремлющее глубоко в душе человека, вызывая пассивное

[1] В т.ч. как результат деятельности Корейского агентства международного сотрудничества KOICA (Korea International Cooperation Agency).

[2] См.: Майкл Брин. Менталитет корейской нации // Корея: через тернии к звездам. 1950 – 2010/ под ред. Ын Гюк Пак, Чан Сок Пак. – Корейский институт государственного управления. – 2012 – С.406–407; Ли Чан Суп. Корейская душа // Корея: через тернии к звездам. 1950 – 2010/ под ред. Ын Гюк Пак, Чан Сок Пак. – Корейский институт государственного управления. – 2012 –С.416–418.

сопротивление. Понятие «хан» зиждется на одной из традиционных корейских добродетелей – послушании, которое являлось основой нравственных устоев того, как зарубежные понятия индивидуализма и творчества заполнили страну. Возникновение этого понятия помогло консолидировать общественные усилия, чтобы признать наличие различных проблем в обществе и преодолеть их.

Грамотные государственные деятели использовали эти и другие черты корейцев в качестве двигающей силы для мобилизации людей в деле развития страны, что принесло, как мы видим, блестящие результаты. Возможно, есть смысл задуматься о серьезном изучении российского менталитета в ходе развития и совершенствования российской государственной службы. Безусловно, далеко не все традиции необходимо закладывать в основу развития кадровой политики в сфере государственной службы. Однако не лишним было бы акцентировать внимание на традициях, которые на самом деле могут привести к наилучшим результатам профессиональной деятельности чиновников.

Кроме того, в ходе изучения опыта совершенствования корейской госслужбы, основанной во многом на национальном традиционализме, мы увидели, что соблюдения традиций, безусловно, недостаточно для получения максимальных положительных эффектов. Чтобы создать устойчивую и эффективную систему государственной службы, необходимо выполнить определенные условия, среди которых можно выделить: высокую социальную оценку государственной службы, прием на госслужбу молодых людей, развитие людских ресурсов путем образования и обучения, надлежащую компенсационную и пенсионную систему, долгосрочный план спроса и предложения для государственных должностных лиц, разделение функций, обеспечивающих деятельность госслужбы чиновников и чиновников ответственных за принятие политических решений.

Эти и другие описанные выше традиционные условия и принципы, характеристики современной кадровой политики в сфере государственной службы Республики Корея заслуживают пристального внимания в контексте проработки путей дальнейшего совершенствования и развития государственной службы России.

Библиография/References:

1. Асмолов К. Административная культура Южной Кореи // Проблемы теории и практики управления. – 2003. – № 6. – С. 37–44.

2. Баллод Ж. Электронное правительство: бескровная революция сверху // Сеульский вестник. – URL: http://vestnik.kr/articles/3402.html

3. Брин М. Менталитет корейской нации // Корея: через тернии к звездам. 1950 – 2010 / Под ред. Ын Гюк Пак, Чан Сок Пак. – Корейский институт государственного управления, 2012. – С. 399 – 405.

4. Конгдан О. Бюрократия и центры принятия решений // Корея: через тернии к звездам. 1950 – 2010 / Под ред. Ын Гюк Пак, Чан Сок Пак. – Корейский институт государственного управления, 2012. – С. 31-45.

5. Корея: через тернии к звездам. 1950 – 2010 / Под ред. Ын Гюк Пак, Чан Сок Пак. – Корейский институт государственного управления, 2012. – 585 с.

6. Кривцов В.А. «Лунь Юй». Древнекитайская философия. Т.1. – М., 1972.

7. Ли Чан Суп Корейская душа // Корея: через тернии к звездам. 1950 – 2010 / Под ред. Ын Гюк Пак, Чан Сок Пак. – Корейский институт государственного управления, 2012. – С. 409-418.

8. Пчелинцев С.В. Некоторые особенности реформирования системы государственной власти Республики Корея // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2009. – № 3. – С. 167–177.

