УДК 351/354(540) DOI: 10.22394/2071–2367–2019–14–1–100–114

ФАКТОРЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ РЕСПУБЛИКИ ИНДИЯ

Головина А.А., Котлярова О.В.[1]

Целью статьи является выявление основных аспектов, оптимизирующих систему переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих в целях совершенствования государственной кадровой политики Республики Индия. Авторский коллектив системно анализирует структуру и функциональную направленность органов власти Республики Индия. Методом форсайт-анализа в рамках зарубежной стажировки и посещения Индийского института государственной службы было проведено исследование, направленное на изучение системы органов государственной власти Индии. Результатом работы стало выявление основополагающих факторов, составляющих функциональную систему совершенствования государственной кадровой политики в сфере дополнительного профессионального образования представителей властных структур. Представленная статья имеет практическую ценность, заключающуюся в возможности адаптации изученных аспектов и их точечного внедрения в систему дополнительного профессионального образования для государственных и муниципальных служащих современной России. Исследование может быть интересно представителям властных структур, а также экспертам в области государственного и муниципального управления.

Ключевые слова: государственная служба, кадровая политика, государственные служащие, муниципальные служащие, дополнительное профессиональное образование.

Головина Анжелика Андреевна – кандидат психологических наук, доцент, зам. директора Тамбовского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Тамбовский филиал РАНХиГС, адрес: 392008, г. Тамбов, Моршанское шоссе, д.14а, e-mail: anzhgolovina@yandex.ru.

Котлярова Ольга Владимировна – кандидат филологических наук, Владимирский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, адрес: 600017, г. Владимир, ул. Горького, д. 59а; e-mail: olya-apriori@yandex.ru.

SYSTEM OF STATE AUTHORITIES OF THE REPUBLIC OF INDIA. FACTORS OF IMPROVEMENT OF STATE PERSONNEL POLICY IN PUBLIC SERVICE

GOLOVINA A. A. – Candidate of Psychological Sciences, Docent, Deputy Head of the Tambov branch of the Russian Presidental Academy of National Economy and Public Administration (Russian Federation, Tambov), e-mail: anzhgolovina@yandex.ru.

KOTLYAROVA O. V. – Candidate of Philological Sciences, Associate Professor at the Department of Social-humanitarian Disciplines of the Russian Presidental Academy of National Economy and Public Administration, Vladimir branch (Russian Federation, Vladimir), e-mail: olya-apriori@yandex.ru.

The purpose of the article is to identify the main aspects that optimize the system of retraining and advanced training of state and municipal employees in order to improve the state personnel policy of the Republic of India. The group of authors systematically analyzes the structure and functional orientation of the authorities of the Republic of India. The method of foresight analysis in the framework of foreign internships and visits to the Indian Institute of Public Service was conducted a study aimed at studying the system of government of India. The result of the work was the identification of the underlying factors that make up the functional system for improving the state personnel policy in the field of additional professional education of representatives of government structures. The presented article has practical value, which consists in the possibility of adapting the studied aspects and their point introduction into the system of additional professional education for state and municipal employees of modern Russia. The study may be interesting for representatives of government agencies, as well as experts in the field of state and municipal government.

Keywords: public service, personnel policy, public servants, municipal employees, additional professional education.

Целью исследования является анализ системы органов государственной власти Республики Индия, а также выявление основополагающих факторов совершенствования государственной кадровой политики в сфере государственной службы. Возможность детально изучить реализацию образовательной деятельности Индийского института государственной службы позволила оценить перспективу обмена опытом и внедрение аспектов оптимизации системы дополнительного профессионального образования представителей властных структур Индии в российскую образовательную парадигму. По нашему мнению, специфичность социально-экономической динамики Республики Индия после

получения независимости заслуживает особого исследовательского внимания.

Традиционно государственная служба в Индии как исторический, социальный и политический феномен признается исследовательским сообществом с эпохи Чандрагупты Маурьи (313г.), во время правления которого создавалась Имперская государственность. В следующем столетии древнеиндийский политический деятель Каутилья, считающийся автором теории государственного управления и «эффективной бюрократии», пропагандировал управление государством посредством развития полицейской службы, поддержания жесткого прагматизма и приоритета политической выгоды, превалирующей над моральными нормами и законом. Впоследствии самым значительным фактором, определяющим современную систему государственного управления и государственной службы Республики Индия, становится ее колонизация Британской Империей. Начиная с 1861 г. реализовывались многочисленные программы вербовки британских подданных в государственную службу Индии. Функционирование системы вербовки регламентировалось Законом о гражданской службе и подразумевало обучение и карьерное продвижение британских подданных в системе государственного управления Индии.

