

Рис.3. Какая политическая партия, по Вашему мнению, способна вывести Россию из кризиса? (%)

Количество партий, которые активно действуют в политической системе, судя по данным проведенного исследования, не является значимым фактором в глазах обывателей. Нельзя сказать, чтобы предпочтение было отдано лишь одному варианту конфигурации партийной системы. Все же наибольшей популярностью пользуется трехпартийная система (23%). Примерно равное число опрошенных (10–15%) считают оптимальным для России и две, и четыре, и пять, и больше партий. Момент разочарования в партиях выразился в том, что около 17% респондентов посчитали оптимальной для России однопартийную систему.

В предстоящих выборах в Государственную думу собирается принимать участие 55% избирателей, в то же время заявили о своем твердом нежелании идти на избирательные участки 17%, а остальные колеблются в своем решении.

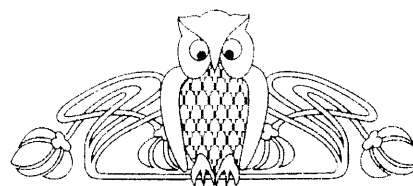
Таким образом, политический выбор современного российского избирателя складывается под воздействием двух групп факторов. Во-первых, имеет место влияние глубинных, фундаментальных основ политического участия, выражающееся в патерналистских ожиданиях и невысокой ценности демократических процедур. Во-вторых, непосредственно перед выборами усиливается воздействие группы ситуативных факторов, навязываемых электорату посредством избирательных технологий. Наложение этих двух обстоятельств рождает причудливые конфигурации политических ожиданий людей. Граждане улавливают отрывочную информацию, пытаются не «отстать от паровоза» реформ, но глубинного, рассудочного усвоения новых ценностей не происходит. В результате общий уровень политической культуры не только не растет, но в силу набирающей обороты политической апатии stagnирует, а по некоторым социальным стратам и вовсе снижается.

УДК 323.366(470.44)

РЕГИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ ОПТИМИЗАЦИИ ПРОЦЕССОВ ЭЛИТООБРАЗОВАНИЯ: ОПЫТ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Д.В. Попонов

Саратовский государственный университет,
кафедра политических наук
E-mail: popovdv@mail.ru



В статье на примере Саратовской области анализируются процессы оптимизации региональной системы элитобразования. Рассматриваются новые кадровые технологии, механизмы и процедуры оценивания эффективности политико-административной элиты региона, проблемы их практического использования, основные направления решения этих проблем.

The Regional Projects of Improvement of the Eliteformations Processes: The Experience of Saratov Region

D.V. Poponov

The processes improvement of a regional system of eliteformation are analysed in the article on the experience of Saratov region. New personnel technology, mechanisms and procedures of appreciation political-administrative regional elites effectiveness, the problems of their practical use, the main directions of their decision are examined.

В современной России система регионального элитобразования находится под воздействием не только макрополитических импульсов. Существенное влияние на нее оказывают и внутрорегиональные тенденции. Процессы централизации власти в руках главы государства и общего усиления федеральной элиты, которые наблюдались в 2000-е гг., резко ослабили властный и ресурсный потенциал региональных элитных групп, минимизировали их влияние на выработку государственного курса, ограничили иннова-



ционные практики на местах. Тем не менее все политические и социально-экономические проекты, которые в настоящее время все больше приобретают централизованный и общенациональный характер, по-прежнему сохраняют свое региональное звучание, как с точки зрения динамики, так и характера их реализации.

В условиях административной, федеративной, муниципальной реформ, старт которым был дан в период президентства В.В. Путина, большое распространение на региональном уровне получили процессы оптимизации принципов и тенденций элитообразования. В этом отношении весьма показательным является опыт Саратовской области, которая одной из первых среди российских регионов активно включилась в процесс реформирования территориальных компонентов системы государственного управления. Рассмотрим некоторые элементы данного регионального проекта, по возможности сопоставляя его целевые установки и результаты, официальные документы, отчеты и экспертные оценки, прогнозы специалистов.

