

*О.В. Сивинцева\**

## **Новый государственный менеджмент китайского образца: особенности селективного импорта\*\***

**АННОТАЦИЯ:** В статье рассматриваются элементы нового государственного менеджмента, импортированные в систему государственного управления современного Китая. Составляющие основу западной модели механизмы результативного управления, передачи полномочий, расширения границ общественного участия и предоставления услуг, а также экономико-стратегические механизмы трансформируются под воздействием институциональных и политических ограничений в Китае.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** новый государственный менеджмент, институциональная среда, управление по результатам, программно-целевое управление, бюджетирование, ориентированное на результат, государственные закупки.

С начала 80-х гг. XX века и по сегодняшний день серьёзные трансформации систем государственного управления различных стран продолжают оставаться на повестке дня, обусловленные необходимостью поиска наиболее эффективных форм реализации своих полномочий. В итоге так называемый «третий путь», направленный на преодоление низкой эффективности работы государственного аппарата, был воплощён в концепции нового государственного менеджмента.

---

\* Ольга Владимировна Сивинцева, Кафедра государственного и муниципального управления Пермского государственного национального исследовательского университета, Пермь, Россия. E-mail: [sivenc8@gmail.com](mailto:sivenc8@gmail.com)

\*\* Статья подготовлена в рамках исследовательского гранта РГНФ № 14-33-01028 «Западные управленческие модели в институциональной среде современного Китая: опыт для России».

Теоретическое оформление идей нового государственного менеджмента, последовавшее вслед за их практическим воплощением, отличается диалектическим разнообразием подходов к интерпретации рыночной модели государственного управления. Как справедливо отмечает М. Барзлай, данная концепция была «создана как концептуальное устройство с целью структурировать академическую дискуссию в области современных изменений в организации и управлении исполнительными органами власти» [1, р. 230]. Однако, по словам основоположников концептуального оформления нового государственного менеджмента К. Худа и Г. Питерса, «никакого общего теоретического трактата, который мог бы стать „библией“ нового подхода, в академическом мире не появилось» [22, с. 66]. В любом случае основу концепции составляет преодоление громоздкого бюрократизированного неэффективного государства, которое с помощью рыночных инструментов необходимо переориентировать на эффективное исполнение потребностей общества. Минимизация государственных структур имеет своей основной задачей сближение с частным сектором в качестве конкурентоспособного поставщика государственных услуг и обществом как основным потребителем этих услуг. Для нового государственного менеджмента характерен ряд универсальных принципов, которые можно интегрировать в четыре основные группы: 1) механизмы результативного управления (управление по результатам, руководство целями организации); 2) механизмы передачи полномочий (децентрализация государственного управления, передача государственных функций частным организациям по контракту); 3) механизмы расширения границ общественного участия и предоставления услуг (клиентоориентированность, расширение прав граждан, реализация гражданского контроля над деятельностью правительственных учреждений, распределение ответственности за принятие государственных решений между государством и обществом); 4) экономико-стратегические механизмы (экономия бюджетных средств, конкуренция в рамках государственного сектора, применение рыночных механизмов в управлении государством, оптимизация бюджетных и финансовых инструментов).

Более поздняя интеграция в глобальное реформаторское движение целого ряда государств незападного мира показала, что несмотря на приверженность одному и тому же вектору преобразований, в разных странах могут быть достигнуты совершенно различные результаты. Именно в ряду таких стран находится Китай, государство, институциональный контекст которого кардинально отличается от западных, прежде всего англо-саксонских аналогов. Культурная среда в КНР представлена существенным ценностным компонентом,

восходящим к конфуцианскому прошлому, склонностью к широкому государственному присутствию, гражданским обществом с ограниченной автономией и практически полным исключением общества из политического участия в жизни страны. Управленческая среда Китая сформирована «гибридом» рационального и патримониального типов бюрократии со значительной долей номенклатурных принципов и свойств. В свою очередь экономическая среда характеризуется недостаточно зрелым коммерческим сектором при наличии значительной доли государственного участия и ограничении свободы частного сектора, отсутствием развитой системы рынка, а также высокой степенью территориальной дифференциации в развитии экономики.

