

Бекен Махмұтов¹ , Гулжан Камырова² , Зайтунам Ашимова³ 

¹ Алматы Технологиялық Университеті, Әлеуметтік гуманитарлық пәндер кафедрасының қауымдастырылған профессоры м.а, Ph.D
e-mail: beken.makhmutov@mail.ru

² АТУ, Әлеуметтік гуманитарлық пәндер кафедрасының ассистент профессоры, с.э.к.
(Алматы, Қазақстан)

e-mail: kamyrovazhana@mail.ru

³ Қазақ Ұлттық Аграрлық Зерттеу Университеті, Жалпы білім беру пәндері кафедрасының аға оқытушысы, с.э.к.
(Алматы, Қазақстан)

e-mail: z.ashimova777@gmail.com

ҚЫТАЙДЫҢ САЯСИ РЕФОРМАЛАРЫНДАҒЫ ЖАҢА МЕМЛЕКЕТТІК МЕНЕДЖМЕНТ ЭЛЕМЕНТТЕРІ

Аңдатпа. Мақалада қазіргі Қытайдың мемлекеттік басқару жүйесіне енгізілген жаңа мемлекеттік менеджмент элементтері көрсетілген. Осы елдегі жаңа мемлекеттік басқарудың батыстық басқару үлгілері рухында жүргізілген әкімшілік реформалардың басқарушылық институционалдық жағдайларының ерекшеліктері талданады. Бюрократиялық аппараттың құрылымы және мемлекеттік қызметшілердің басқару тұрғысынан құндылық басымдықтары зерттеледі. Авторлар сонымен қатар реформалардың ситуациялық саяси контекстіне жүгінеді, осы реформаларды әзірлеу мен жүзеге асырудың саяси жағдайларына, сондай-ақ осы үрдіске қатысатын күштерге баға береді. Зерттеу нәтижелері қазіргі уақытта Қытайда оны ұйымдастырудың ұтымды принциптерін де, патримониялық принциптерді де біріктіретін «гибридті» бюрократиялық аппарат бар екенін көрсетеді. Яғни әкімшілік реформалардың сәтті болуы «номенклатуралық» таптың мүдделерін ескерумен байланысты. Осы себепті басқарудың батыстық үлгісінің негізгі элементтері, соның ішінде тиімді басқару, өкілеттік беру, қоғамдық қатысуды кеңейту мен қызмет көрсету, сондай-ақ экономикалық-стратегиялық тетіктер институционалдық және саяси шектеулерге байланысты Қытай контекстінде өзгерістерге ұшырайды.

Түйін сөздер: мемлекеттік менеджмент, реформа, басқаруды жетілдіру, бюрократия, бәсекелестік, есептілік, тиімді басқару, қоғамның қатысуы, нарықтық тетіктер, мемлекеттік қызмет, институционалдық өзгеріс, әлемдік тәжірибе.

Бекен Махматов, Гулжан Камырова, Зайтунам Ашимова
ЭЛЕМЕНТЫ НОВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
МЕНЕДЖМЕНТА В ПОЛИТИЧЕСКИХ РЕФОРМАХ КИТАЯ

Аннотация. Статья рассматривает основные аспекты современного государственного менеджмента, внедренные в систему управления государством в Китае. Были рассмотрены управленческие и институциональные особенности административных преобразований, осуществлённых в стране под влиянием западных концепций нового государственного менеджмента. Анализ уделён устройству бюрократической системы и ценностным установкам государственных служащих с позиции управления. Авторы также анализируют политическую ситуацию, сопровождающую проведение реформ, оценивая условия их разработки и реализации, а также интересы и влияние вовлечённых акторов. Полученные выводы свидетельствуют, что современная бюрократия Китая представляет собой «гибридную» модель, в которой сочетаются элементы рационально выстроенной структуры и патримониальные практики. Соответственно, результативность административных преобразований во многом определяется тем, насколько учитываются интересы «номенклатурной» элиты. Поэтому основные элементы западной модели управления, включая механизмы результативного управления, делегирования полномочий, расширения общественного участия и предоставления услуг, а также экономико-стратегические механизмы, подвергаются изменениям в контексте Китая под воздействием институциональных и политических ограничений.

Ключевые слова: *государственный менеджмент, реформа, совершенствование управления, бюрократия, конкуренция, подотчетность, эффективное управление, участие общества, рыночные механизмы, государственная служба, институциональные изменения, мировой опыт.*

Beken Makhmutov, Gulzhan Kamyrova, Zaitunam Ashimova
ELEMENTS OF THE NEW PUBLIC MANAGEMENT IN CHINA'S
POLITICAL REFORMS

Abstract. This article focuses on the components of contemporary public administration in China, incorporating aspects of new public management. The features of the managerial institutional conditions of administrative reforms carried out in the spirit of Western management models of the new state management in this country are analyzed. The analysis delves into the organizational framework of the bureaucratic structure and examines the value orientations of civil servants through a managerial lens. The authors also address the situational political context of the reforms, assessing the political conditions for the development and implementation of these reforms, as well as the forces involved in this process. The results of the study show that currently in China

there is a «hybrid» bureaucratic apparatus that combines both rational principles of its organization and patrimonial ones. Consequently, the effectiveness of administrative reforms hinges on considering the interests of the «nomenclature» class. Thus, key components of the Western management model, such as efficient management mechanisms, delegation of authority, enhanced public involvement, service provision, as well as economic and strategic frameworks, undergo adaptation in China due to institutional and political limitations.

Keywords: *internationalization, exchange programs, mobility programs, higher education, teaching staff, inclusive education.*

Кіріспе

Институционалдық ортаның қаншалықты жоғары деңгейде қалыптасуының ең айқын мысалдарының бірі – Қытай мемлекеті. Жүргізілген ауқымды реформалардың нәтижесінде бұл елдің мемлекеттік басқару жүйесі аралас сипат алып, бір жағынан патримониалдық бюрократия белгілерін, екінші жағынан жаңа мемлекеттік менеджменттің заманауи тетіктерін қатар қолданатын гибриді модельге айналды. Жаңа мемлекеттік басқару саласында Қытай сияқты көшбасшылардың өзіндік даму ерекшеліктерін зерттеудің маңыздылығы арта бастады. Әдетте мұндай сценарийлерде институционалдық орта батыстағыдан айтарлықтай ерекшеленеді және көбінесе елеулі нәтижелерге әкеледі.

Қытай соңғы жылдары дамуында үлкен жетістіктер көрсетуде. Бұл жетістіктер Мемлекеттік басқару жүйесін тиісті ұйымдастырусыз мүмкін болмас еді. 1970 жылдардың аяғында экономикалық реформалар басталып, әлемдік қауымдастықпен интеграция тереңдей бастаған кезден бастап Қытайдағы мемлекеттік басқару жүйесіне жаһандық басқару тенденцияларының әсері байқала бастады. Осыған сай батыс үлгісінің элементтері Қытайдың институционалдық контекстіне қаншалықты сәйкес келетіндігі туралы мәселе маңызды зерттеу объектісіне айналуға.