Существующая на региональном уровне система формирования элиты нуждается в реформировании. Это подтверждают результаты многочисленных исследований, проведенных как столичными, так и региональными исследовательскими группами и центрами. Проблемы регионального элитообразования были центральной проблемой экспертного опроса, который проводился в Саратове в апреле – мае 2006 года¹. Эксперты выделили целый ряд проблем, которые, по их мнению, не позволяют региональным элитным группам эффективно функционировать. В их числе крайне низкое качество элитных групп, клиентельный характер региональной элиты, низкий уровень легитимности региональной власти, а также высокая зависимость региональной элиты от позиций федеральных властей.

Все эти обстоятельства в результате предопределили приоритеты в реформировании системы регионального элитообразования. В качестве целевых ориентиров были выбраны повышение качества политико-административных элитных групп региона и консолидация региональной элитной структуры.

Кадровая составляющая реформирования системы регионального элитообразования закономерно считается центральной. Ос-

новные принципы кадровой политики на государственном уровне закреплены в Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации»². Документ утверждает открытую кадровую политику на всех уровнях власти, предусматривая целую систему кадровых технологий, основными из которых являются открытый кадровый конкурс, кадровый резерв, аттестация, квалификационный экзамен, мотивация и стимулирование госслужащих, а также регламентация их деятельности.

Все кадровые технологии, закрепленные федеральным законодательством, переносятся на региональный уровень. Методика их реализации прописывается в целом ряде документов, которые подготовлены в соответствии с общероссийскими стандартами.

Следует отметить, что в Саратовской области проведение конкурсов на замещение вакантных государственных должностей государственной службы предусматривалось еще областным законом «О государственной службе Саратовской области» от 15 декабря 1996 года³. Конкурсные процедуры в соответствии с этим документом распространялись только на государственные должности государственной службы 2,3,4,5-й групп категории «В» (старшие, ведущие, главные, высшие должности в составе правительства области). Назначение на должности, которые относились к категории «Б» и 1-й группы категории «В» (должности, непосредственно обеспечивающие деятельность губернатора, правительства, областной думы, младшие государственные должности) осуществлялось соответствующими должностными лицами.

Детально порядок проведения конкурсов, их методика и механика прописывались в Положении о проведении конкурса на замещение вакантной государственной должности государственной службы Саратовской области, утвержденном соответствующим постановлением губернатора⁴. Документ предоставлял равные возможности для участия в конкурсе для всех граждан старше 18 лет и государственных служащих в соответствии с их способностями и профессиональной подготовкой.

Нормативными документами предусматривались две формы проведения конкурса – конкурс документов (для замещения вакантных государственных должностей 2-й



группы) или конкурсы-испытание (для замещения вакантных государственных должностей 3,4,5-й групп). При проведении конкурса документов кандидаты оценивались на основании представленных ими документов об образовании, о прохождении государственной службы и другой трудовой деятельности. Конкурс-испытание включал в себя прохождение испытаний на соответствующие государственные должности и завершался государственным квалификационным экзаменом, по итогам которого государственному служащему присваивался квалификационный разряд.

Кроме того, при проведении конкурса допускалось использование различных методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, в частности, индивидуального собеседования, анкетирования, проведения групповых дискуссий, написания рефератов по вопросам, связанным с предстоящей работой. Однако подчеркивалось, что все эти методики носят факультативный характер.

Следует отметить, что и областной закон о государственной службе, и Положение о проведении конкурса на замещение вакантной государственной должности лишь в самых общих чертах определяли критерии отбора кандидатов на вакантные должности. Фактически конкурсная комиссия, которая формировалась из числа высших должностных лиц областного правительства, самостоятельно определяла параметры оценки профессиональных и личных качеств соискателей, руководствуясь неформализованными нормами и принципами. Участие независимых экспертов в оценке конкурсантов допускалось, хотя в нормативных документах это подробно не прописывалось.

26 января 2005 г. Саратовская областная дума приняла, а 2 февраля губернатор Д.Ф. Аяцков подписал новый областной закон «О государственной гражданской службе Саратовской области»⁵. Этот документ носит рамочный характер и регламентирует лишь общие вопросы государственной службы на территории региона, отнесенные к компетенции субъектов Федерации федеральным законодательством в этой сфере. Однако именно он наряду с федеральными нормативами стал законодательной основой для модернизации системы формирования региональной административно-политической элиты. Ее ос-

новными направлениями стали оптимизация конкурсных процедур и создание кадрового резерва для замещения должностей государственной службы.