Характер институциональной среды Китая трансформирует импортируемые элементы нового государственного менеджмента. В рамках культурного контекста ограничения направлены на элементы, связанные с участием общества в управлении государством. Оппортунистически настроенная бюрократия в условиях китайской управленческой среды препятствует импорту элементов, способных ухудшить её привилегированное положение. Экономическая институциональная среда ограничивает равноправную конкуренцию, осложняет равнозначное партнерство между государственным и негосударственным секторами, не создаёт равных условий доступа населения к государственным услугам.

В результате все четыре группы элементов нового государственного менеджмента трансплантируются в китайский институциональный контекст, но при наличии целого комплекса ограничений: механизмы результативного управления (оценка и оплата труда госслужащих по результатам), передачи полномочий (децентрализация и передача государственных функций частным структурам), расширения границ общественного участия и предоставления услуг и экономико-стратегические инструменты (программно-целевое управление, бюджетирование, ориентированное на результат, экономия бюджетных средств).

В 1994 году впервые был введен институт оценки государственных служащих в КНР путем принятия Временного положения об аттестации. И хотя в этом документе декларируется один из принципов нового государственного менеджмента, управление по результатам, на практике он реализуется в ограниченных масштабах. Этот тезис подтверждается наличием наряду с показателями результативности показателей лояльности проводимому политическому курсу, а также ряда индикаторов (способности, усердие) [17], достижение которых невозможно объективно измерить.

В связи с отсутствием конкретных индикаторов затруднительной представляется оплата труда по результатам, которая включает в

себя значительную долю неофициальных доходов. Так, по данным Министерства финансов КНР, вознаграждение госслужащих включает в себя три основные категории: официальная заработная плата (по ведомости), официальные пособия и неофициальные пособия. При этом доля пособий, которая фиксируется в ведомости, составляет 22% их общего объёма [7, p. 157]. Отсутствие единых стандартов распространяется и на систему оплаты труда, что порождает серьёзные региональные различия.

Отсутствие материального стимулирования государственных служащих в Китае, которое, как пишет Б. Чоу, составляет «не более 5% их вознаграждения в целом» [3, p. 226], также не создает условия для работы на результат. Достоверность этих данных практически невозможно оценить, поскольку система оплаты труда чиновников в Китае крайне фрагментирована. Соответственно, менеджерский институт оценки и оплаты труда чиновников по результатам, не комплементарный традиционным институтам Китая в виде системы номенклатур, а также ряда конфуцианских ценностей, «отторгается» институциональной средой Китая, восприимчивой лишь только к формальной составляющей нового института.

Ещё одним принципом нового государственного менеджмента, в определённой степени реализованным в Китае является децентрализация власти взамен традиционной вертикальной соподчинённости. На сегодняшний день крайне децентрализованная финансовая система и система предоставления услуг создают ряд серьёзных проблем и, кроме того, только усиливают региональную дифференциацию в Китае. По словам руководителя Школы государственных финансов Центрального университета финансов и экономики КНР Ма Хайтао, «разница между источниками доходов местных правительств и обязательствами по расходам является коренной причиной многих экономических проблем Китая» [15]. Так, по данным Всемирного банка и Международного валютного фонда, расходы субнациональных правительств КНР составляют 76,5% всех государственных расходов, тогда как доходная часть не превышает 50% [1]. Для сравнения субнациональные расходы в развивающихся странах — около 34% национального бюджета, в развитых — 14% [9, p. 92–94]. Усугубляет ситуацию тот факт, что основные социальные услуги (образование, здравоохранение, социальное страхование и т.д.), которые обычно составляют сферу совместного ведения центрального и местного уровней, в Китае реализуют субнациональные правительства. Чрезмерная децентрализация расходных обязательств стала причиной недостаточного финансирования и обеспечения основных государственных услуг.

Децентрализованная система управления в Китае имеет две неоднозначные тенденции, ставшие результатом институционального конфликта между китайской институциональной средой и импортируемым институтом. С одной стороны, степень финансовой децентрализации и децентрализации системы предоставления услуг значительно превышает показатели не только развивающихся, но и развитых стран. С другой, — жёсткая иерархическая структура управления и контроля серьёзно ограничивает процессы децентрализации. По словам идеологов нового государственного менеджмента Д. Осборна и Т. Геблера, децентрализация должна прийти на замену вертикальной соподчинённости [9, р. 63], однако в Китае эти два, казалось бы, взаимоисключающих принципа сочетаются и составляют основу отношений центра и регионов. Кроме того, децентрализованная система услуг при отсутствии стандартов создаёт проблемы для предоставления широкого выбора услуг и равного доступа к ним со стороны населения, что осложняет реализацию лежащего в основе менеджериальной концепции принципа клиентоориентированности государства.