Аталған мәселе Қазақстан үшін де ерекше маңызға ие. Қазақстан мен Қытай арасындағы кең ауқымды мемлекеттік шекараның болуы, тарихи-саяси өзара байланыстардың қалыптасуы және социалистік даму тәжірибесінің белгілі бір ортақ элементтері Қытайдың мемлекеттік басқару реформаларын Қазақстан үшін эмпирикалық үлгі ретінде қарастыруға мүмкіндік береді.

Қазақстанда да посткеңестік кезеңнен бастап мемлекеттік басқару саласында реформалар біртіндеп жүзеге асырылып, жаңа мемлекеттік басқарудың жекелеген элементтері енгізілді. Алайда бұл үдерістің институционалдық тұрғыдан толық аяқталмауы басқару тиімділігі, жауапкершілік пен нәтижеге бағдарлану мәселелерін күн тәртібінде сақтап отыр. Осы тұрғыда Қытайдың басқару реформалары тікелей көшіруге жататын модель ретінде емес, институционалдық бейімделу, саяси бақылау мен әкімшілік тиімділікті ұштастырудың практикалық үлгісі ретінде ғылыми тұрғыда қызығушылық тудырады.

Осылайша, Қытайдың мемлекеттік басқару жүйесін қалыптастыру тәжірибесін үлгілік сипатта талдау Қазақстанда жүргізіліп жатқан әкімшілік реформалардың институционалдық негіздерін терең түсінуге, реформалардың ішкі логикасын нақтылауға және басқару саясатын жетілдірудің теориялық бағыттарын айқындауға мүмкіндік береді.

Зерттеу әдістері

Құжаттарды талдау Қытайдағы әкімшілік реформаның негізгі бағыттарын айқындауға мүмкіндік берді, ал нормативтік-құқықтық база мен мерзімді баспасөз материалдары салалардың эволюциясы мен қазіргі тенденцияларын түсінуге көмектесті. Статистикалық әдіс әлеуметтік-экономикалық жағдайды зерттеп, өсу үрдістерін анықтауға және коммерциялық сектордың дамуы мен әлеуметтік қызметтерге жұмсалған шығыстарды салыстыра отырып, басқару тиімділігін бағалауға, сондай-ақ Қытайдың әлемдік аренадағы орнын көрсетуге қолданылды.

Саяси-басқару процесін модельдеу әдісі Қытайдың институционалдық ортасына жаңа мемлекеттік басқару тұжырымдамасы түрінде «идеалды үлгіні» енгізу үшін қолданылды. Бұл Қытай Халық Республикасының институционалдық ортасының әсерінен туындаған анықтамалық модельден бірқатар ауытқуларды анықтауға мүмкіндік берді.

Тарихи-генетикалық әдіс жаңа мемлекеттік менеджменттің қалыптасу процесін зерттеуге және уақыт өте келе Қытайдың институционалдық ортасының дәстүрлі ерекшеліктерін анықтауға негіз болды. Бұл әдіс сонымен қатар ҚХР-дағы әкімшілік реформалардың хронологиясын анықтауға және олардың даму заңдылықтарын анықтауға көмектесті.

Талқылау. Қазіргі Қытайдағы мемлекеттік басқарудың жаңа элементтері тақырыбы ғылыми әдебиеттерде жеткілікті түрде зерттелмеген. Мемлекеттік басқарудың жаңа тұжырымдамасы жағдайында ҚХР-дағы әкімшілік реформаларды талдауға арналған зерттеулер кешенді жүргізілмеген, көбіне Қытайдың институционалдық ортасына енгізілген жеке басқару тетіктерін ғана зерттейді.

Атап айтқанда А.В. Виноградов, А.М. Сущенко, сондай-ақ отандық зерттеушілер К.Л. Сыроежкин және Г.К. Абилева жүргізген зерттеулер Қытайдағы әкімшілік реформалардың әртүрлі аспектілерін қарастырады. Олардың еңбектері осы реформалардың әртүрлі кезеңдерін, негізгі іс-шараларды, сондай-ақ оларды жүзеге асырудың құралдары мен әдістерін қамтиды. Тақырыпқа жақын тек О.В.Сивицвананың еңбектерін атауға болады. Ол Қытайда жүргізіліп жатқан әкімшілік реформалар контекстінде жаңа мемлекеттік басқару құралдарын енгізуді қарастырады. Оның жұмысының негізгі бағыты осы реформалардың бөлігі ретінде пайдаланылатын жеке басқару тетіктерін талдауға бағытталған. Мәселенің зерттеушілер тарапынан толық қарастырылмауы осы мақаладағы саясаттанулық зерттеу қажеттілігін айқындайды.

Негізгі бөлім. 1980 жылдары жаңа мемлекеттік менеджмент тұжырымдамасы деп аталатын бірегей басқару моделі қалыптасты. Ол

қоғамның қажеттіліктерін тиімдірек қанағаттандыру үшін нарықтық әдістерді қолдана отырып, бюрократия мен мемлекеттік басқарудың тиімсіздігінің жағымсыз жақтарын жеңуге бағытталған.

Жаһандық реформалық қозғалысқа батыстық емес әлемнің бірқатар мемлекеттерінің кейінірек интеграциясы реформаның жалпы бағытына қарамастан, әртүрлі елдер түрлі нәтижелерге қол жеткізе алатынын көрсетті. Қытай – институционалдық контексті батыстық, әсіресе англосаксондық үлгілерден айтарлықтай ерекшеленетін елдердің бірі. Қытайда мәдени орта конфуцийлік мұраға, үкіметтің ауқымды араласуына, шектеулі автономиясы бар азаматтық қоғамға және саяси азаматтық белсенділіктің іс жүзінде болмауына байланысты айтарлықтай әсер етеді. Қытайдағы басқару ортасы номенклатуралық принциптерге барынша тәуелді ұтымды және патримониялық бюрократия «гибридімен» ұсынылған. Экономикалық орта дамымаған коммерциялық сектормен, мемлекеттің елеулі араласуымен, жеке сектордың шектеулі еркіндігімен, дамыған нарықтық жүйенің жоқтығымен және экономикалық дамудағы аймақтық айырмашылықтардың жоғары деңгейімен сипатталады [1].

Қытайдың институционалдық ортасының табиғаты жаңа мемлекеттік басқарудың қолданбалы элементтерінің өзгеруіне әкеледі. Мәдениет тұрғысынан шектеулер қоғамның мемлекеттік басқаруға қатысуына қатысты. Қытайдың басқару ортасындағы оппортунизмге бейім бюрократиясы оның артықшылықты жағдайына қауіп төндіретін элементтердің енуіне жол бермейді. Экономикалық институционалдық орта еркін бәсекелестікке шектеулер туғызады, мемлекеттік және жеке секторлар арасындағы тең құқылы серіктестіктерді қиындатады, сондай-ақ халықтың мемлекеттік қызметтерге қол жеткізуіне тең мүмкіндіктер бермейді.