Анализ системы органов государственной власти Республики Индия

На сегодняшний день парламентарная Республика Индия состоит из двадцати восьми штатов, шести союзных территорий и Национального столичного округа Дели. К высшим органам государственной власти относятся Президент, Парламент и Правительство. Структура современных органов государственной власти Республики Индия изображена на рис 1.

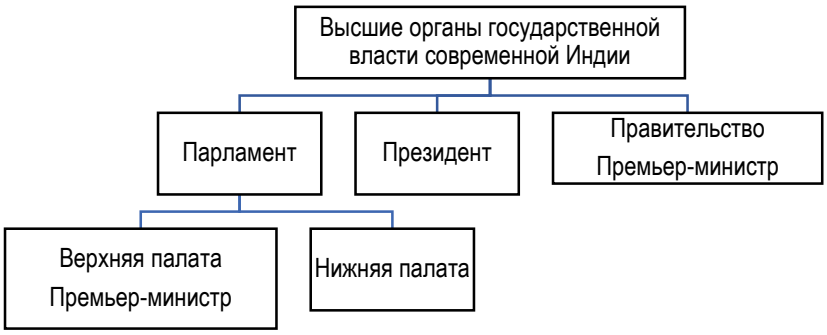


Рисунок 1 – Высшие органы государственной власти Республики Индия
Figure 1 – The highest state authorities of the Republic of India

Исследования государственной власти Индии в синхронном и диахронном аспектах интересуют широкий спектр научных деятелей и условно могут быть разграничены по нескольким содержательным кластерам.

1) Исторические предпосылки динамичности развития современной Индии, последствия колонизации и социально-экономические перспективы обсуждаются в работах С.А. Богомолова[1]; А.В. Криворучко[2].

2) Работы, посвященные конституционно-правовому функционалу государственных органов власти с позиции политкорректности и социально-экономических перспектив, направлены на системное изучение взаимосвязей внутренних структур (Правительства, Президента и Парламента Индии). В этой связи интересны работы М.Г. Алиева[3]; С.С. Кузнецова[4].

3) Специфика муниципального управления в современной Индии и взаимодействие федерального и регионального управленческих уровней анализируются в работах О.Ю. Гарькавченко, П.В. Ульянищева[5]; Н.Б. Шпыковой[6].

4) Сравнительно-сопоставительный анализ индийского и российского опыта функционирования политико-административных институтов раскрыт в работах А.В. Волкова, Т.Г. Потапенко[7]; А.Ю. Яковлева[8].

К последнему исследовательскому направлению, предполагающему изучение сопоставительных характеристик Индии и России и в перспективе обмен опытом и внедрение лучших практик государственного и муниципального управления, относится и представленная статья.

Индийский Парламент состоит из двух палат: Совета штатов или Раджья Сабха (Верхняя палата) и Народной палаты или Лок Сабха (Нижняя палата). Индийский

---

[1]Богомолов С.А. Военно-полицейские операции на фронтире британской Индии (последняя треть XIX в.)// Восток Афро-Азиатские общества: история и современность. – 2012.– № 1. – С. 51–62.

[2] Криворучко В.А. Децентрализация управления британской Индией и развитие государственных служб в начале XX века // LexRussica. – 2016. – № 5 (114). – С. 169–183.

[3] Алиев М.Г. Анализ конституционно-правового положения Президента Индии // Вестник Московского университета ИВД России. – 2009. – № 3. – С. 110–112.

[4] Кузнецов С.С. Централизация в Индии и конституционно-правовой статус органов государственной власти татов // Российское право: образование, практика, наука. – 2014. – № 2 (83). – С. 95–102.