Одним из инструментов реализации принципа нового государственного менеджмента является программно-целевое управление. При этом нельзя сказать, что этот инструмент является новым для Китая, поскольку основными нормативными актами в сфере стратегического планирования выступают пятилетние планы, традиционный элемент плановой экономики КНР. Уже в новом тысячелетии планы претерпели серьёзную трансформацию, связанную в основном со сменой экономического курса и отказом от директивного планирования. Начиная с 10-го пятилетнего плана (2001–2005), наблюдается постепенная замена конкретных количественных показателей качественными, что свидетельствует о трансформации с односторонней экономической роли планов на определение сбалансированной стратегии по всем направлениям развития страны.

Несмотря на длительную историю Китая в области планирования, только лишь в 2008 году на 1-ой сессии XI съезда ВСНП премьер-министр Китая Вэнь Цзябао заявил о том, что «китайское правительство приступает к внедрению программно-целевого управления в работу органов государственной власти» [14]. Именно с этого момента во всех официальных актах в области стратегического планирования понятие «план» *цзихуа* [计划] было заменено на «программу», или «комплексный план» *зуйхуа* [规划]. Помимо этого, о применении программно-целевых механизмов в государственном управлении позволяет говорить разработка не только пятилетних планов, но и других программ по различным направлениям, которым был дан старт сравнительно недавно. В настоящее время не только в экономике Китая задействованы механизмы программно-целевого управления, но и

во многих других сферах, в частности в образовании, здравоохранении, развитии науки и техники, социальном обеспечении.

Институциональные разрывы, а соответственно, и осложнение эффективной реализации программно-целевого управления в Китае порождают отсутствие интеграции между программами стратегического планирования и государственным бюджетом. Ни один из нормативных актов относительно бюджета и отчётов об его исполнении не ссылается на национальный план, а значит, лишь только неформально может учитывать поставленные в нём цели. Кроме того, разделение бюджетных и плановых функций обостряет борьбу за власть между Государственным комитетом по реформам и развитию и Министерством финансов, первый из которых ответственен за разработку пятилетнего плана, а второе — за разработку бюджета.

Бюджетирование, ориентированное на результат (БОР), ставшее залогом эффективного расходования бюджетных ресурсов во многих западных странах, в полной мере не реализуется в Китае. Однако, начиная с нового тысячелетия, именно БОР рассматривается властями КНР как основное направление стоящей на повестке дня бюджетной реформы. Одним из первых преобразований в этой сфере явилась система оценки государственных инвестиционных программ, которая была институционализирована в 2004 году посредством публикации Положения Министерства финансов КНР об оценке исполнения бюджета государственных инвестиционных программ центрального правительства [19], а также распространение системы оценки на все расходы центрального правительства при помощи Рекомендаций об оценке результативности расходов бюджета центрального правительства [20].

В любом случае реализованные мероприятия нельзя назвать элементами БОР: скорее, они представляют условия, необходимые для формирования такого рода бюджетной системы. В настоящее время в Китае отсутствует корреляция бюджетных расходов и целевых показателей как в пятилетних планах, так в других отраслевых стратегических программах. Кроме того, Министерство финансов как основной распорядитель бюджетных средств в Китае не принимает участия в формировании бюджетной стратегии и политики, которые находятся в ведении КПК и частично ВСНП.

В вопросах передачи части государственных полномочий частным организациям на контрактной основе, а также стимулирования конкуренции между ними, в эффективном управлении государственными расходами не последнее место занимает механизм государственных закупок. Его активное развитие началось в последние два десятилетия, когда государственные закупки получили институциональное закрепление в нормативно-правовых актах КНР [12; 13].

Институт государственных закупок как один из рыночных механизмов в государственном управлении должен способствовать реализации таких принципов нового государственного менеджмента, как «стимулирование конкуренции при предоставлении услуг» и «передача государственных функций частным организациям на контрактной основе» [9, р. 63]. И если последний из них реализуется путём заключения контрактов с поставщиками при закупке товаров и услуг, то о равноправной конкуренции говорить не приходится, поскольку она ограничивается преференциями для внутренних поставщиков, каталогами товаров и услуг, нарушениями в процедурах, а также фрагментированным рынком закупок в силу региональной децентрализации. При отсутствии равноправной конкуренции предсказуем тот факт, что Китай вряд ли способен значительно снизить себестоимость товаров и услуг при проведении конкурсов, что не позволит ему обеспечить экономию бюджетных средств как один из показателей эффективности тендеров. По данным экспертов Международного банка, КНР удалось снизить себестоимость лишь на 10%, тогда как в России этот показатель составляет 30–40%, а на некоторые виды товаров и услуг достигает 75% [2, р. 542].