Осыған қарамастан Қытай соңғы онжылдықтарда әсерлі экономикалық жетістіктерді көрсетіп отырғаны белгілі. Бұл нәтижелерге тиісті әкімшілік өзгерістерсіз қол жеткізуі мүмкін емес. Бұл өзгерістер Қытайдың институционалдық ортасына мемлекеттік басқарудың жаңа элементтерін енгізумен сипатталады және саяси жүйенің тұрақтылығын сақтай отырып, үкіметтің араласуы мен өкілеттіктерін ішінара азайтуды қамтиды. Сонымен қатар, бюрократиялық аппараттың кәсібилігі мен икемділігін арттыру бойынша жұмыстар жүргізіледі. Қытайда әкімшілік реформа жүргізу қажеттілігінің алғашқы белгілері 1980 жылы Дэн Сяопиннің сөйлеген сөзінде айқындалды, онда ол биліктің шамадан тыс шоғырлануы, өкілеттіктердің қайталануы, партиялық және әкімшілік лауазымдардың үйлесуі, сондай-ақ қытай мемлекетін басқару мәселелеріне алаңдаушылық білдірді [2].

Қызмет көрсету саласын дамытуға, ең алдымен халықтың қажеттіліктерін қанағаттандыруға бағытталған бағытты ескере отырып, Қытайдағы болашақ әкімшілік реформалар жаңа мемлекеттік басқару рухында жүзеге асырылады деп сеніммен айтуға болады.

Зерттеушілердің көпшілігі Қытайдағы әкімшілік реформалардың кем дегенде бес кезеңін анықтайды, ал Қытай Халық Республикасы Мемлекеттік кеңесінің ресми сайтында жеке реформалық бағдарламаларға сәйкес жеті кезең берілген. Алайда, біз мақаламызда бұл реформаларды төрт кезеңге біріктіріп қарауды қисынды санаймыз. Осы кезеңдердің әрқайсысы қатар экономикалық қайта құрулармен бірге жүреді және өзіндік ерекшеліктерімен сипатталады. ҚХР-дағы институционалдық эволюция кезеңінің едәуір ұзақтығы саяси басшылықтың оңтайлы институционалдық моделі мен іс-әрекет стратегиясын табу үшін айтарлықтай күш салғанын көрсетеді.

Қытайдағы 1980-1989 жылдар аралығындағы әкімшілік реформалардың бірінші кезеңі нарықтық экономиканың дамуының бастапқы кезеңімен сипатталады, ол кезде басқару құрылымын түбегейлі өзгерту қажет болмады.

«Ашық есік» саясаты және нарықтық қағидаттарды енгізумен Қытай халықаралық инвестициялар мен сыртқы сауда үшін өз экономикасын белсенді түрде ашуды бастады, бұл өнеркәсіп пен өндірістік сектордың қарқынды өсуіне алып келді. Осының аясында үкімет мемлекеттік экономиканы жоспарлау мен басқаруды жақсартуға кірісті.

Жақсарту басқаруды орталықсыздандырудан басталды. 1980 жылдары мемлекеттік басқаруды орталықсыздандыруға бағытталған реформалар енгізілді. Бұл жергілікті билікке экономикалық шешімдерді қабылдауда еркіндікке ие болуға мүмкіндік берді, бұл түрлі өңірлерде экономиканың өсу қарқынының артуына ықпал етті. Қатаң орталықтандырудың орнына ерекше құқықтық мәртебесі бар экономикалық аймақтар пайда бола бастады, мысалы, Шэньчжэндегі арнайы экономикалық аймақты атап өтуге болады. Реформалардың маңызды бөлігі либералды экономикалық және әкімшілік жағдайлар болған Шэньчжэнь сияқты арнайы экономикалық аймақтарды құру болды. Бұл аймақтар нарықтық экономика саласындағы экспериментке айналды және айтарлықтай инвестициялар мен инновацияларды тартты [3].

Алайда зерттеушілердің басым бөлігі 80-жылдардағы әкімшілік реформалардың бірінші кезеңінің айтарлықтай нәтижелі болмағанын алға тартады. Джон П. Бернс пен Чжоу Чжирэнь реформаның бірінші кезеңін тек мемлекеттік қызметшілер санының қысқартылуымен байланыстырады. Олардың айтуынша мемлекеттік қызметкерлердің санын қысқарту бойынша екі маңызды оқиғаны қамтыды. 1982 жылдан бастап Бүкілқытайлық халық жиналысы Саяси комитетінің 5-сессиясының қорытындысы бойынша ҚХР Мемлекеттік кеңесінің шамадан тыс ұлғайған бюрократиялық құрылымы осы кезеңнің негізгі міндетіне сай ұлғайған мемлекет аппаратын ретке келтіру үшін мемлекеттік органдар мен қызметкерлер саны едәуір қысқартылды. 1980-жылдардағы реформалардың негізгі мазмұны басқару құрылымын түбегейлі өзгертуден гөрі, мемлекеттік аппараттың сандық оңтайландырылуымен шектелді [4].

*1-кесте. Қытайдағы мемлекеттік аппаратты қысқарту
(1982–1988 жж.)*

Көрсеткіш	1982 ж.	1988 ж.
Мемлекеттік қызметкерлер саны (млн адам)	51	40
Министрліктер саны	52	45
Қысқартылған қызметкерлер (млн адам)	-	11

Ескерту - [4] - деректер негізінде авторлармен жасалды.

Бұл статистикалық деректер реформалардың басқару парадигмасын емес, көбіне аппарат көлемін реттеуге бағытталғанын көрсетеді.

Санның осындай ауқымды қысқаруының нәтижесінде әлі де жоспарлы экономикадағы негізгі әкімшілік құрылым өзгеріссіз қалды. Ұйымдық қайта құрудың себептері мәдени революцияның салдары сияқты ішкі факторлардан болды және бұл тұрғыда сыртқы қысым байқалмады. Бұл осы қайта құруларды басқару парадигмасы контекстіндегі кейінгі реформалар үшін қалыптастырушы жағдайлар ретінде қарастыруға мүмкіндік береді.

1987-1988 жылдары мемлекеттік кеңес құрамындағы бөлімдер 10% ға, штаттаға қызметкерлер саны 20% ға дейін қысқарды. Алайда бұл өзгерістер қысқартумен шектеліп, басқару жүйесіндегі құрылымдар өзгеріссіз қалды.

Кейіннен 1988 жылы 7-шақырылымдағы Бүкілқытайлық Халық Өкілдері Жиналысының Тұрақты комитетінің 1-ші сессиясында жаңа әкімшілік реформалар жүргізу туралы шешім қабылданды. Бұл өзгерістерге ведомстволардың функцияларын макро реттеу, стратегиялық басқару және өкілеттіктерді төменгі үкіметтерге беру пайдасына қайта құрылымдау кірді. Реформаның бұл кезеңі «үш бекіту» деп аталды. Жаңару қысқартумен қатар жүріп отырды,

таратылған 12 мекеменің орнына 9 жаңа мекеме құрылған [5]. Жалпы алғанда, атқарушы органдарды ұтымды етудің бұл әрекетін сәтті деп санауға болмайды, себебі мемлекеттік органдарды шектеулі қайта құрылымдаудан басқа тиімді шаралар қабылданбаған.