[5]Гарькавченко О.Ю. Местное самоуправление в Республике Индия: история и современность // Экономика, политология, право. – 2017. – № 1. – С. 3; Ульянищев П.В. Муниципальные корпорации в Индии как форма взаимодействия государственной и муниципальной власти. // Взаимодействие государства и общества: новые тенденции: сборник научных статей и тезисов III Всероссийской научно-практической конференции. М.:РУДН. – 2014. – С. 74–78.

[6]Шпыкова Н.Б. Развитие института выборов в контексте формирования органов местного самоуправления в Индии // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения.– 2011.– № 5 (30).– С. 166–170.

[7]Волков А.В., Потапенко Т.Г. Политико-административные институты развития и перспективы инклюзивного роста: сравнительный анализ Индии и России // Политическая экспертиза: ПОДИТЭКС. – 2015. – Т. 11. – № 2. – С. 74–86.

[8]Яковлев А.Ю. Две страны – одна проблема или как противодействуют терроризму в России и Индии // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. – 2011. – № 8-2 (14). – С. 217–219.

Парламент осуществляет нормотворческие функции, обеспечивающие регулирование законодательства, распоряжение государственными финансами и контроль над исполнительной властью. Необходимо понимать, что процесс социальной демократизации современной Индии предполагает искоренение кастовой дискриминации, в том числе в системе государственного и муниципального управления. В этой связи значимым является наличие в Парламенте определенного количества мест для представителей низших каст, именуемых «списочными или зарегистрированными племенами». Для представителей низших каст Верхняя палата предоставляет тридцать восемь мест, Нижняя – семьдесят восемь мест. Остальное места традиционно принадлежат представителям высших каст, элитарным слоям индийского общества.

Значимой единицей структуры государственного управления Республики Индия является Президент, избираемый на пять лет посредством тайного голосования. Избрание Президента является прерогативой особой избирательной коллегии, состоящей из выборных членов обеих палат Парламента и легислатур штатов. Подобная система учета голосов позволяет видеть мнение большинства и обеспечивает верифицированность процесса голосования. Президентская функция в системе государственного управления Индии специфична и заслуживает особого внимания. В соответствии с законодательством Президентом может стать гражданин Индии, достигший тридцатипятилетнего возраста, не занимающий оплачиваемую должность в структурах Правительстве или одного из штатов. Являясь главой государства, формально Президент Индии наделен и законодательной, и исполнительной властью, однако в действительности его полномочия ограничиваются предписаниями Совета министров, особо значимое место в котором занимает Премьер-министр. За Президентом, как за Главой государства, закреплено право объявления чрезвычайного положения, введения президентского правления в штатах и объявления чрезвычайного положения в области финансов.

Третьим кластером властных структур Индии, занимающим лидирующую позицию в практическом осуществлении государственной политики, является Совет министров, представляющий собой коллективный орган исполнительной власти, состоящий из Премьер-министра и министров. Отметим, что формирование состава Совета министров осуществляется Президентом, однако приоритетным мнением в утверждении кандидатур является мнение Премьер-министра Индии.

В соответствии с конституционным обычаем Президент обязан назначить Премьер-министром лидера партии, победившей на выборах в Нижнюю палату Парламента. Одновременно Премьер-министр является председателем Верхней

палаты парламента. В его функциональные обязанности входят распределение министерских портфелей и должностей, а также действительное формирование состава Правительства, реализуя которое, Премьер-министр руководствуется принципом объективного разнообразия, подразумевающим присутствие в Совете министров основных национальностей Индии, представителей разнообразных религиозных общин и представителей разных каст. Важно отметить, что количественный состав Совета министров, насчитывающий порядка пятидесяти–шестидесяти членов, не присутствует на заседаниях Правительства в полном составе. Основные стратегические вопросы государственной политики определяются мнением Кабинета Правительства, состоящего из пятнадцати–двадцати руководителей наиболее важных управленческих структур. Совет министров и Кабинет Правительства возглавляются Премьер-министром страны.

Функционирование деятельности Кабинета реализуется посредством работы создаваемых специализированных комитетов по политическим вопросам, обороне, бюджету, законодательству, экономической политике и интеграции проектов, оптимизирующих экономику страны, трудовой занятости населения и мн.др.

Важно понимать, что Кабинет Правительства во главе с Премьер-министром является оперативным и постоянно функционирующим органом власти, осуществляющим управление страной. В Республике Индия Кабинет Правительства выступает в качества основного источника законодательной инициативы, что определяет нормотворческую деятельность в сфере государственного управления.