Значительное место в государственном секторе Китая помимо административных органов и государственных предприятий занимают обслуживающие организации, с идентификацией которых возникают некоторые проблемы, поскольку они не находят аналогов на Западе и имеют промежуточный статус между государственными и общественными институтами КНР.

С 90-х гг. XX века реформа обслуживающих организаций стоит на повестке дня китайского руководства. В частности, в 1996 году в Мнениях ЦК КПК о некоторых вопросах реформирования обслуживающих организаций устанавливается необходимость «укрепления макроконтроля в сфере управления такими учреждениями, а также постепенного уменьшения финансового бремени государства» [18] путём предоставления автономии этим организациям и сокращения их количества по аналогии с административными ведомствами. Однако уже после начала реформ налицо тенденция укрупнения сектора обслуживающих организаций, который включал в себя «около 25% занятых по всей стране и около 40% государственных служащих в 2003 году по сравнению с 16% и 22% соответственно в 1990 году» [6, р. 48]. И хотя в Мнениях обозначена необходимость исключения государственных служащих из состава обслуживающих организаций, до сих пор ряд их сотрудников имеют такой статус. Более того, по некоторым оценкам, «финансирование обслуживающих организаций непосредственно до реформы составляло 30%» [4, р. 12, 13], однако и на сегодняшний день подобная

ситуация сохраняется: «по статистике их расходы составляют более 30% государственных расходов» [21].

В последние годы политическим руководством Китая осознаётся необходимость передачи полномочий по обеспечению социальных услуг некоммерческому сектору. Именно в этих целях с 2011 года для некоммерческих организаций, занятых в сфере благотворительности, социального обеспечения и услуг, значительно упрощены правила регистрации [16]. Однако задача автономизации обслуживающих организаций и институционализации их статуса как некоммерческих или частных организаций представляется крайне сложной в связи как с отсутствием зрелого коммерческого и некоммерческого секторов, так и необходимости решения вопроса занятости сотрудников действующих обслуживающих организаций.

В ходе импорта целого ряда элементов нового государственного менеджмента наибольших успехов китайскому руководству удалось добиться при реализации института передачи полномочий. И хотя государственные функции в полной мере не были делегированы ни на места, ни частным структурам, этот институт максимально интегрирован в институциональную среду Китая, воспринял её ограничения, получив определённую долю «китаизации» (обслуживающие организации, преференции внутренним поставщикам при обеспечении государственного заказа и др.), и фактически работает в тех рамках, которые были созданы политическим руководством Китая, для обеспечения предоставления услуг населению. Упрощение административных процедур с последующей передачей их осуществления на места в последние годы также определяет успешную адаптацию механизмов передачи полномочий к китайской институциональной среде по сравнению с другими менеджерскими институтами. Однако в силу значительной региональной и имущественной поляризации китайского общества, а также «побочных эффектов» института передачи полномочий для Китая характерна подобная дифференциация и при предоставлении услуг. К тому же, отсутствие расширения гражданского участия и какой-либо стандартизации государственных услуг детерминирует наименьшую степень результативности при реализации этой группы механизмов в Китае.

Что касается экономико-стратегических инструментов, то они отличаются достаточно развитым программно-стратегическим компонентом, имеющим продолжительную историю в Китае (пятилетние планы), и незрелым экономическим, связанным с отсутствием корреляции программ стратегического развития с бюджетом и безуспешной реализацией принципа экономии бюджетных средств. Механизмы результативного управления в настоящий момент характеризуются



очевидной деформализацией норм и отсутствием фактических результатов оценки и оплаты труда чиновников. В итоге взаимопроникновение трансплантируемых институтов нового государственного менеджмента и институционального контекста является причиной трансформаций новых институтов.

