

Секция «24.15 Государства-цивилизации в многополярном мире: сравнительный анализ»

**Западная и восточная модели политической меритократии: основы
сравнительного изучения**

Научный руководитель – Колесников Сергей Иванович

Пшенов Никита Максимович

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет
политологии, Кафедра государственной политики, Москва, Россия

E-mail: pshenov_n@mail.ru

Меритократия - концепция, согласно которой социальное положение человека (прежде всего в контексте доступа к власти) должно зависеть только от его таланта и заслуг. Актуальность меритократии для российского общества и государства доказывается как исследованиями ВЦИОМ («Меритократия по-русски», 2025), так и государственной поддержкой меритократических по своему духу проектов, например, проекта «Лидеры России» (с 2017). Все это, учитывая интерес к заимствованию меритократических практик из управленческого опыта Китая, делает изучение меритократии значимым вопросом для целого комплекса социально-гуманитарных наук.

Исследования меритократии осложнены отсутствием единого подхода к данной проблеме. Авторы относят меритократию как к признакам капиталистической системы (И. Валлерстайн) [1], так и к неким альтернативным, типично восточным традициям управления (В.С. Герасимов) [3]. Вероятно, корректнее будет разделять западную и восточную модели меритократии (с опорой на работу Е.Ю. Воробьевой [2]). В связи с этим, целью данного исследования является определение основ разделения и сравнительного изучения данных моделей.

На Западе специфически поняты меритократические принципы были свойственны как модели «государственного администрирования» (М. Вебер и В. Вильсон) [4], так и «новому государственному менеджменту» и неовеберианской модели, пришедших на смену классической веберианской концепции. В первом случае Вебер в числе признаков рациональной бюрократии называет обезличенность, профессиональность чиновников, основанную на специфической подготовке, а положение и принятие решений чиновниками основывается на профессиональных качествах и компетенциях [8]. При этом Вебер говорит и о деятельности чиновника как «призвании», которое формирует его ценностные ориентиры, ответственность перед обществом [8]. Во втором случае система «нового государственного менеджмента» выдвигает принципы эффективности управления и бюджетирования по результатам, конкуренции [4], которые также могут считаться меритократическими. Причем необходимо обратить внимание на тот факт, что философия «служения обществу» в «новом государственном менеджменте» превращается лишь в основу сервисного государства [4], и принципов, связанных с ценностями чиновников, в системе «нового государственного менеджмента» нет.

В конечном итоге, в США и странах Западной Европы удалось осуществить применение меритократических принципов [6]. На Западе сложилась компетентностная модель меритократии [6], где эффективность управления и профессионализм управленцев преобладают над их личностными качествами, убеждениями и ценностями.

Среди наиболее известных примеров реализации меритократии на Востоке - государственные экзамены чиновников в императорском Китае («кэцзюй»), государственный строй современного Китая и Сингапура [6]. Обе этих страны характеризуются значительным влиянием конфуцианства, согласно которому лучшим управленцем считается «не

просто самый способный, но и самый нравственный и духовно развитый человек» [6]. Конфуцианский образ государственного деятеля как «благородного мужа» сочетал управленческие и личные качества – мудрость, справедливость, верность долгу и т.д. [2].

В связи с этим в «кэцзюй» важное место занимали проверка знания соискателем китайских традиций и владение конфуцианской философией [9]. Хотя конфуцианство больше не является ключевой идеологической парадигмой в Китае, характерный для конфуцианства взгляд на проблемы управления и отбора чиновников прочно закрепился в КНР – в соответствующих нормативно-правовых актах 1949-2020 гг. (исключая эпоху «культурной революции») неизменно делается упор на нравственность, отношение к работе и прочие ценностные характеристики кандидатов, причем при Си Цзиньпине данная система только ужесточается [5]. В сингапурской меритократии ценностный компонент заключен в «Белой книге общих ценностей Сингапура» (1991 г.), основанной на конфуцианских нормах, которая лежит в основе кадровой политики страны. Ценностные требования к чиновникам были сформулированы в 2003 г. и охватывают такие составляющие, как беспристрастность, крепкие моральные убеждения, приоритетность национальных интересов, сострадание и т.д. [7].

Можно сделать вывод, что характерная для восточных стран модель меритократии основана на отборе не только на основе профессионализма, но и на основе личных качеств чиновников и соответствии их поведения и ценностей конфуцианской этике, элита является «не столько интеллектуальной, сколько моральной константой» [2].

Подводя итог, можно сказать, что в наиболее общем смысле достаточно обосновано выделение западной и восточной моделей меритократии, основанных на управленческом опыте и культурно-исторических традициях западного и восточного макрорегионов, Основным камнем преткновения меритократии являются критерии, на основании которых тот или иной человек будет признан наиболее способным занимать руководящую должность. Подход к определению таких критериев является основой для разделения моделей меритократии на западную, где игнорируются ценности и убеждения чиновников в пользу их профессионализма, и восточную, которая отстаивает важность ценностного подхода.

Источники и литература

- 1) Валлерстайн И. Исторический капитализм. Капиталистическая цивилизация. М., 2008.
- 2) Воробьева Е.Ю. Аксиологическое измерение меритократии // Научный вестник Омской академии МВД России. 2021. №3 (82). С. 249-254.
- 3) Герасимов В.С. Политическая меритократия: восточная альтернатива западным традициям управления обществом в XXI веке // Вестник МГИМО-Университета. 2015. №2 (41). С. 193-200.
- 4) Капогузов Е.А. Новый государственный менеджмент: эволюция и уроки для России // ЭКО. 2023. №3. С. 124-139.
- 5) Лу С., Сельцер Д.Г. Система аттестации руководящих кадров современного Китая. Власть и элиты. 2022. Т.9. №2. С. 27-55.
- 6) Низамутдинов Р.И. Проблемы внедрения меритократических принципов в государственное управление // Искусственные общества. 2020. Том 15. Выпуск 2.
- 7) Радько Е.Д. Ценности как элемент корпоративной культуры государственных служащих Сингапура // Государственная служба. 2019. №5. С. 12-16.
- 8) Серкина Н.Е. Теория бюрократической рационализации Макса Вебера и ее вклад в парадигму индустриального общества // Вестник Волгоградского государственного университета. 2017. Сер. 7. Т. 16. №1. С. 28-35.

- 9) Шогенова Л.А. Система государственных экзаменов для чиновников «кэцзюй» в императорском Китае // Манускрипт, Тамбов: Грамота, 2020. Т. 13. Вып. 8. С. 170-174.