

ИДЕОЛОГИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖЕНИЯ: АНАЛИЗ НОРМАТИВНЫХ ДОКУМЕНТОВ РЕСПУБЛИКИ ИНДИЯ

Артур Мансурович Вафин

Московская высшая школа социальных и экономических наук, Москва, Россия, arthur.vafin@mail.ru,
<https://orcid.org/0000-0001-9368-9967>

Аннотация. В работе проводится сравнительный анализ нормативных документов Республики Индия. Этот анализ выстроен не столько как строгая юридическая интерпретация, а как качественный политический анализ. Автор полагает, что даже в неидеологических государствах (согласно конституции, Индия – это светское, следовательно, неидеологическое государство) существуют неполитические идеологии, которые в случае чиновничества, бюрократии проявляют себя в качестве идеологии служения, служения обществу и общему благу.

Ключевые слова: государственная служба, бюрократия, идеология, политическая идеология, неполитическая идеология, политика, общее благо, политико-юридический подход, моральная политика, Индия

Для цитирования: Вафин А. М. Идеология государственного служения: анализ нормативных документов Республики Индия // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2021. № 4. С. 156–162. <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2021-1-4-156-162>.

Politology and Ethnopolitics

Original article

THE IDEOLOGY OF PUBLIC SERVICE: ANALYSIS OF REGULATORY LEGAL ACTS OF THE REPUBLIC OF INDIA

Artur M. Vafin

Moscow Higher School of Social and Economic Sciences, Moscow, Russia, arthur.vafin@mail.ru,
<https://orcid.org/0000-0001-9368-9967>

Abstract. The paper provides a comparative analysis of the regulatory documents of the Republic of India. The author argues that even in non-ideological states there are non-political ideologies, which in the case of bureaucracy manifest themselves as an ideology of service, service to society and the common good.

Keywords: public service, bureaucracy, ideology, political ideology, non-political ideology, policy, politics, common good, political and legal approach, moral politics, India

For citation: Vafin A. M. The ideology of public service: analysis of regulatory legal acts of the Republic of India. *State and Municipal Management. Scholar Notes.* 2021;(4):156–162. (In Russ.). <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2021-1-4-156-162>.

Введение

Современные интеллектуалы, полемизируя и соглашаясь с классиками, задаются вопросами об аутентичности развития как альтернативе модернизационной идеологии [3; 4; 5; 7]. И вопросы эти правильные, и ответы на них зачастую верные. И наиболее интересные примеры аутентичного развития сегодня являют те страны, которые когда-то были охвачены модернизационной волной, а ныне идут по какому-то особенному нестандартному пути, сочетая в себе и традицию, и авангард.

В нашей работе мы ставим себе задачу проанализировать нормативные документы Республики Индия и обнаружить в них идеологический посыл, связанный с государственным служением.

На наш взгляд, даже неидеологические государства, такие как Индия, в отличие от коммунистически индоктринированного Китая, в корпусе своих нормативно-«нейтральных» документов имеют идеологические установки. И одной из таких идеологических установок является идея служения – не простых смертных граждан, а государственных служащих – общему благу, обществу.

Методология

Работа выполнена в рамках политико-юридическим подхода, который предполагает анализ юридических документов, выявления в них идеологических посылов.

Под идеологией мы понимаем систему идей [8; 9] и ценностных установок человека [2], организации [1] и государства (правительства) [6]. Зачастую под идеологией в современных государствах понимается политическая идеология (коммунизм, либерализм, консерватизм, анархизм и т.д.), что позволяет уходить от ответа на вопрос: на каких идеях и ценностях фундируется данное общество? Тем не менее, элементы неполитической идеологии обнаруживаются даже в нормативных документах (которые сами по себе – парадокс политических и юридических наук! – есть идеологические документы, если идеологию трактовать вне классических рамок либерализм – консерватизм и т.д.).

Результаты исследования

Сардар Валлабхаи Пател, государственный деятель и один из авторов Конституции Индии, называл государственных служащих «стальным каркасом Индии»¹.