80-жылдардағы әкімшілік реформалардың бірінші кезеңінің оң нәтижелерінің жоқтығын зерттеушілердің көпшілігі мойындайды. Мысалы, Т.Кристенсен және әріптестері «Үкімет пен партия, сондай-ақ Үкімет пен кәсіпорындар арасындағы функциялардың бөлінуі 1989 жылы Тяньаньмэнь алаңындағы оқиғаға байланысты жүзеге аспады» деп атап өтеді. Ч.Лан бұған 80-жылдары экономикалық саясаттың өзгеруін және кейбір саясаткерлер тарапынан саяси реформалар жүргізу талаптары кезеңінде көрінген «бюрократия мен партиялық кадрлардың қарсылығын» қосады [6]. Шынында да, бюрократиялық аппараттың оппортунизмін неоинституционалистер институционалдық өзгерістерге айтарлықтай кедергі ретінде қарастырады.

Өткен ғасырдың сексенінші жылдары Қытайдағы әкімшілік реформалардың бірінші кезеңі айтарлықтай нәтижелер бермеді. Алайда осы уақытта батыс елдерінде жаңа мемлекеттік менеджмент үлгісіндегі реформалардың толыққанды енгізіліп үлгермегенін ескерсек, жүргізілген реформадағы кейбір өзгерістер ел экономикасының дамуына әсер етті. Сонымен бірге реформаларды әзірлеуде әлемдік тәжірибелерді пайдаланғанын атап өтуге болады.

1989 жылы Тяньаньмэнь алаңындағы наразылықтар мен демонстрацияларды қатаң басудан кейін Қытай саяси тұрақтылықты сақтап, қоғамға бақылауды нығайтуға баса назар аудара отырып, экономикадағы реформаларды жалғастырды. Әкімшілік реформаларманың келесі кезеңі 1993-2003 жылдарды қамтиды. Реформа жоспарлы экономикадан «социалистік нарықтық экономикаға» көшу ұранымен өтті. Бұл кезеңде экономика тиісті әкімшілік жүйені қажет ететін реформалардың негізгі қозғалтқышына айналды. Бұған қоса, өткен жылдары жарияланған бұрынғы «институционалдық реформадан» айырмашылығы, бұл жолғы кезең «әкімшілік жүйе реформасы» деп аталды. Қытай Мемлекеттік Кеңесінің мәліметтері бойынша, осы кезеңде «ресурстарды бөлуді макро бақылау социалистік нарықтық экономиканы құруда іргелі рөл атқарады» және осы мақсатқа жету үшін үкіметтік функциялардың өзгеруін жеделдету, мемлекеттік мекемелерді қосымша реформалау және партия құрылымдарын оңтайландыру қажет. Бұл дегеніміз, 90-шы жылдардың басындағы реформалар 80-ші жылдардағы қайта құру логикасына сәйкес келеді, бірақ одан әрі институционалдық эволюция мен экономикалық салаға назар аударады.

Реформа тұжырымдамасының өзегі – басқарушы кадрлардың ықпалын күшейту, әкімшілік тосқауылдарды барынша азайту және көрсетілетін қызметтердің сапасын жаңа деңгейге көтеру. Негізгі басымдық барлық саладағы мемлекеттік қызметкерлердің жеке және ұжымдық жауапкершілігін арттыруға, қабылданатын саясат пен оның нақты орындалуы арасындағы үйлесімділікті қамтамасыз етуге бағытталды. Сонымен қатар, мемлекеттік аппаратты ұстауға жұмсалатын қаржы көлемін, жалпы бюджеттік шығындардың құрылымын жүйелі түрде талдап, оларды үнемі бағалап отыру қажеттілігі ерекше атап өтілді.

Реформалық бағыттар мемлекеттік басқарудың тиімділігін ғана емес, сонымен қатар қоғамның билікке деген сенімін нығайтуға жағдай жасайды. Тиісті тетіктерді дұрыс іске асыру мемлекеттік қызметтің ашықтығын арттырып, ресурстарды ұтымды бөлуге мүмкіндік береді. Қазіргі жағдайда мұндай өзгерістер мемлекеттік аппаратты жаңғыртудың ажырамас бөлігіне айналып, басқарудың сапалы жаңа моделіне өтуге жол ашады.

Қытайлық сарапшылар Л.Сюэ мен К.Чжонгтың пікірінше, бұл кезеңде құрылымдық мәселелерді шешу бірінші кезекте тұрды». 1993 жылы ұйымдық қайта құрылымдау мен функционалдық өзгерістер 80-ші жылдарға қарағанда әлдеқайда көп дамығанын ескерсек, құрылымдық

аспектілер кейбір министрліктерді экономикалық құрылымдармен, корпорациялармен ауыстыруды көздейтін акционерлендіру феноменімен байланысты, бірақ олардың батыстық әріптестерінен айырмашылығы, мемлекеттік бақылауға бағынуын жалғастырды [7]. Мекеменің басқа институционалдық контексте «өмір сүруін» қамтамасыз ету үшін Қытай басшылығының бұл стратегиясы жаңа ұйымдар мен Қытай институционалдық ортасының сәйкес келмеуіне байланысты осы алшақтықты жою мақсатын қарастырады.

Жүргізіліп жатқан іс-шараларда жаңа мемлекеттік менеджмент қағидаттарына сәйкес мемлекеттік өкілеттіктерді шектеудің айқын әрекеттері көрініс табады.

Жұмыстан босатылған қызметкерлердің көпшілігіне басқа мемлекеттік құрылымдарда немесе жеке ұйымдарда жұмысқа орналасу мүмкіндігі берілгенін атап өткен жөн. Цзян Цзэминнің айтуынша, елдегі әлеуметтік тұрақтылықты сақтау үшін «30 миллион мемлекеттік және партиялық қызметкерлердің жұмыстан босатылғандары қызмет көрсету саласына ауысуы керек» деп пайымдайды.

Трансформацияның басты мақсаты – merit system моделін енгізу, яғни мемлекеттік қызметшілерді еңбегі мен беделіне қарай жоғары мансапқа көтеру, мотивацияның бәсекеге қабілетті жүйесін қалыптастыру және клиентке бағытталған басқару мәдениетін енгізу болды. Нәтижесінде тағайындаулар мен отставкалар институттары пайда болды. Қытайда мемлекеттік қызметшілер енді 1-5 жылдық келісім-шарт бойынша жұмыс істеуге көшіп, тек полиция, кеден және көші-қон қызметтері тұрақты негізде қалды. Сонымен қатар, мемлекет «тұрақты шенеуніктердің» жалақысы мен қызметтік үй жалдау төлемдерін уақытша деңгейінде қалдырды, бұл кәсіподақтар тарапынан наразылық тудырды.

Дегенмен, бұл шаралар merit system нығаюына кедергі болмады, чиновниктерге қатысты бұрынғы «таңдаулы каста» түсінігі жойылды. Кадрлық саясатқа жасқа шектеу енгізіліп, зейнеткерлік жасқа жеткен қызметкерлер демалысқа шығарыла бастады, бұл мемлекеттік қызметті жасартып, жастардың энергиясы мен жұмысқа ынтасын арттырды. 2000-шы жылдары басталған әкімшілік реформалардың үшінші кезеңі (2002 жылдан бастап) 90-шы жылдардың аяғына тән радикализммен ерекшеленбейді.