Государственные гражданские службы Индии подразделяются по трем функциональным уровням: структуры, действующие на уровне страны в целом, на уровне штатов и в рамках общеиндийских ведомств, имеющих свои руководящие подразделения в центре, штатах и союзных территориях. В 1950 году на федеральном уровне были созданы Административная служба, дипломатическая служба и полицейская служба Индии. В это же время начала действовать комиссия по социально-экономическому планированию. В дальнейшем были учреждены Индийская инженерная служба, Индийская служба здравоохранения и Индийская лесная служба.

В рамках представленной статьи наибольший интерес представляет Административная служба Индии (ИАС), которая насчитывает около трех тысяч высокопоставленных сотрудников. Кадровый состав ИАС ежегодно пополняется выпускниками колледжей в количестве ста человек, из которых 75% принимаются на основе конкурсного отбора, который подразумевает вступительные испытания, а 25% государственных служащих выбираются в соответствии с рекомендациями местных отделений Административной службы Индии. Сотрудники ИАС занимают наиболее важные посты в округах, в правительственных учреждениях страны и штатов.

Специфической характеристикой государственной кадровой политики Индии

является проведение аттестации и утверждение должностей чиновников независимыми комиссиями в ведомствах государственного управления, деятельность которых регламентирована Конституцией Индии. Центральные организации, например, в сферах налогообложения, почтовой связи, таможенных операций и Центральный секретариат опираются на собственные нормы и процедуры подбора кадров. На федеральном уровне действует Государственная Комиссия по вопросам государственной службы, полномочия которой закреплены в Конституции Индии, а основными функциями являются отбор кадров, изучение компетентностного потенциала будущих служащих, организация собеседований и назначение кандидатов на должности. Процедура испытаний подразумевает многоаспектный трехчасовой экзамен, который заключается в решении конкретных практических управленческих задач и гарантирует оценку кандидатов на государственную службу с точки зрения динамики аналитического мышления, верного понимания современной экономико-политической ситуации в стране, способности принимать перспективные управленческие решения. Письменное тестирование осуществляется в два этапа, результаты первого этапа фиксируют сформированность общих управленческих компетенций, второй этап направлен на проверку умения решать реальные практические задачи. Следующей ступенью конкурсного отбора является оф-лайн собеседование с кандидатами, показавшими наилучшие результаты на первых этапах. Итогом личного собеседования становится утверждение на определенную должность (или отклонение от должности) конкретного претендента.

Система мер совершенствования государственной кадровой политики в сфере государственной службы

Карьерный путь на государственной службе в Республике Индия ограничен правилами, которые подразумевают постепенное повышение по службе и увеличение заработной платы. Увеличение жалованья традиционно происходит один раз в год, повышение в должности может произойти один раз в три года при условии соответствия кандидата компетентностным характеристикам соответствующей должности, но в возрасте пятидесяти пяти лет чиновник обязан выйти в отставку. Интересен факт, что после выхода в отставку у государственных служащих, занимавших высшие должности, есть возможность продолжить карьеру в качестве руководителей высших учебных заведений, ректоров ВУЗов.

Безусловно, государственная служба в Республике Индия была и остается привилегированной деятельностью высших каст, однако стоит отметить, что политика государства направлена на регулирование и оптимизацию участия всех слоев населения современной Индии в общественно-политической жизни страны.

Важно отметить, что любое продвижение по карьерной лестнице предполагает повышение квалификации современных государственных служащих, включающее дополнительное обучение и тестирование на подтверждение профессиональных

компетентностных характеристик кандидата.

Специфической особенностью развития кадровой политики современной Индии является то, что подготовка кадрового резерва реализуется единственным образовательным учреждением – Индийским институтом государственного управления.

Логично предположить, что Индийский институт государственного управления соответствует высшему уровню образовательной организации и обеспечивает качественное и своевременное обучение представителей органов власти.