9. Хан Ёнъу История Кореи: новый взгляд. – М.: Восточная литература, 2010.

10. Daniel A. Bell, Hahm Chaibong Confucianism for the Modern World Cambridge, UK: Cambridge University Press, 2003.

11. Deuchler Martina “Under the Ancestors' Eyes: Kinship, Status, and Locality in Premodern Korea.” Publication: November 2015

12. Graduate School of Governance. – Sung Kyun Kwan University, Republic of Korea, 2017. – 19 p.

13. Hong Kap Kim, Pan Suk Kim 2012 Modulation of Korea`s Development Experience: The Establishment of Career Civil Service System in the Korean Government. – Ministry of Strategy and Finance, Republic of Korea, 2013. – 65p.

14. KIPA: The Korean Institute of Public Administration. – KIPA, Republic of Korea, 2017. – 44p.

15. Major Directions and Features of NHI`s Education Programs in 2017 // NHI Highlights, vol.27 2017. – p.18-49

16. The Civil Service System of the Republic of Korea. – Ministry of Personnel Management, 2017. – 22p.

1. Asmolov, K. (2003) Administrativnaya kul'tura Yuzhnoy Korei [Administrative culture of South Korea] // Problemy teorii i praktiki upravleniya [Theoretical and Practical Aspects of Management]. – № 6. – P. 37–44. (In Russ.)

2. Ballod, ZH. Elektronnoye pravitel'stvo: beskrovnaya revolyutsiya sverkhu [Electronic Government: Bloodless Revolution from Above] // Seul'skiy vestnik [Seoul Herald]. – URL: http://vestnik.kr/articles/3402.html (In Russ.)

3. Brin, M. (2012) Mentalitet koreyskoy natsii [The mentality of the Korean nation] // Koreya: cherez ternii k zvezdam. 1950 – 2010 [Korea: through thorns to the stars. 1950 – 2010] / Pod red. Yn Gyuk Pak, Chan Sok Pak. – Koreyskiy institut gosudarstvennogo upravleniya. – P. 399 – 405. (In Russ.)

4. Kongdan, O. (2012) Byurokratiya i tsentry prinyatiya resheniy [Bureaucracy and decision-making centers] // Koreya: cherez ternii k zvezdam. 1950 – 2010 [Korea: through thorns to the stars. 1950 – 2010] / Pod red. Yn Gyuk Pak, Chan Sok Pak. – Koreyskiy institut gosudarstvennogo upravleniya. – P. 31-45. (In Russ.)

5. Koreya: cherez ternii k zvezdam. 1950 – 2010 [Korea: through thorns to the stars. 1950 – 2010] / Pod red. Yn Gyuk Pak, Chan Sok Pak. – Koreyskiy institut gosudarstvennogo upravleniya, 2012. – 585 p. (In Russ.)

6. Krivtsov, V.A. (1972) «Lun' Yuy». Drevnekitayskaya filosofiya ["Lun Yu". Ancient Chinese philosophy]. T.1. – M. (In Russ.)

7. Li, Chan Sup (2012) Koreyskaya dusha [Korean soul] // Koreya: cherez ternii k zvezdam. 1950 – 2010 [Korea: through thorns to the stars. 1950 – 2010] / Pod red. Yn Gyuk Pak, Chan Sok Pak. – Koreyskiy institut gosudarstvennogo upravleniya. – P. 409-418. (In Russ.)

8. Pchelintsev, S.V. (2009) Nekotoryye osobennosti reformirovaniya sistemy gosudarstvennoy vlasti Respubliki Koreya [Some features of reforming the system of state power of the Republic of Korea] // Voprosy gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniya [Issues of State and Municipal Government]. – № 3. – P. 167–177. (In Russ.)

9. Khan, Yon"u (2010) Istoriya Korei: novyy vzglyad [History of Korea: a new look]. – M.: Vostochnaya literatura. (In Russ.)