2002 жылы Ху Цзиньтао өзінің билігі аясында өсіп келе жатқан әлеуметтік теңсіздікті жеңуге және азаматтардың өмір сүру сапасын жақсартуға бағытталған «Үйлесімді қоғам» тұжырымдамасын ұсынды. Мақсат қоғамның әртүрлі топтары арасында әлеуметтік теңдік пен үйлесімділік қамтамасыз етілетін әділетті қоғам құру болды. Тұжырымдама әлеуметтік қорғауды жақсарту, ресурстарды қайта бөлу және әлеуметтік қорғауды нығайту бойынша міндеттер қойды [8].

Осы кезеңде мемлекеттік басқару сапасын жақсартуға, соның ішінде сыбайлас жемқорлыққа қарсы күреске баса назар аударылды. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы бақылау жүйесі қатаңдатылып, үкімет шенеуніктердің

ашықтығы мен есептілігін жақсарту бойынша белсенді жұмысты бастады. Бұл сондай-ақ мемлекеттік қызметшілердің жауапкершілігі мен біліктілігін арттыру жүйесін дамытуды қамтыды.

2000 жылдары мемлекеттің реттеуші-бақылау функцияларын күшейтуге бағытталған қарама-қарсы үрдіс басым болды. Көптеген сарапшылар 2000 жылдары басталған әкімшілік реформалардың үшінші кезеңі Қытай 2001 жылы мүше болған Дүниежүзілік сауда ұйымының (ДСҰ) сыртқы қысымымен жүзеге асырылғанын [9] атап өтеді.

Ресурстардың шектеулігін ескере отырып, үкімет мемлекеттік қызмет жүйесінде нәтижеге қол жеткізу үшін шығын мен көрсетілетін қызмет сапасының теңгерімін сақтауға көңіл бөлді. Қосымша қаржыландыру көздерін тарту тек шұғыл қажеттілік туындаған жағдайда ғана мүмкін болды. Мемлекеттік қызметтерді тиімді орындау мен бюджеттік қаражатты пайдалану саясатын жетілдіру мақсатында бірқатар ведомстволарда коммерциялық қорлар жасақталды. Бұл құрылымдар қаржыны бөлу мен үнемдеу мәселелерінде анағұрлым икемді әрекет етіп, шығындарды басқарудың жаңа тәсілдерін енгізуге мүмкіндік берді.

Бұл кезеңде мемлекеттік органдардың бөлімшелері мен штаттық қызметкерлердің айтарлықтай қысқаруы байқалған жоқ. Бөлімшелер саны тек біреуіне азайып, 29-дан 28-ге дейін қысқарды. Бұл сандық емес, сапалық функционалдық өзгерістердің бірінші кезектегі қажеттілігін көрсетеді. Бір жағынан, макроэкономикалық бақылаудың нығаюы, екінші жағынан экономикаға әкімшілік араласуды азайтуға ұмтылу байқалады.

Мемлекеттік басқару жүйесіне түсетін жүктемені төмендету мәселесі де тиімді шешіліп, осы мақсатта жеке секторды серіктестік негізінде тарту жүзеге асты. Бұл бағыт кейбір салаларды жекешелендіру, мемлекеттік құрылымдар мен бизнес арасындағы әріптестік механизмдерін енгізу, сондай-ақ қызметтердің бір бөлігін аутсорсингке беру арқылы іске асырылды. Мысалы, халықаралық әуежай мен теміржол компаниялары жеке меншікке берілсе, Гонконг Диснейленді, жергілікті «Силикон аңғарының» баламасы саналатын Киберпорт, сондай-ақ Коулундағы мәдени орталық мемлекеттік-бизнес серіктестігі негізінде жұмыс істеді.

Мемлекеттің бизнес қауымдастықпен бірігіп әрекет етуі объективті қажеттіліктен туындады: экономиканы ілгерілету үшін қомақты инвестициялар тарту қажет болды, ал инвесторларға үкімет тарапынан кепілдіктер ұсынылды.

Саяси басшылық таңдаған жергілікті эксперимент стратегиясы елдің жекелеген аймақтарындағы институционалдық өзгерістерді бастапқы сынақтан өткізуге бағытталған. Ху Цзиньгао орталықсыздандыру процесін жалғастырып, жергілікті билікке шешім қабылдауда көбірек өкілеттік берді, бұл жергілікті жерлердегі басқаруды жақсартуға ықпал етті. Өңірлерге экономикалық және әлеуметтік сын-қатерлерге неғұрлым икемді әрекет етуге мүмкіндік беріп, елдің әр түкпіріндегі экономиканың жақсаруына ықпал етті. Сондай-ақ, бұл кезең тек экономикалық салаға ғана көңіл бөлуден мемлекеттік басқару жүйесіне баса мән берудің

өзгеруімен де сипатталады. Бұл ауысу 11-бесжылдықта (2006–2010 ж.) нақты көрсетілген. Бұл жоспарда «басты мақсат ретінде адамдардың өмір сүру сапасын арттыру» басымдылығы көрсетілген. Бесжылдық жоспардың жеке бөлімі қызмет көрсету саласын үдемелі дамытуға арналған, ал экономикалық өсу елдің әлеуметтік әл-ауқатын қамтамасыз ету шарттарының бірі ретінде қарастырылған [10].

Ху Цзиньтао сонымен бірге саяси тұрақтылыққа және Қытай Коммунистік партиясының билігін нығайтуға ұмтылды. Ол басқаруды модернизациялау және елдің ішкі және сыртқы саясатын жақсарту үшін шаралар қабылдай отырып, партиялық бақылауды нығайтуды қолдады. Партия аппаратын реформалау, басшыларды бақылауды жақсарту және партиялық құрылымды оңтайландыру оның билігінің маңызды аспектілеріне айналды.

Бүкілқытайлық халық өкілдері жиналысы мақұлдаған соңғы реформа жобасы 2013 жылы ҚКП 18-ші съезінде ұсынылды. Жобада «Мемлекеттік кеңестің шешім қабылдау бөлімшелерін қайта құрылымдау мен оңтайландыруға, сондай-ақ олардың функциялары арасындағы айырмашылықтарды бөлуге баса назар аударады» [11]. Жалпы алғанда, 2013 жылы белгіленген реформалардың бағыттары бұрынғы қайта құрулармен сәйкес келеді және әкімшілік тәжірибеде түбегейлі жаңашылдықты білдірмейді. Мәселен, 2013 жылы "суперминистрліктер жүйесі" белсенді енгізілуін жалғастыруда, бұл денсаулық сақтау және тууды жоспарлау жөніндегі мемлекеттік комитеттің, баспасөз, кинематография және теледидар істері жөніндегі бас мемлекеттік басқарманың, сондай-ақ тағы бірнеше басқарманың құрылуына әкелді. Біріктіру нәтижесінде Қытай Мемлекеттік кеңесінің құрамындағы министрлік деңгейдегі ведомстволардың саны 25 бірлікке дейін қысқарды. Айта кету керек, бизнес еркіндігі индексында Қытай қазіргі уақытта 178-ден 153-ші орында (орташа балл 100-ден 49,7, ал жаһандық индекстің орташа көрсеткіші 64,6), бұл жеке сектор үшін айтарлықтай әкімшілік кедергілерді көрсетеді [12].