Результатом исследования системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих современной Индии стало выявление основополагающих направлений, определяющих динамичность развития образовательной парадигмы кадровой политики. Исследование реализовалось в рамках зарубежной стажировки по итогам Конкурса лучших практик (Конкурса преподавательского мастерства Президентской Академии), традиционно проводимым Институтом организационного развития стратегических инициатив РАНХиГС. К этапам научного проекта отнесем посещение Индийского института государственной службы, участие в «круглом столе», посвященном вопросам перспективного развития государственной кадровой политики, реализацию докладов на тему оптимизации дополнительного профессионального образования для представителей властных структур и мн.др.

Аспекты оптимизации системы дополнительного профессионального образования для государственных и муниципальных служащих Индии представлены на рис. 2.

Первый значимый аспект развития системы подготовки государственных служащих –*внедрение информационно-коммуникационных технологий.*

Индийский институт государственной службы на протяжении тридцати лет активно использует информационно-коммуникационные технологии в подготовке государственных служащих. Кадровая политика, совершенствуемая посредством внедрения информационно-коммуникационных технологий, действует с 2005г. и включает масштабные исследования. Научная работа подразумевает учет мнения населения более шестисот деревень Индии. Подобные исследовательские программы осуществляются при поддержке Центральных министерств, то есть Правительства Индии, при участии ведущих университетов в десяти индийских штатах, отраслевых ассоциаций, медиа– сообществ и социальных организаций.

Внедрению информационно-коммуникационных технологий в государственную политику Индии способствуют сотрудничество и обмен опытом с международными агентствами и университетами. К примеру, необходимо отметить положительный опыт сотрудничества с Оксфордским университетом в Англии, Всемирной торговой

организацией в Женеве (Швейцария), Посольством Швейцарии в Индии, Международным институтом развития менеджмента (Лозанна, Швейцария), Азиатским банком развития и другими образовательными и корпоративными организациями, значимыми на мировом уровне.

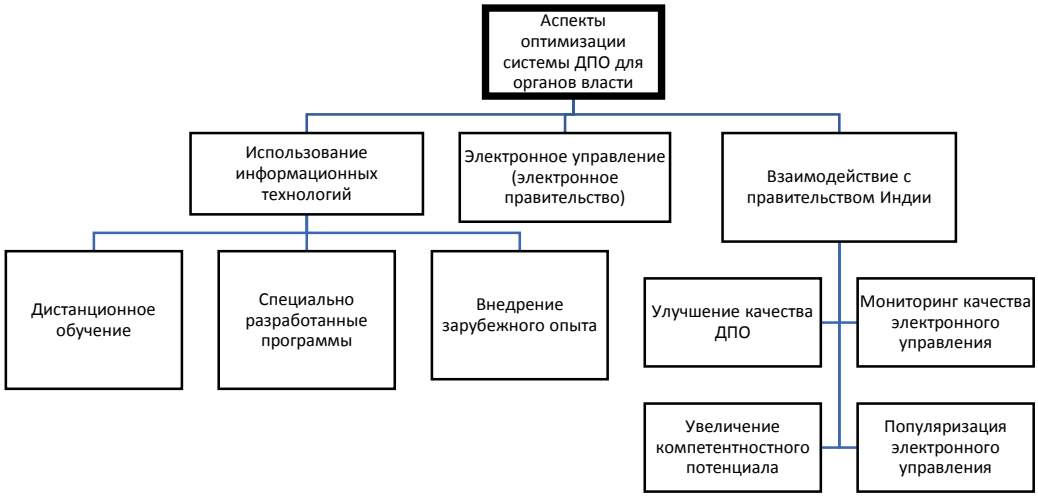


Рисунок 2 – Аспекты оптимизации системы дополнительного профессионального образования для органов власти Республики Индия

Figure 2 – Aspects of optimization of the system of continuing professional education for the authorities of the Republic of India

Важно отметить, что с 2013г. по 2018г. Индийский институт государственной службы реализовал обучение и профессиональную переподготовку 50 млн. государственных и муниципальных служащих. Использование дистанционного обучения, позволяющего экономить временные, пространственные и человеческие ресурсы, обеспечивает ежегодную качественную подготовку и переподготовку кадрового состава государственной службы современной Индии.