Государственная служба в Индии начала формироваться после раздела Британской Индии на Пакистан и Индийский Союз в 1947 году.

На сегодняшний день вопросами государственной службы в Индии занимается Министерство кадров, государственных жалоб и пенсий (Ministry Of Personnel, Public Grievances & Pensions). Данное министерство находится под общим руководством премьер-министра, а также Комиссии по вопросам государственной службы, с которой в соответствии со ст. 320 Конституции Индии необходимо консультироваться по всем вопросам, связанным с приемом на государственную службу. К функциям Комиссии отнесено проведение экзаменов, собеседования, разработка и изменение правил набора персонала, рассмотрение дисциплинарных дел.

Конституция Индии закрепляет равный доступ к государственной службе всех граждан Индии без дискриминации по признаку религии, расы, касты, пола, происхождения, места рождения, места жительства (ст. 16)². Это предопределяет выбор конкурсного способа подбора кандидатов.

Экзамены при поступлении на государственную службу считаются очень сложными и состоят из трех последовательных этапов: предварительный экзамен, основной экзамен и собеседование. Предварительный экзамен играет скрининговую и отсеивающую роль, а оценки, полученные по его итогам, не учитываются при принятии итогового решения. Экзамен состоит из двух обязательных тестов-вопросников по 200 баллов каждый, состоящих из вопросов с множественным выбором ответов; на каждый из вопросников отводится по два часа. Первый вопросник призван выявить знания кандидатов о текущих событиях национального и международного значения, истории и политики Индии, экономическом и социальном развитии. Второй ориентирован на оценку понимания написанного, логических способностей, коммуникативных навыков и умения считать³.

Главный экзамен включает 9 заданий в форме эссе (развернутого ответа на вопрос). На каждое задание отводится три часа, задания касаются: знания одного из языков Индии (Paper A), знания английского (Paper B), двух дополнительных предметов по выбору⁴. Так, в ходе проведения главного экзамена 2020 г. предлагалось написать эссе по таким темам, как «Life is a long journey between human being and being humane» («Жизнь – долгий путь от человека к человечности»), «Ships do not sink because of water around them, ships sink because of the water inside them» («Корабли то нут не от воды вокруг них, а от воды внутри них»), «Simplicity is the ultimate sophistication» («Простота – высшее проявление утонченности»)⁵.

Обязательные задания I-IV включают вопросы по истории, культуре, философии, политике, географии, призванные оценить кругозор и глубину общих знаний кандидата. К примеру, в рамках одного задания содержатся такие вопросы, как: «Как таяние гималайских ледников окажет долгосрочное воздействие на водные ресурсы Индии?», «Потеряла ли кастовая система свою актуальность

¹ National Civil Service Day 2021: Inspirational Quotes by Sardar Vallabhbhai Patel // News18. 21.04.2021. URL: <https://www.news18.com/news/lifestyle/national-civil-service-day-2021-inspirational-quotes-by-sardar-vallabhbhai-patel-3660770.html> (дата обращения: 30.05.2021).

² The Constitution of India [as on the 9th December, 2020] URL: https://legislative.gov.in/sites/default/files/COI_1.pdf (дата обращения: 30.05.2021).

³ Examination Notice 2018 // Union Public Service commission. URL: https://upsc.gov.in/sites/default/files/Notification_CSP_2018_Engl.pdf (дата обращения: 30.05.2021).

⁴ Examination Branch. Frequently asked questions // Union Public Service Commission. URL: https://www.upsc.gov.in/sites/default/files/ExamBrFAQs_03062019_Engl_0_2.pdf (дата обращения: 30.05.2021).

⁵ Question paper specific instruction. URL: https://www.upsc.gov.in/sites/default/files/ESSAY_1.pdf (дата обращения: 30.05.2021).