Бағдарламада сондай-ақ «қазіргі қоғамның заңды дербес ұйымдық құрылымы» деп танылатын тәуелсіз «мемлекеттік қызмет көрсету ұйымдарын» қалыптастыру қажеттілігі атап көрсетілген. Шын мәнінде, Қытайдағы қолданыстағы коммерциялық емес ұйымдар бәсекеге қабілеттілігі жоғары және халыққа әртүрлі қызметтерді ұсынатын ұқсас құрылымды құруы керек.

Қытайдағы соңғы жылдар саяси басшылықтың әлеуметтік қызметтерді коммерциялық емес секторға беру қажеттілігін түсінуімен ерекшеленеді. 2012 жылы Си Цзиньпиннің билікке келуімен Қытайдың мемлекеттік басқару реформалары басқарушылық және экономикалық құрылымдарды реформалауды күшейте отырып, жаңа сипатқа ие болды. Басты ерекшеліктеріне тоқталар болсақ:

- Партиялық бақылауды нығайту: Си Цзиньпиннің билігі кезіндегі басты назардың бірі ел өмірінің барлық салаларына партиялық бақылауды нығайту. Партия комитеттерін мемлекеттік және жеке кәсіпорындарды

басқаруға қосу басқару жүйесінің негізгі элементі болды. Сондай-ақ, шенеуніктерді бақылау күшейтіліп, сыбайлас жемқорлыққа қарсы ауқымды науқан басталды.

- Мемлекеттік басқару органдарындағы реформа: Соңғы жылдары мемлекеттік органдар жұмысының тиімділігін арттыруға, биліктің әртүрлі деңгейлері арасындағы өзара іс-қимылды жақсартуға және мемлекеттік аппаратты оңтайландыруға бағытталған реформалар жүргізілді. Мысалы, бюрократия қысқартылып, мемлекеттік құрылымдардың жұмысын үйлестіру жақсарды.

- Идеологиялық бақылауды нығайту: Соңғы жылдары БАҚ-қа, интернет-кеңістікке және мәдени өнімдерге бақылау күшейтілуде. Мемлекеттік басқару шеңберінде алға тартылған «Қытайлық ерекшелігі бар социализм» идеологиясын қалыптастыру да маңызды рөл атқарады.

- Басқаруда жаңа технологияларды пайдалану: Қытай үлкен деректерді, жасанды интеллект және блокчейн-технологияларды пайдалануды қоса алғанда, басқаруға цифрлық технологияларды белсенді енгізуді жалғастыруда. Бұл реформалар мемлекеттік органдардың жұмысын жақсартуға, мемлекеттік басқарудың ашықтығы мен тиімділігін арттыруға мүмкіндік береді. Оның аясында елдің электрондық үкімет дамуының халықаралық рейтингі айтарлықтай жақсарды: 2012 жылы UN E-Government Development Index (EGDI) бойынша Қытай 78-орында болса, 2022 жылы рейтингті 43-орынға дейін көтерді [13], бұл сандық құжаттарды, онлайн қызметтерді және азаматтарға цифрлы қолжетімділікті көрсетеді.

- Цифрландыру және «ақылды қалалар»: Си Цзиньпиннің реформалары шеңберінде «ақылды қалаларды» құру, қоғамдық көлікті, денсаулық сақтауды және басқа да салаларды жақсарту үшін технологиялар белсенді енгізілуде. Бұл өмір сүру сапасын жақсартуға және Қытайдың әртүрлі аймақтары арасындағы теңсіздікті азайтуды көздейді. Қазіргі уақытта шамамен 800-ге жуық smart city пилоттық жобалар жоспарланып немесе іске асырылуда [14], бұл цифрлы технологияларды күнделікті өмірге интеграциялау мен қоғамдық қызметтерді тиімді басқаруға бағытталған.

2-кесте. Қытайдағы басқару реформаларының цифрландыру және технологиялық көрсеткіштері (2012–2022)

Көрсеткіш	2012 ж.	2022 ж.	Өлшем бірлігі
UN E-Government Development Index (EGDI) есуі	78	43	рейтинг, елдер саны: 193
Smart city пилоттық жобалар саны	-	800	жобалар саны (шамамен)

Ескерту - [13,14]- деректер негізінде авторлармен жасалды.

Сонымен қатар, соңғы кезеңде Қытайдың саяси басшылығы қызмет көрсету саласын дамытуға ерекше назар аударады және алдыңғы әкімшілік

реформалардағыдай таза экономикалық көрсеткіштерге қол жеткізуге ғана емес, сонымен бірге қоғамның мүдделерін ескеруге де көңіл бөлуде.

Осылайша, Қытайдағы 30 жылдан астам әкімшілік реформалар барысында Мемлекеттік кеңестің құрылымында оның экономикаға әкімшілік ықпалын азайтуға бағытталған елеулі өзгерістер орын алды. Алайда жүргізіліп жатқан реформалардың циклдік сипатымен сипатталатын және мемлекеттік құрылымдар тарапынан реттеу және бақылау функцияларын сақтауға және күшейтуге байланысты тағы бір тенденцияны атап өткен жөн. Бұл тәсіл Т.Кристенсен және оның әріптестері атап өткен «Батыстағы жаңа мемлекеттік менеджменттен кейінгі трендке» ұқсас. Олардың пікірінше, ЭБДҰ елдері де осыған ұқсас екі жақты көзқарасқа ие, бірақ мемлекеттің экономикаға бақылауы аз [15] деп санайды.

Еуропа елдері мен Қытай арасындағы саяси құрылымның айырмашылығы бұл тәсілді түсіндірудің негізгі факторы болып табылады. Қытайда әкімшілік реформалар саяси менеджменттің қолданыстағы үлгісіне сәйкес келсе, Батыста министрліктер мен ведомстволар арасындағы өзара іс-қимыл келісім-шарт негізінде құрылады. Қытайда бюрократиялық құрылымдар иерархиялық тұрғыда министрліктерге немесе тікелей Мемлекеттік кеңес төрағасына бағынады, бұл функционалдық мамандандыруды қиындатады және бюрократиялық қызметкерлердің түпкілікті нәтижеге жетуге ынталандыруына кедергі келтіретін өзара тәуелділік қатынастарын тудырады.

Мемлекеттік өкілеттіктерді қысқарту және қызмет көрсету секторын оңтайландыру арқылы клиентке бағытталған тәсілге назар аудару ниеті Қытайдың институционалдық ортасына жаңа басқару тетіктерін ішінара енгізу туралы айтуға негіз береді. Алайда, жаңа институттардың қабылдаушы институционалдық ортаға сәйкес келмеуі Қытай басшылығын жаңа мемлекеттік басқару институттарының «өмір сүруін» қамтамасыз ету және институционалдық ортаның әсерін бейтараптандыру стратегияларын іздеуге мәжбүр етеді.