Необходимо отметить, что использование информационно-коммуникационных технологий особо значимо при подготовке научно-преподавательского состава к реализации образовательных контентов для представителей властных структур. Преподаватели Индийского института государственной службы являются профессионалами педагогической деятельности, постоянно консультируются с экспертами в области

государственного управления и проходят систематическое повышение квалификации с учетом специфики реализации дополнительного профессионального образования для государственных и муниципальных служащих.

Другим положительным фактором, совершенствующим систему государственной кадровой политики в сфере государственной службы Индии, является внедрение и совершенствование системы функционирования *электронного управления или электронного правительства.*

В процессе расширения системы электронного правительства современной Индии особое внимание уделяется пяти направлениям.

1) Динамике компетентностного потенциала и сохранению человеческих ресурсов, обеспечивающих работу Правительства. Данное исследовательское направление учитывает внедрение инновационных трендов в управление и проведение практико–ориентированных тренингов.

2) Специальной подготовке научно-преподавательского состава для обучения представителей властных структур.

3) Мониторингу общественного мнения и детальному анализу функционирования системы электронного правительства. Большое количество социальных программ направлено на исследование общественного мнения о качестве и скорости функционирования электронного правительства. Научные исследования степени удовлетворенности граждан электронным управлением, а также информационная открытость и доступность электронного правительства являются приоритетом государственного управления.

4) Консультирование граждан по вопросам политики предполагает увеличение процента осведомленности граждан о социальных программах, стипендиальных и квотируемых программах, позволяющих социально необеспеченному населению постепенно улучшать материальное положение.

5) Конструирование и совершенствование технической базы, обеспечивающей функционирование системы электронного управления, позволяют расширять географию проекта электронного управления.

Особо значимым фактором, определяющим динамику кадровой государственной политики Индии в целом и системы подготовки и переподготовки государственных служащих в частности, является *взаимодействие Индийского института государственного управления со структурными подразделениями Правительства Индии*, занимающимися развитием профессионального потенциала современных государственных служащих.

Такое взаимодействие условно разделено на четыре сферы, первой из которых является *улучшение качества дополнительного образования* государственных служащих, направленного на развитие профессиональных

компетенций. Данный аспект, в свою очередь, состоит из нескольких фаз, к которым относятся:

1) выявление профессиональных лакун (то есть проблемных вопросов профессиональной деятельности);

2) создание качественного образовательного продукта, ориентированного на специфику государственной и муниципальной службы;

3) учет экспертного мнения, то есть постоянное взаимодействие с руководителями структурных подразделений органов власти с целью получения «обратной связи», объективного мнения об образовательных потребностях и степени их удовлетворенности посредством реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки;

4) организация региональных программ повышения квалификации государственных служащих.

Вторая сфера взаимодействия ИИГУ с Правительством Индии направлена на *развитие компетентностного потенциала* кадрового состава государственной службы и подразумевает подготовку управленческих кадров и специалистов среднего звена. Специальные программы позволяют обучать всех представителей государственного и муниципального управления, желающих продвинуться по карьерной лестнице и увеличить размеры заработной платы. Сами служащие становятся максимально заинтересованными в своевременном и непрерывном получении дополнительного образования.

Третий аспект взаимодействия с Правительством направлен на *мониторинг качества предоставления услуг электронного правительства* и основывается на анализе обратной связи от населения страны, на учете общественного мнения, формируемого посредством многочисленных и многоаспектных опросов граждан.

Последним этапом сотрудничества Индийского института государственной службы с Правительственными структурами Индии является *популяризация электронного правительства* среди населения, информирование граждан о развитии кибербезопасности и информационной открытости государственных услуг. Процесс динамики кадрового потенциала государственных служащих включает масштабные исследования, направленные на выявление образовательных потребностей современных государственных служащих Индии, разработку и апробацию образовательного контента, экспертное консультирование, обучение государственных служащих, расширение возможностей нации и государства.

Обратим особое внимание на то, что очень значимым исследовательским направлением является изучение низших слоев населения Индии, так называемые «Исследования реальной Индии».

Возможности внедрения системы совершенствования государственной кадровой политики в российскую парадигму государственной службы

В качестве интегральных выводов представленной статьи назовем основные факторы, формирующие совершенствование системы подготовки и переподготовки государственных служащих современной Индии, которые могут быть внедрены в систему государственной службы России.