Методика проведения конкурса на замещение вакантной государственной должности, утвержденная распоряжением правительства области⁶, распространяется в настоящее время на все должности в составе высшего исполнительного органа государственной власти региона, в том числе на главные и высшие должности. При этом предусматривается целый комплекс конкурсных процедур: интервью, анкетирование, групповые упражнения, испытания по профессиональным пробам (подготовка аналитических материалов, тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей и полномочий), психологическое тестирование, организационно-управленческие игры.

С точки зрения целевых установок все конкурсные задания и испытания можно объединить в несколько групп:

- психологические задания, позволяющие выявить степень выраженности личностных качеств конкурсантов, которые способствуют эффективной деятельности на вакантной должности;
- профессиональные пробы, разработанные на основе реальной служебной практики и связанные с содержанием будущей профессиональной деятельности конкурсанта;
- групповые упражнения, призванные оценить умение конкурсантов работать в команде, осуществлять эффективную групповую коммуникацию и так далее.

При этом в документе отдельно оговаривается, что все конкурсные процедуры проводятся в течение трех дней. Первый день отводится на изучение профессиональных качеств конкурсанта, второй – для изучения его личностных качеств, третий – для проведения групповых упражнений и индивидуального собеседования (интервью).

В полном объеме комплекс кадровых процедур используется только для комплектования управленческих кадров, в других случаях предусмотрен свой специфический набор технологий.

Подробное содержание конкурсных заданий определяется исходя из специфики каждой конкретной вакантной должности. Их разработкой призвана заниматься группа



экспертов, привлекаемых к проведению конкурса. Список экспертов формирует и утверждает управление кадровой политики и государственной службы областного правительства. В качестве экспертов могут выступать как представители подразделений правительства, других государственных органов, так и независимые специалисты.

Независимая экспертиза – один из главных компонентов новой методики проведения конкурсов. Участие независимых экспертов обязательно и регламентируется соответствующими документами⁷. Независимым экспертом признается не состоящий в штате органа исполнительной власти специалист, имеющий достаточные знания и/или опыт в определенной области и дающий заключение по вопросу, относящемуся в этой области. В частности, оговаривается, что в качестве таких специалистов могут выступать представители научных и образовательных учреждений, других организаций. Общее число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

Еще одним инновационным компонентом новой методики проведения конкурсных процедур стало утверждение конкретных критериев оценки профессиональных и личностных качеств участников конкурса. Это унифицирует процесс принятия решения по итогам конкурсных испытаний, делает его более прозрачным. Оценка конкурсантов производится на основе 12 критериев, которые сгруппированы в три блока. При этом предполагается, что каждый кандидат помимо обладания необходимыми профессиональными и личностно-деловыми качествами должен соответствовать культуре современной государственной службы.

Немаловажную роль в новой системе комплектования административных кадров на региональном уровне занимает проблема формирования кадрового резерва. Эти вопросы регламентированы соответствующим постановлением губернатора Саратовской области от 30 августа 2005 года⁸. Кадровый резерв формируется по каждой типовой должности государственной гражданской службы (за исключением младших должностей) в результате конкурсных процедур. Важно подчеркнуть, что испытания, которые ждут будущих представителей кадрового резерва, ничем не отличаются от требований,

которые предъявляются соискателям государственных должностей.

Поиск претендентов на включение в кадровый резерв осуществляется путем внешнего и внутреннего подбора. Внутренний подбор производится из числа служащих того или иного государственного органа в порядке их должностного роста. Внешний подбор претендентов на включение в кадровый резерв осуществляется из числа муниципальных служащих, руководителей и специалистов предприятий, учреждений и организаций, выпускников учебных заведений.

За счет создания кадрового резерва предполагается решить проблему профессиональной подготовки государственных служащих. Включенность в кадровый резерв позволяет чиновникам и гражданам получить профессиональную переподготовку по отдельным вопросам и практикам государственного управления, повысить квалификацию и пройти стажировку.