Жаңа мемлекеттік басқарудың әртүрлі элементтерін енгізу барысында Қытай басшылығы өкілеттіктерді беру институтын жүзеге асыруда айтарлықтай жетістіктерге қол жеткізді. Мемлекеттік функциялар биліктің жергілікті деңгейлеріне де, жеке құрылымдарға да толық берілмегеніне қарамастан, бұл институт Қытайдың институционалдық ортасына барынша интеграцияланды. Ол осы ортаның шектеулеріне бейімделді, Қытайдың ерекшеліктеріне сәйкес белгілі бір өзгерістерге ұшырады (мысалы, қызмет көрсету ұйымдарын дамыту, мемлекеттік сатып алуларда отандық жеткізушілерге артықшылық беру және т.б.) және іс жүзінде Қытайдың саяси басшылығы халыққа қызмет көрсету мақсатында белгілеген шеңберде жұмыс істейді. Әкімшілік рәсімдерді жеңілдету және кейіннен оларды іске асыруды жергілікті деңгейлерге беру соңғы жылдары Қытайдың институционалдық ортасына өкілеттіктерді беру тетіктерін сәтті бейімдеудің негізгі аспектісі болып табылады. Басқа басқару институттарымен салыстырғанда бұл процесс жоғары тиімділікті

көрсетеді. Алайда, қытай қоғамындағы аймақтық және мүліктік саралаудың едәуір болуына, сондай-ақ өкілеттіктерді беру институтының «жанама әсерлерінің» пайда болуына байланысты Қытайда қызмет көрсетуде де осындай саралау байқалады.

Қытайдағы әкімшілік реформалар саяси тұрғыдан қолайлы, ал әлеуметтік тұрғыдан қалаулы үрдіске айналды. Оның сәттілігі бірқатар шарттармен анықталады. Біріншіден Заң шығарушы кеңеске үкіметті белсенді түрде бақылауға алу рөлі берілді, осылайша мемлекеттік қызметкерлердің қызметі қадағалауға алынды. Екіншіден, азаматтық қоғамның жедел қарқынмен дамуы тұрғын халыққа үкімет татарапынан сапалы да тиімді қызмет ету талабын қойды. Үшіншіден, экономикалық дағдарыстар жұмыссыздықтың күрт өсуіне апарып соқты, ал мұндай жағдайда чиновниктердің жоғары жалақы алуы ақылға сиымсыз еді. Осындай факторлардың барлығы жиылып келгенде мемлекеттік қызметтің кадрлық құрамын шұғыл реформалауға себепкер болды.

Экономикалық стратегияларға келетін болсақ, олар Қытайда ұзақ тарихы бар бағдарламалық жоспарлаудың айтарлықтай даму деңгейімен сипатталады (мысалы, бесжылдық жоспарлар), ал экономикалық құралдар саласы стратегиялық даму бағдарламаларын бюджеттік шектеулермен үйлестірудің болмауына және бюджетті үнемдеу принципін сәтсіз іске асыруға байланысты дамымай қалады. Тиімді басқару тетіктері қазіргі уақытта нормалардың айқын деформациясымен және мемлекеттік қызметшілерді бағалау мен еңбекақы төлеуде нақты нәтижелердің болмауымен сипатталады. Нәтижесінде трансплантацияланған жаңа мемлекеттік басқару институттары мен институционалдық контексттің өзара әрекеттесуі осы жаңа институттардың трансформациялануының негізгі себебіне айналады [16].

Қорытынды

Қытайда әкімшілік реформаларды жүргізу кезіндегі басқару жүйесінде жаңа мемлекеттік менеджментке басымдық берілетін Батыс әлемінен айырмашылығы, саяси тұрақтылықты сақтауға және үкіметтің шешімдерін қабылдауда партия тарапынан бақылауға басымдық беріледі. Бұл Қытайдағы әкімшілік өзгерістердің қолданыстағы саяси жүйемен шектелуіне әкеліп соғады және жаңа мемлекеттік менеджменттің маңызды элементтерін жүзеге асыруды қиындатады, атап айтқанда мемлекеттік қызметшілердің кәсіби ұжымдарын қалыптастыру, шығармашылық ұйымдастырушылық мәдениетті дамыту, сондай-ақ азаматтардың құқықтарын кеңейту және азаматтардың билік органдарын бақылау тетіктері т.б.

Жаңа мемлекеттік менеджмент контексіндегі әкімшілік реформаларды жіктеу тұрғысынан алғанда, Қытайда мемлекеттік аппараттың тиімділігін арттыруға бағытталған, бірақ институционалдық тұрғыдан шектеулі өзгерістермен сипатталатын «консервативті» модельдің басым екендігі байқалады. Бұл модель саяси басшылықтың қолданыстағы саяси жүйенің тұрақтылығын сақтай отырып, оның шеңберінде ғана жаңа басқару

институттарын біріктіруге ұмтылуымен түсіндіріледі. Нәтижесінде Қытайдағы әкімшілік реформалар азаматтық қоғам институттарының салыстырмалы әлсіздігі жағдайында жүзеге асырылып, клиентке бағдарлану, мемлекеттік қызметтер сапасын арттыру және басқарудың ашықтығын кеңейту сияқты бағыттарда шектеулі сипатқа ие болып отыр. Осы тұрғыда Қытай тәжірибесі жаңа мемлекеттік менеджменттің «қатаң» және бейімделген нұсқасын іске асырудың мысалы ретінде қарастырылады.

Бұл тәжірибенің Қазақстан үшін маңызы тікелей үлгі көшіруде емес, басқару реформаларының институционалдық шектеулері мен мүмкіндіктерін терең түсінуде жатыр. Қазақстан жағдайында да әкімшілік реформалар саяси тұрақтылықты сақтау, басқару тиімділігін арттыру және институционалдық сабақтастықты жоғалтпау міндеттерімен қатар жүргізілуде. Осы тұрғыда Қытайдың «консервативті» менеджеристік моделі реформалардың табыстылығы көбінесе олардың саяси жүйемен үйлесімділігіне және ұлттық контекстке бейімделу деңгейіне тәуелді екенін көрсететін үлгілік тәжірибе ретінде ғылыми мәнге ие.

Тұтастай алғанда, Қытайдағы жаңа мемлекеттік менеджмент шеңберіндегі реформалардың консервативті нұсқасы елдегі бірқатар саяси және институционалдық шектеулерге байланысты ең қолайлы болып саналады. Алдағы уақытта ҚХР саяси басшылығы саяси тұрақтылықты сақтау мен әкімшілік жүйенің тиімділігін арттыру арасындағы тепе-теңдікті табуға назар аудара отырып, осы бағытта ілгерілей береді деп күтілуде. Мемлекеттік басқару жүйесінің тиімді жұмыс істеуі Қытайдың жедел қарқынмен дамуына айтарлықтай серпін берді. Бүгінде ҚХР әлемдік аренада ең қарқынды өркендеп келе жатқан мемлекеттердің бірі ретінде кеңінен мойындалуда. Осы үрдістерді ескере отырып, алдағы уақытта Қытайдағы мемлекеттік басқару саласындағы реформалар жаңа менеджеризм қағидаттарына сүйене отырып одан әрі жалғасады және олардың нәтижелі болу ықтималдығы жоғары деп сеніммен айтуға негіз бар.