в мультикультурном индийском обществе? (с примерами)», «Персидские литературные источники средневековой Индии отражающие дух эпохи»¹. В задании IV предлагается представить свои рассуждения по следующим вопросам: «Какие учения Будды наиболее актуальны сегодня и почему?», «Каковы основные компоненты интеллектуальной зрелости, можно ли им научиться?», «Определите разницу между законами и правилами. Порассуждайте о роли этики при их формировании». Кроме того, предлагаются ситуации из деятельности государственных служащих, в основе которых лежат этические проблемы, которые кандидату необходимо выявить и оценить возможные пути их разрешения². Другие задания фокусируются на вопросах о политике, регулировании различных сфер и институциональном устройстве Индии, особенностях развития экономики страны и технологий³. Кандидат также выбирает к сдаче два дополнительных предмета и сдает тематические задания по таким направлениям, как: сельское хозяйство, ботаника, антропология, химия, экономика, ветеринария, география, геология, история, право, менеджмент, математика, философия, физика, государственное управление, социология, статистика и др.⁴. По итогам основного экзамена успешные кандидаты допускаются к тестированию на личные качества в форме интервью, в ходе которого оценивается потенциал кандидата стать компетентным, преданным и честным служащим, данные об образовании, знаниях и умениях, интересах и деятельности, склад ума, разнообразие и глубина интересов, лидерские качества, интеллектуальная и моральная целостность⁵.

Предусмотрен возрастной ценз: минимальный возраст кандидатов – 21 год, максимальный возраст при сдаче экзаменов варьируется в рамках 31-37 лет в зависимости от направления службы⁶.

Минимальные требования к уровню образования кандидатов составляют диплом университета или приравненных к нему образовательных организаций, или подтверждение соответствующей квалификации.

Кандидатам рекомендуется начинать подготовку к экзаменам не менее, чем за год. У кандидатов на должности общей службы есть 6 попыток сдать экзамены в рамках возрастного ценза, после исчерпания которых они лишаются права участвовать далее.

В 2012 г. были разработаны новые Правила подготовки кадров, в которых сделан упор на необходимость перехода к управлению кадровыми ресурсами на основе компетенций. В развитие такого подхода в 2014 г. были представлены Рекомендации, описывающие основы государственной службы и призванные укрепить кадровую политику. В соответствии с ними под компетентностью понимаются не только знания и умения, но и набор личных характеристик, влияющих на выполнение работы государственного служащего, таких как: социальная роль (то, как человек проявляет себя в обществе и на какие свои черты делает акцент), образ (подразумевает набор личных ценностей, которых придерживается человек), черты характера, мотивация. Так, например, для государственного служащего важна эмоциональная зрелость, которая помогает поддерживать должный профессиональный уровень и качество выполнения служебных обязанностей в стрессовых ситуациях.

В рекомендациях в своеобразной форме представлены привычные элементы этики и стандартов служебного поведения государственной службы с акцентом на внутреннюю культуру государственного служащего и его личные качества, определяющие его пригодность к службе. Определяется четыре базовых блока компетенций для государственных служащих (внутри блоков необходимые государственному служащему качества категоризируются по уровню продвинутости):

«Этос». В рамках этого блока государственный служащий:

- стремится способствовать общему благу и долгосрочным интересам нации;

- является положительным образцом поведения и поддерживает культуру служения людям и решения их проблем;

¹ Main Exam. General Studies. Paper I // Union Public Service commission. URL: https://www.upsc.gov.in/sites/default/files/Gen_St_P1.pdf (дата обращения: 30.05.2021).

² Main Exam. General Studies. Paper IV // Union Public Service commission. URL: https://www.upsc.gov.in/sites/default/files/Gen_St_P4.pdf (дата обращения: 30.05.2021).

³ Main Exam. General Studies. Paper II and III // Union Public Service commission. URL: https://www.upsc.gov.in/sites/default/files/Gen_St_P2.pdf, https://www.upsc.gov.in/sites/default/files/Gen_St_P3.pdf (дата обращения: 30.05.2021).

⁴ Civil Services (Main) Examination, 2020. Union Public Service Commission. URL: <https://www.upsc.gov.in/examinations/Civil%20Services%20%28Main%29%20Examination%2C%202020> (дата обращения: 30.05.2021).