Необходимо отметить, что формирование кадрового резерва не предполагает переход к системе закрытой кадровой политики на региональном уровне, как, впрочем, и в масштабах всего государства. При закрытой кадровой политике административный персонал набирается только на низшие уровни организационной иерархии. В данном случае есть возможность с помощью кадровых технологий сформировать кадровый резерв, привлечь профессионалов со стороны на любые должности.

Модель открытой (многоканальной) кадровой политики является оптимальной для современного этапа в условиях реформирования системы государственной службы. Во-первых, эта модель позволяет решать целый комплекс проблем, которые сегодня очень остро стоят перед российской государственной службой. В частности, проблемы старения кадрового состава, снижения уровня квалификации, «вымывания» среднего управленческого звена, отсутствия специалистов в отдельных областях при невозможности переподготовки действующих сотрудников и так далее⁹.

Во-вторых, наличие «бокового входа» значительно компенсирует издержки реформационного периода, связанные с отсутствием кадрового резерва и отлаженной системы подготовки элитных кадров. Хотя в перспективе эффективная работа в этом направлении



позволит сделать самодостаточным процесс карьеры в рамках административной структуры. В будущем именно внутренние перемещения государственных служащих могут стать основным каналом формирования политико-административной элиты региона.

В-третьих, безусловно, открытая кадровая политика позволит оптимизировать процессы внутри административной структуры, прежде всего, за счет сильной внутренней мотивации и ярко выраженного инновационного поведения специалистов, приходящих со стороны, высокой мобильности кадров.

Еще одним направлением реформирования государственной службы на региональном уровне стала разработка показателей и критериев оценивания эффективности политико-административной элиты. Необходимость работы в этом направлении обозначена в качестве приоритетной задачи административной реформы и прописана в федеральном законе о государственной гражданской службе и концепции административной реформы на 2006–2008 годы¹⁰. Документы предусматривают выработку конкретных критериев оценки, закрепляемых в должностном регламенте госслужащего. Кроме того, для некоторых государственных служащих возможно применение особых схем оплаты служебной деятельности в зависимости от выполнения показателей результативности и эффективности.

В федеральном законе о государственной гражданской службе (п. 14, 17 ст. 50) определены два вида показателей результативности и эффективности деятельности чиновников: обобщенные и специфические. Первые утверждаются главой государства и Правительством РФ и являются общими для государственных органов и гражданских служащих, вторые – правовым актом государственного органа в соответствии с особенностями его задач и функций.

Конкретизируя эти законодательные нормы, можно выделить следующие группы показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих¹¹:

– показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности, характеризующие эффективность и результативность государственного органа власти (показатели конечного эффекта);

– показатели эффективности и результативности служебной деятельности, характеризующие качество принятия и исполнения управленческих и иных решений (показатели непосредственного результата);

– показатели эффективности и результативности служебной деятельности, характеризующие правовое, организационное и документационное обеспечение исполнения указанных решений (показатели процессов).

Следует отметить, что практическое внедрение различных показателей результативности политико-административной деятельности в России ведется в рамках подходов, которые сформулированы западными специалистами. Сегодня они весьма успешно адаптируются к отечественным условиям. Тем не менее система измерения результативности в России, как на федеральном, так и на региональном уровне, пока не прижилась: методики, которые разработаны и реально используются, остаются скорее исключительным случаем, нежели устойчивой практикой.

Система оценивания эффективности и результативности государственного управления в Саратовской области формировалась с учетом как западных, так и отечественных наработок в этом направлении. Авторами региональной методики выступило областное министерство экономического развития и торговли при содействии специалистов Поволжской академии государственной службы, Саратовского государственного аграрного университета и Саратовского государственного социально-экономического университета. Для каждого члена правительства были разработаны критерии оценки результативности и определены их значения¹². В целом деятельность заместителей председателя Правительства области и министров оценивается по 71 показателю, которые условно разделены на простые и интегральные. Последние (индекс качества жизни, индекс уровня социального развития) рассчитываются как среднеарифметическое из частных индексов (соотношений сложившихся значений показателей к значениям предыдущего года).