Сонымен қатар, қазіргі жаһандық сын-қатерлер мен бәсекенің артуы Қытайды басқару тетіктерін үздіксіз жетілдіруге итермелейтіні сөзсіз. Сол себепті реформалардың келесі кезеңі инновацияларға, цифрлық басқару құралдарын кеңінен енгізуге және мемлекеттік сектордың ашықтығын арттыруға бағытталады деп болжам жасау орынды.

ӘДЕБИЕТТЕР:

1. Сыроежкин К.Л. Наследие тандема Ху-Вэнь и пятое поколение китайских руководителей. – Алматы: Казахстанский институт стратегических исследований при Президенте РК, 2013. – 316 с.
2. Абилекова Г.К. КНР в эпоху реформ Дэн Сяопина // Вестник КазНУ. Серия востоковедения. – 2012. – № 1(58). – С. 9–13.
3. Ma L. The diffusion of new public management ideas in China // Public Management Review. – 2017. – Vol. 19, No 7. – P. 1014–1034.

4. Burns J.P., Zhou Z. Performance management in the government of the People's Republic of China: Accountability and control in the implementation of public policy // *OECD Journal on Budgeting*. – 2010. – Vol. 10, No 2. – P. 1–28.
5. Виноградов А.В. Китайская модернизация в сравнительной перспективе // *Сравнительная политика*. – 2010. – № 1. – С. 104–120.
6. Сивинцева О.В., Титова С.Р., Троицкая А.А. Институциональные условия современных административных реформ в Китае и России: политико-управленческие аспекты // *Ars Administrandi*. – 2016. – № 2. – С. 128–150.
7. Сивинцева О.В. Новый государственный менеджмент китайского образца: особенности селективного импорта // *Общество и государство в Китае*. – 2015. – № 1. – Т. 45. – С. 184–195.
8. Jing Y., Zhang Z. Continuity versus change: Evolving trajectories of Chinese public administration // *Public Administration Issue*. – 2023. – No 6. – P. 70–83.
9. Сущенко А.М. Основные этапы административных реформ КНР в 1982–2002 гг.: социокультурный аспект // *Вестник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология*. – 2024. – № 80. – С. 244–252.
10. Bell D.A. *The China model: Political meritocracy and the limits of democracy*. – Princeton: Princeton University Press, 2016. – 354 p.
11. Guo B. New trends in China's administrative reform // *China Currents*. – 2014. – Vol. 13, No 2. P. 2–13.
12. Виноградов А.В. Циклы китайских реформ: тезисы к итогам 3-го Пленума ЦК КПК 18-го созыва // *Общество и государство в Китае*. – 2014. – № 1. – Т. 44. – С. 332–336.
13. United Nations Department of Economic and Social Affairs. *World Public Sector Report 2022*. – New York: United Nations, 2022. – P. 121–133.
14. U.S.-China Economic and Security Review Commission. *China's smart cities development*. – Washington, DC, 2022. – 40 p.
15. Christensen T., Dong L., Painter M., Walker R.M. Public service reform in China: Reforms, challenges and prospects // *Public Administration and Development*. – 2020. – Vol. 40, No 4. – P. 181–193.
16. Рябченко Н.П. О политическом значении 3-го пленума ЦК КПК 18-го созыва // *У карты Тихого океана*. – 2013. – № 33 (231). – С. 7–17.

REFERENCES:

1. Syroezhkin, K.L. (2013) *Nasledie tandema Khu–Ven i piatoe pokolenie kitaiskikh rukovoditelei* [The legacy of the Hu–Wen tandem and the fifth generation of Chinese leaders]. *Almaty: Kazakhstan Institute for Strategic Studies under the President of the Republic of Kazakhstan*.
2. Abilekova, G.K. (2012) *KNR v epokhu reform Den Siaopina* [China in the era of Deng Xiaoping's reforms]. *Vestnik KazNU. Seriya vostokovedeniia*, 1(58), pp. 9–13.
3. Ma, L. (2017) The diffusion of new public management ideas in China. *Public Management Review*, 19(7), pp. 1014–1034.
4. Burns, J.P. and Zhou, Z. (2010) Performance management in the government of the People's Republic of China: Accountability and control in the implementation of public policy. *OECD Journal on Budgeting*, 10(2), pp. 1–28.
5. Vinogradov, A.V. (2010) *Kitaiskaia modernizatsiia v sravnitel noi perspektive* [Chinese modernization in comparative perspective]. *Sravnitel naia politika*, 1, pp. 104–120.
6. Sivintseva, O.V., Titova, S.R. and Troitskaia, A. (2016) *Institutsional nye usloviaia sovremennykh administrativnykh reform v Kitae i Rossii: Politiko-upravlencheskie aspekty* [Institutional conditions of modern administrative reforms in China and Russia]. *Ars Administrandi*, 2, pp. 128–150.
7. Sivintseva, O.V. (2015) *Novyi gosudarstvennyi menedzhment kitaiskogo obraztsa: osobennosti selektivnogo importa* [Chinese-style new public management]. *Obshchestvo i gosudarstvo v Kitae*, 45(1), pp. 184–195.
8. Jing, Y. and Zhang, Z. (2023) Continuity versus change: Evolving trajectories of Chinese public administration. *Public Administration Issue*, 6, pp. 70–83.
9. Sushchenko, A.M. (2024) *Osnovnye etapy administrativnykh reform KNR v 1982–2002 gg.: Sotsiokul'turnyi aspekt* [Stages of China's administrative reforms, 1982–2002]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Filosofii. Sotsiologii. Politologii*, 80, pp. 244–252.
10. Bell, D.A. (2016) *The China model: Political meritocracy and the limits of democracy*.

Princeton: Princeton University Press.

11. Guo, B. (2014) New trends in China's administrative reform, *China Currents*. 13(2), pp. 2–13.

12. Vinogradov, A.V. (2014) Tsikly kitaiskikh reform: tezisy k itogam 3-go plenuma TsK KPK 18-go sozyva [Cycles of Chinese reforms]. *Obshchestvo i gosudarstvo v Kitae*, 44(1), pp. 332–336.

13. United Nations Department of Economic and Social Affairs (2022) *World public sector report 2022*. New York: United Nations. pp. 121–133.

14. U.S.-China Economic and Security Review Commission (2022) *China's smart cities development*. Washington, DC: U.S. Government Publishing Office.

15. Christensen, T., Dong, L., Painter, M. and Walker, R.M. (2020) *Public service reform in China: Reforms, challenges and prospects*. *Public Administration and Development*, 40(4), pp. 181–193.

16. Riabchenko, N.P. (2013) O politicheskom znachenii 3-go plenuma TsK KPK 18-go sozyva [On the political significance of the 3rd plenum]. *U karty Tikhogo okeana*, 33, pp. 7–17.