В отличие от западного мира для Китая первостепенное значение при проведении административных реформ имеет сохранение политической стабильности и контроля со стороны партии над принятием государственных решений, а не эффективность системы государственного управления, на достижение которой ориентирован новый государственный менеджмент. Как результат, административные преобразования в Китае осуществляются только в рамках сложившейся политической системы, что препятствует импорту таких элементов нового государственного менеджмента, как создание мультипрофессиональной команды госслужащих, креативной организационной культуры, механизмов расширения прав граждан, гражданского контроля над органами власти.

Обращаясь к типологии административных реформ в духе нового государственного менеджмента К. Поллитта и Г. Букерта [10, р. 215–218], констатируем, что в Китае реализуется «консервативная» модель, которая проявляется в минимальных трансформациях по повышению степени эффективности работы государственного аппарата. Это объясняется как селективным характером преобразований, так и стремлением политического руководства сохранить стабильность существующей политической системы, интегрировать новые институты в её рамки. При этом модель административных реформ в Китае, скорее, ориентирована на «жесткую» версию менеджеральных преобразований [5, р. 422–425], что подтверждает отсутствие зрелого института гражданского общества в Китае и, соответственно, отказ политического руководства от трансплантации институтов гражданского контроля над государственными органами, расширения прав граждан, приоритета клиентоориентированности и качества государственных услуг над другими институтами.

В целом консервативная версия реформ в духе нового государственного менеджмента в Китае является наиболее приемлемой в силу наличия целого ряда ограничений политического и институционального характера в стране. Предполагается, что в дальнейшем политическое руководство КНР будет двигаться в том же направлении, акцентируя внимание на поиске баланса между сохранением политической стабильности и повышением эффективности административной системы.

## Литература

1. *Barzelay M.* The New Public Management: a Bibliographical Essay for Latin America (and other) Scholars // *International Public Management Journal*. 2000. № 3. Pp. 229–265.
2. *Chou B.* Challenges for China's Reform of government procurement // *Journal of contemporary China*. 2006. Vol. 15. № 48. Pp. 533–549.
3. *Chou B.* Civil service reform in China, 1993–2001: A case of implementation failure // *China: An International Journal*. 2004. № 2(2). Pp. 210–234.
4. *Dong Keyong, Liu Xin.* Cultivating and Obtaining Organizational Management Human Resources: The Micro Foundations of Mainland China's Service Organization Reform // *Cross-strait NGO Academic and Practice Conference*. Taiwan: National Cheng Chi University, 2006. Pp. 3–16.
5. *Ferlie E., Geraghty J.* Professionals in Public Service Organizations: Implications for Public Sector Reforming // *The Oxford Handbook of Public Management* / Ed. by *E. Ferlie, L.E. Lynn, C. Pollitt*. Oxford: Oxford University Press, 2005. Pp. 422–445.
6. *Gu Xue.* The Role of the Facilitating State: Service Organization Reform and the Transformation of the Nonprofit Sector // *Hebei Academic Journal*. 2005. № 1. Pp. 32–51.
7. *Liu Xin, Dong Keyong.* Development of the Civil Servants' Performance Appraisal System in China: Challenges and Improvements // *Review of Public Personal Administration*. 2012. № 32. Pp. 149–168.
8. *Mounfield Ed., Wong C.* Public Expenditure on the Frontline: Towards Effective Management by Sub-national Governments // *East Asia Decentralizes* / ed. by *R. White, P. Smoke*. Washington: The World Bank, 2005. Pp. 85–107.
9. *Osborne D., Gaebler T.* Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit Is Transforming the Public Sector. N.Y.: Plume, 1993.
10. *Pollitt C., Bouckaert G.* Public Management Reform. A Comparative Analysis: New Public Management, Governance, and the Neo-Weberian State. Oxford: Oxford University Press, 2011.
11. Rural-Urban Dynamics and the Millennium Development Goals. Global Monitoring Report 2013 [Электронный ресурс] // The World Bank. 2013. P. 155. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/13330> (дата обращения: 15.09.2014).
12. The Government Procurement Law of the People's Republic of China [Электронный ресурс] // Chinese Government's Official Web Portal. 01.01.2003. URL: [http://www.gov.cn/english/laws/2005-10/08/content\\_75023.html](http://www.gov.cn/english/laws/2005-10/08/content_75023.html) (дата обращения: 12.05.2014).
13. The Tendering and Bidding Law of the People's Republic of China [Электронный ресурс] // ChinaBidding.org. 30.08.1999. URL: <http://www.chinabidding.org/law/860522> (дата обращения: 18.05.2014).
14. *Wen Jiabao.* Report on the Work of the Government delivered at the First Session of the 11th National People's Congress [Электронный ресурс] // Chinese Government's Official Web Portal. 5.03.2008. URL: [http://english.gov.cn/official/2008-03/20/content\\_924600.htm](http://english.gov.cn/official/2008-03/20/content_924600.htm) (дата обращения: 20.06.2014).