Предлагаемая система показателей результативности предусматривает последовательную оценку по 3–5 критериям деятельности административной элиты области. Периодичность отчетности – ежеквартальная



или по итогам года. Схема подсчета достаточно проста. В ходе оценки учитывается выполнение всех критериев, при этом вес простого критерия устанавливается в размере 1 балла, интегрального – 3 балла. Баллы начисляются только в том случае, если критерий выполнен в полном объеме. Если установленный критерий не выполнен, то он оценивается в 0 баллов.

Оценивание – многоэтапный процесс, предполагающий последовательную реализацию ряда действий: планирование (определение целей и показателей результативности, критериев оценки), самооценка (промежуточное и итоговое подведение результатов без участия субъекта оценки), оценка результативности (итоговое сравнение достигнутых показателей результативности с плановыми значениями).

Основным субъектом оценивания выступает специально созданная для этих целей межведомственная комиссия при губернаторе области, в состав которой входят заместители главы региона и руководители ключевых министерств (в основном финансово-экономического блока). Комиссия осуществляет планирование, анализирует самоотчеты структурных подразделений правительства, проверяя их обоснованность и достоверность, проводит итоговую оценку результативности деятельности чиновников.

Как отмечается в нормативных документах, разработанная в Саратовской области система оценивания должна стать механизмом стимулирования деятельности политико-административной элиты региона в целях повышения результативности работы чиновников. Процент денежного поощрения определяется соотношением набранной суммы баллов с максимально возможной. Максимальная сумма баллов, складывающаяся при выполнении всех критериев, соответствует максимальному размеру поощрения чиновника в размере 100% установленного месячного содержания или вознаграждения.

Таким образом, реализация на нормативном уровне ключевых принципов административной реформы существенно видоизменила статусные и функциональные характеристики региональной политико-административной элиты. По сути, чиновники превратились в наемных менеджеров. Основным механизмом призвания на должность становится открытый конкурс. Все обязанно-

сти и целевые установки чиновника после прохождения конкурсных процедур фиксируются в специальном контракте, исполнение которого является обязательным. Вводится и новая система выплаты так называемой «негарантированной зарплаты» – в зависимости не от выслуги лет, а от эффективности работы и достижения намеченных целей. Однако на практике эта система сталкивается с рядом трудностей.

Отчетливо просматривается ряд проблем оценивания эффективности и результативности региональной политико-административной элиты. Прежде всего, это проблема объективности и адекватности критериев оценки. Региональная методика оценивания основана на том, что все используемые критерии имеют одинаковую значимость, несмотря на то, что одних показателей достичь гораздо легче, чем других. В частности, нельзя, например, сравнивать друг с другом такие индикаторы, как количество организованных мероприятий по взаимодействию органов государственной власти с общественными объединениями и политическими партиями и индексы промышленного производства или заработной платы.

Региональная методика оценки результативности деятельности политико-административной элиты ориентирована на минимизацию числа оценочных критериев. В качестве норматива определено использование трех–пяти индикаторов для анализа деятельности одного чиновника. Этого явно недостаточно, так как в данном случае показатели недостаточно отражают основные должностные обязанности государственных служащих, не всегда увязываются с целями и задачами, которые стоят перед структурами и органами государственной власти в целом. Кроме того, крайне слабо проработан вопрос о степени причастности и вклада каждого чиновника в достижение конечного результата по целому ряду направлений оценивания.

В качестве второй проблемы можно обозначить проблему ограниченности мотивационных механизмов региональной системы оценивания. Согласно нормативным документам, чиновник, не выполнивший плановые показатели, реально ничего не теряет, кроме надбавки к зарплате, поскольку механизм мотивации носит исключительно стимулирующий характер. Иными словами, он не предполагает снижение сумм установлен-



ного денежного вознаграждения, а лишь предусматривает дополнительные выплаты в зависимости от степени достижения индикативных показателей, то есть премирование возможно, в том числе и за минимальное выполнение плана.

Еще одна проблема связана с характером самого оценивания. Региональная методика предусматривает лишь внутреннее оценивание деятельности политико-административной элиты, которое проводится непосредственно правительством региона. В этом случае чиновники сами занимаются разработкой критериев оценки, проведением оценивания. Очевидно, что в таком случае можно поставить под сомнение объективность и эффективность этой работы.