По мнению авторского коллектива, основными аспектами, перспективными к адаптационным трансформациям, можно отнести:

– формулирование проблемы и планирование качественных и количественных результатов образовательной деятельности. Любая дополнительная профессиональная программа повышения квалификации или профессиональной переподготовки для органов власти должна быть разработана и реализована с учетом кастомизации образовательного контента. «Такие курсы помогают госслужащим расширить компетентностную картину мира, не замыкая профессиональные интересы в рамках непосредственных служебных обязанностей, помогают понимать новые тенденции в различных областях науки и культуры, развивать навыки творческого мышления и междисциплинарный кругозор»[1],

– партнерство и сотрудничество университетов, реализующих дополнительное профессиональное образования для государственных и муниципальных служащих, с экспертами в области государственного управления. Мнение руководителей структурных подразделений, задействованных в образовательном процессе, а также экспертные консультирования позволяют анализировать процесс получения дополнительного образования «изнутри», что способствует совершенствованию дополнительных профессиональных программ;

– немаловажным фактором является мониторинг и учет общемирового опыта развития системы переподготовки и повышения квалификации кадрового состава органов власти;

– особое значение имеет учет мнения самих обучающихся. Отслеживание качества реализации дополнительных профессиональных программ является обязательным условием образовательного процесса в Индии и однозначно применимо в парадигме российского опыта;

– непрерывное обучение и развитие компетентностного потенциала представителей властных структур, развитие управленческих и лидерских качеств предполагают планирование положительных изменений общественного строя и

[1] Баранов А.В., Тагаев А.В., Котлярова О.В. Системы открытого образования Республики Южная Корея: перспективы внедрения // Среднерусский вестник общественных наук. – 2017. – Т. 12. – № 6. – С. 40–55.

государственной политики в целом посредством совершенствования компетентностных возможностей государственных служащих;

– учет финансовых затрат на реализацию образовательных контентов является обязательным условием для реализации индийских образовательных программ. Применение дистанционного обучения, грамотная система наставничества, экономия человеческих, временных и пространственных ресурсов являются недостаточно задействованными факторами системы дополнительного профессионального образования в России и заслуживают детального рассмотрения.

По нашему мнению, система подготовки и переподготовки кадров государственного управления в Индии, безусловно, достойна дополнительного изучения и вызывает научный и практический интерес.

Библиография / References:

1. Алиев М.Г. Анализ конституционно-правового положения Президента Индии // Вестник Московского университета МВД России. – 2009. – № 3. – С. 110 – 112.

2. Баранов А.В., Тагаев А.В., Котлярова О.В. Системы открытого образования Республики Южная Корея: перспективы внедрения // Среднерусский вестник общественных наук. – 2017. – Т. 12. – № 6. – С. 40 – 55.

3. Богомолов С.А. Военно-полицейские операции на фронтире британской Индии (последняя треть XIX в.) // Восток. Афро-Азиатские общества: история и современность. – 2012. – № 1. – С. 51 – 62.

4. Волков А.В., Потапенко Т.Г. Политико-административные институты развития и перспективы инклюзивного роста: сравнительный анализ Индии и России // Политическая экспертиза: ПОЛИТЭКС. – 2015. – Т. 11. – № 2. – С. 74 – 86.

5. Гарькавченко О.Ю. Местное самоуправление в республике Индия: история и современность // Экономика, политология и право. – 2017. – № 1. – С. 3.

6. Криворучко В.А. Децентрализация управления британской Индией и развитие государственных служб в начале XX века // Lex Russica. – 2016. – № 5 (114). – С. 169– 183.

7. Кузнецов С.С. Централизация в Индии и конституционно-правовой статус органов государственной власти татов // Российское право: образование, практика, наука. – 2014. – № 2 (83). – С. 95 – 102.

8. Ульянищев П.В. Муниципальные корпорации в Индии как форма взаимодействия государственной и муниципальной власти // Взаимодействие государства и общества: новые тенденции. Сборник научных статей и тезисов III Всероссийской научно-практической конференции. – М., 2014. – С. 74 – 78.

9. Шлыкова Н.Б. Развитие института выборов в контексте формирования органов местного самоуправления в Индии // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. – 2011. – № 5. (30).