15. *Yangpeng Zh.* Central-local Relations at Heart of Fiscal Reform [Электронный ресурс] // ChinaDaily. 22.10.2013. URL: [http://www.chinadaily.com.cn/business/2013-10/22/content\\_17050024.htm](http://www.chinadaily.com.cn/business/2013-10/22/content_17050024.htm) (дата обращения: 12.02.2014).

16. *Yin Pumin.* A New Dawn for NGOs. Registration requirements relaxed for charity work [Электронный ресурс] // Beijing Review. 06.10.2013. URL: [http://www.bjreview.com.cn/quotes/txt/2013-10/06/content\\_570659.htm](http://www.bjreview.com.cn/quotes/txt/2013-10/06/content_570659.htm) (дата обращения: 20.03.2014).

17. Временное положение об аттестации государственных служащих КНР (информирует Министерство кадров КНР) [人事部关于印发“国家公务员考核暂行规定”的通知] [Электронный ресурс] // Findlaw.cn. 08.03.1994. URL: [http://china.findlaw.cn/fagui/p\\_1/206969.htm](http://china.findlaw.cn/fagui/p_1/206969.htm) (дата обращения: 12.05.2014).

18. Мнения о некоторых вопросах реформирования обслуживающих организаций КНР [中央机构编制委员会关于事业单位机构改革若干问题的意见] [Электронный ресурс] // Findlaw.cn 08.07.1996. URL: [http://china.findlaw.cn/fagui/p\\_1/14353.html](http://china.findlaw.cn/fagui/p_1/14353.html) (дата обращения: 13.05.2014).

19. Положение Министерства финансов КНР об оценке исполнения бюджета государственных инвестиционных программ центрального правительства [财政部关于开展中央政府投资项目预算绩效评价工作的指导意见] [Электронный ресурс] // Министерство финансов КНР [中华人民共和国财政部]. 23.12.2004. URL: [http://www.mof.gov.cn/zhengwuxinxi/caizhengwengao/caizhengbuwengao2005/caizhengbuwengao20052/200805/t20080525\\_42717.html](http://www.mof.gov.cn/zhengwuxinxi/caizhengwengao/caizhengbuwengao2005/caizhengbuwengao20052/200805/t20080525_42717.html) (дата обращения: 21.04.2014).

20. Рекомендации об оценке результативности расходов бюджета центрального правительства КНР [财政部关于印发“中央部门预算支出绩效评价管理办法(试行)”的通知] [Электронный ресурс] // Министерство финансов КНР [中华人民共和国财政部]. 2005. URL: [http://jl.mof.gov.cn/lanmudaohang/zonghecaizheng/zhengcejieshao/201105/t20110516\\_548790.html](http://jl.mof.gov.cn/lanmudaohang/zonghecaizheng/zhengcejieshao/201105/t20110516_548790.html) (дата обращения: 21.04.2014).

21. Трудности продвижения реформы обслуживающих организаций: 40 млн. человек имеют там свои интересы [事业单位改革推进难:涉及4000万人现实利益] [Электронный ресурс] // Sina.com. 05.05.2011. URL: <http://news.sina.com.cn/sd/2011-05-05/134122410777.shtml> (дата обращения: 12.05.2014).

22. *Худ К., Пумерс Г.* Средний возраст нового государственного менеджмента // Российский журнал менеджмента. 2012. № 1. С. 65–84.

*O. V. Sivintceva\**

### **New Public Management of Chinese Pattern: Peculiarities of Selective Import**

#### **ABSTRACT**

The article deals with the new public management elements imported to the public administration system of contemporary China. Form the base of the western model the mechanisms of performance management, devolution of authority, public participation expansion and services delivery and

economic-strategical mechanisms are transformed influenced by institutional and political limitations in China.

**KEYWORDS**

New public management, institutional environment, performance management, accountability management, performance budgeting, government procurement.

\* Department of State and Local Government, Perm State National Research University (Perm, Russia).