В этой связи встает вопрос о том, как можно оптимизировать региональную систему оценивания деятельности политико-административной элиты, при помощи каких механизмов можно повысить ее качество, компенсировав проблемные сегменты. Можно предложить несколько шагов в этом направлении.

1. Постепенный переход к функциональной системе контроля качества государственного управления в регионах. Государственные органы должны регулировать процессы, ориентируясь на конкретные результаты в своей деятельности. Параллельно необходимо трансформировать модель формирования регионального бюджета. Переход от затратной к результативной схеме бюджетных расходов позволит существенно усилить результирующую составляющую в деятельности региональной элиты. Средства должны выделяться не на содержание конкретного государственного органа, а должны быть ориентированы на достижение конечных результатов, определяемых на основе анализа общественно значимых приоритетов.

2. Использование комплексной системы оценивания деятельности каждого чиновника, в полной мере отражающей выполнение им своих должностных обязанностей и степень достижения поставленных целей. Методика оценивания должна учитывать эффективность деятельности государственного служащего и ее результативность. В сфере государственного управления эффективность деятельности принято подразделять на две составляющие: экономическую эффективность, связывающую объемы государствен-

ных услуг с затратами, и социальную эффективность, состоящую в обеспечении определенного уровня качества государственных услуг в рамках располагаемых ресурсов¹⁵. Результативность чаще всего оценивают с помощью метода «управления по целям» (результативность как степень достижения чиновником поставленных целей. В целом комплексе показателей должен учитывать эффективность финансового управления в подведомственном секторе, социальные эффекты от деятельности госслужащего, а также достижение им конкретных нормативов, отражающих основные социально-экономические и политические параметры развития региона.

3. Сочетание внутреннего и внешнего оценивания эффективности и результативности деятельности государственных служащих. Как показывает мировая практика, целесообразно использовать оценивание только одного типа. Эти модели взаимодополняют друг друга, что позволяет максимально расширить возможности контроля за деятельностью региональной политико-административной элиты со стороны руководства страны, парламентских структур региона и местного сообщества.

В целом можно отметить, что все действия по оптимизации системы регионального элитобразования, реализуемые в рамках административной реформы и реформы системы государственного управления, больше напоминают спецоперацию, нежели продуманный и системный проект. Это подтверждают и высокие темпы принятия решений, и степень их подготовленности. Корректировка действующих нормативных документов – объективный процесс, который позволит существенно увеличить эффекты от проводимых преобразований. Пока же на практике существует серьезный разрыв между нормотворчеством в этой сфере и исполнительством, который усиливает функциональность традиционных механизмов консолидации региональной элитной структуры, основанных на монополизации ресурсов и влияния.

Серьезной проблемой для региона является фактическое отсутствие эффективной системы оценки результативности деятельности политико-административной элиты. Существующие критерии оценки не всегда функциональны и отражают скорее количественные, а не качественные показатели. За-



кономерно, что в этих условиях, на первый план выходят неформальные механизмы, воспроизводя традиционный (основанный исключительно на личной преданности) тип внутриэлитных взаимодействий.

Примечания

- ¹ Экспертный опрос проводился исследовательской группой Саратовского межрегионального института общественных наук при Саратовском госуниверситете им. Н.Г. Чернышевского (д-р полит. наук, профессор Н.И. Шестов, канд. полит. наук И.И. Кузнецов, канд. полит. наук М.В. Данилов, канд. полит. наук Д.В. Попов, канд. полит. наук, доцент И.Н. Тарасов, канд. полит. наук, доцент С.Г. Сергеев) в рамках сетевого межрегионального проекта АНО «ИНО-Центр» «Будущее России – взгляд из центра и регионов: политическая сфера». В опросе приняли участие 20 экспертов, в числе которых представители политической элиты, средств массовой информации, бизнес-структур, политологического сообщества.
- ² См.: О государственной гражданской службе Российской Федерации: ФЗ № 79 от 27 июля 2004 г. // Рос. газета. 2004. 31 июля.
- ³ См.: О государственной службе Саратовской области: Закон Сарат. обл. от 15 дек. 1996 года // Сарат. вести. 1996. 30 дек.
- ⁴ См.: Об утверждении Положения о проведении конкурса на замещение вакантной государственной должности государственной службы Саратовской области: Постановление губернатора Сарат. обл. № 926 от 26 дек. 1997 г. // Сб. нормативных документов. Саратов, 1998.
- ⁵ См.: О государственной гражданской службе Саратовской области: Закон Саратовской области № 15-ЗСО от 2 февр. 2005 г. // Неделя области. 2005. № 7. 9 февр.
- ⁶ См.: Об утверждении методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Саратовской области в органах ис-