10. Яковлев А.Ю. Две страны – одна проблема или как противодействуют терроризму в России и Индии // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. – 2011. – № 8-2 (14). – С. 217 – 219.

1. Aliev, M.G. (2009) Analiz konstitucionno-pravovogo polozheniya Prezidenta Indii [Analysis of the constitutional and legal status of the President of India] // Vestnik Moskovskogo universiteta MVD Rossii [Bulletin of Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia]. – № 3. – P. 110 – 112. (In Russ.)

2. Baranov, A.V., Tagaev, A.V., Kotlyarova, O.V. (2017) Sistemy otkrytogo obrazovaniya Respubliki Yuzhnaya Koreya: perspektivy vnedreniya [System of open education in the republic of Korea: prospects of implementation] // Srednerusskij vestnik obshhestvennyh nauk [Central Russian Journal of Social Sciences]. – T. 12. – № 6. – P. 40 – 55. (In Russ.)

3. Bogomolov, S.A. (2012) Voenno-policejskie operacii na frontire britanskoj Indii (poslednyaya tret' XIX v.) [Military-Police Operations on the Frontiers of the British India (Late 19th Century)] // Vostok Afro-Aziatskie obshhestva: istoriya i sovremennost' [Vostok. Afro-aziatskie obshchestva: istoriia i sovremennost]. – № 1. – P. 51 – 62. (In Russ.)

4. Volkov, A.V., Potapenko, T.G. (2015) Politiko-administrativnye instituty razvitiya i perspektivy inklyuzivnogo rosta: sravnitel'nyj analiz Indii i Rossii [Political and administrative institutions of development and prospects for inclusive growth: a comparative analysis of India and Russia] // Politicheskaya e'kspertiza: POLITE'KS [Political Expertise: POLITEX]. – T. 11. – № 2. – P. 74 – 86. (In Russ.)

5. Gar'kavchenko, O.Y. (2017) Mestnoe samoupravlenie v respublike Indiya: istoriya i sovremennost' [Local government in the Republic of India: past and present] // E'konomika, politologiya i pravo [Economics, Political Science and Law]. – № 1. – P. 3. (In Russ.)

6. Krivoruchko, V.A. (2016) Decentralizaciya upravleniya britanskoj Indiej i razvitie gosudarstvennyx sluzhb v nachale XX veka [Decentralization of the management of British India and the development of public services at the beginning of the XX century] // Lex Russica. – № 5 (114). – P. 169 – 183. (In Russ.)

7. Kuznecov, S.S. (2014) Centralizaciya v Indii i konstitucionno-pravovoj status organov gosudarstvennoj vlasti tatov [Centralization in India and the constitutional and legal status of tat state bodies] // Rossijskoe pravo: obrazovanie, praktika, nauka [Russian law: education, practice, science]. – № 2 (83). – P. 95 – 102. (In Russ.)

8. Ul'yanishhev, P.V. (2014) Municipal'nye korporacii v Indii kak forma vzaimodejstviya gosudarstvennoj i municipal'noj vlasti [Municipal corporations in India as a form of interaction between the state and municipal authorities] // Vzaimodejstvie gosudarstva i obshhestva: novye tendencii [State and society interaction: new trends]. Sbornik nauchnyx statej i tezisov III Vserossijskoj nauchno-prakticheskoj konferencii. – M. – P. 74 – 78. (In Russ.)

9. Shlykova, N.B. (2011) Razvitie intstituta vyborov v kontekste formirovaniya organov mestnogo samoupravleniya v Indii [Development of the institution of elections in the context of the formation of local governments in India] // Zhurnal zarubezhnogo zakonodatel'stva i sravnitel'nogo pravovedeniya [Journal of Foreign Legislation and Comparative Law]. – № 5. (30). (In Russ.)

10. Yakovlev, A.Y. (2011) Dve strany – odna problema ili kak protivodejstvuyut terrorizmu v Rossii i Indii [Two countries - one problem or how they oppose terrorism in Russia and India] // Istoricheskie, filosofskie, politicheskie i yuridicheskie nauki, kul'turologiya i iskusstvovedenie. Voprosy teorii i praktiki [Historical, Philosophical, Political and Law Sciences, Culturology and Study of Art. Issues of Theory and Practice]. – № 8-2 (14). – P. 217 – 219. (In Russ.)