полнительной власти Саратовской области: Распоряжение Правительства Сарат. обл. № 169-Пр от 17 июня 2005 г.

- ⁷ См.: Вопросы конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Саратовской области: Постановление Правительства Саратовской области № 146-П от 12 мая 2005 г.; Об утверждении методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Саратовской области в органах исполнительной власти Саратовской области: Распоряжение Правительства Сарат. обл. № 169-Пр от 17 июня 2005 г.
- ⁸ См.: О кадровом резерве на государственной гражданской службе Саратовской области: Постановление губернатора Сарат. обл. № 216 от 30 авг. 2005 г.
- ⁹ См. подробно: *Наркин М.В., Кирсанов М.В.* Современные кадровые технологии в системе государственной службы // Реформа государственного управления в России: взгляд изнутри. М., 2004.
- ¹⁰ См.: Распоряжение Правительства РФ № 1789-р от 25 окт. 2005 г. Документ опубликован на интернет-сервере Правительства РФ (<http://pra-gov.garweb.ru:8080/public/default.asp?no=88767>)
- ¹¹ См.: *Клиш П.Н.* Методы повышения эффективности финансового управления в органах исполнительной власти // Состояние и механизмы модернизации российского государственного управления. М., 2004
- ¹² См.: Об оценке результативности деятельности руководителей органов исполнительной власти области: Распоряжение Правительства Саратовской области № 147-Пр от 30 мая 2005 г. (в редакции распоряжения Правительства Саратовской области № 307-Пр от 21 окт. 2005 г.).
- ¹³ См.: *Тришина Е.Е.* Механизмы стимулирования результативности работы государственных и муниципальных служащих: Дис. ... канд. экон. наук. М., 2006.

УДК 32:159.9+32(092)

ЭЛЕКТОРАЛЬНОЕ ИЗМЕРЕНИЕ ОБРАЗОВ ПОЛИТИЧЕСКИХ ЛИДЕРОВ (на примере стран Центрально-Восточной Европы)

И.Н. Тарасов

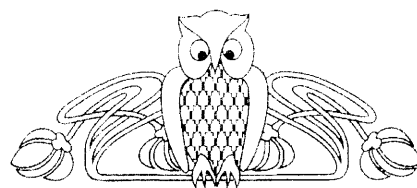
Саратовский государственный социально-экономический университет, кафедра философии и политологии
E-mail: ijatarasov@mail.ru

В статье на примере стран Центрально-Восточной Европы рассматриваются проблемы, связанные с влиянием общественно-политического имиджа политического лидера на его личные или партийные элективные показатели. В качестве объектов рассмотрения выбраны образы ведущих политиков региона: А. Квасьневского, В. Мечьяра и В. Клауса. Различия политического лидерства, обусловленные особенностями институционального дизайна, позволяют выделить три типа лидерства в странах ЦВЕ: мажоритарное, парламентарное, мажоритарно-парламентарное.

Elective Images Measurement of Political Leaders (On Example of the Countries of Central-East Europe)

I.N. Tarasov

In article on the example of the Central-East Europe countries are considered problems connected to influence of political image of the



political leader on its personal or party elective parameters. As objects of consideration are chosen images of conducting politicians of region. by A. Kwaśniewski, V. Mečiar and V. Klaus. The distinctions of political leadership caused by features of institutional design, allow allocating three types of leadership in the CEE countries: majority, parliamentary, majority-parliamentary.

Посткоммунизм в Европе предстает перед нами в разнообразных формах переходных политических режимов. В каждой из посткоммунистических стран мы обнаружим специфические черты, которые часто обусловлены характером политического лидерства и личными качествами ведущих политических