⁵ Recruitment Branch. Frequently asked questions. Union Public Service Commission. URL: <https://www.upsc.gov.in/sites/default/files/FAQ-RecrtBr-30072019-Engl.pdf> (дата обращения: 30.05.2021).

⁶ Is UPSC Age Limit Increased to 35? Here's the Latest Age Limit for General Category UPSC Aspirants / UPSC Pathshala. 21.05.2021. URL: <https://upscpathshala.com/content/is-upsc-age-limit-increased-35-latest-general-category-aspirants/> (дата обращения: 30.05.2021).

- демонстрирует желание служить людям, проявляя особое внимание к социально уязвимым категориям, не имеет предубеждений и стереотипов относительно определенных групп;
- корректирует свое поведение в соответствии с миссией, потребностями и интересами государственной структуры, в которой трудоустроен, и осознает значимость своего вклада в реализацию политики своего департамента;
- не нарушает субординацию, понимает законы и правила, работает над тем, чтобы глубоко понимать особенности своей отрасли и работать со всеми заинтересованными сторонами;
- должен быть доступным для людей, приветливым и заботливым, обосновывать принятые решения, защищать репутацию коллектива перед обществом, при этом поощряя культуру обратной связи.

В блоке «Этика» государственный служащий:

- должен постоянно демонстрировать честность, прозрачность, открытость и справедливость, держать слово и своими действиями поддерживать ценности государственной службы;
- действует таким образом, чтобы избегать ситуаций предполагаемого или явного конфликта интересов, в том числе вовремя раскрывает необходимую информацию;
- в конфликтных или спорных ситуациях руководствуется общественными интересами;
- должен иметь внутреннее стремление к внимательной и тщательной работе, соблюдать процедуры, стандарты, законы, правила поведения, не оправдываться;
- исправляет ошибки, берет ответственность за результат, честно оценивая свою работу, демонстрирует желание брать на себя дополнительные обязанности и радуется сложным заданиям;
- сохраняет позитивный подход даже в стрессовых ситуациях.

В блоке «Равенство» государственный служащий:

- должен поддерживать одинаковое отношение ко всем гражданам, поддерживать справедливость для всех и сочувствовать слабым, уметь распознавать предвзятость и исключать ее в процессе выполнения своих функций;
- должен уметь определять заинтересованные стороны и взаимодействовать с ними через формальные и неформальные каналы в поиске взвешенного решения через диалог, помня об основной цели своей деятельности – предоставление лучших услуг населению;
- предугадывает результаты и влияние решений на общество, проявляет инициативу по поиску новых идей и решений совместно с заинтересованными сторонами;
- проактивно делится знаниями и опытом, прилагает усилия для понимания чужих точек зрения, может оценить общественную реакцию на предложение на основе понимания их мотивов и позиций;
- проявляет эмпатию и способность слушать, открыт к разным мнениям и адаптирует свое поведение, чтобы быть полезным, создает условия для взаимного доверия.

В блоке «Эффективность» государственный служащий:

- должен стремиться к эффективному управлению и достижению целей, вносить собственный вклад – больший, чем от него ожидается, соблюдать сроки, не сдаваться и пытаться найти решение сложной проблеме;
- должен разумно и рационально использовать ресурсы, уметь отбрасывать стереотипы;
- поддерживает высокий уровень собственного профессионального развития;
- самостоятельно определяет свои сильные, слабые стороны и триггеры, контролирует эмоции, осознает причинно-следственные связи между своими чувствами и производительностью, противостоит желанию действовать импульсивно¹.

Именно эти четыре блока – база для идеологии государственного служения.

В качестве помощи при применении Рекомендаций разработан Инструментарий кадровой политики, основанной на компетенции служащих, который предлагает способы определения сфер компетенции, требуемых в конкретном государственном органе, в том числе для целей отбора кандидатов на замещение должностей государственной службы². По сути, идеология закрепляется инструментально. Идея фиксируется в формалистическом ключе. Так, правилами поведения государственных служащих закреплена обязанность служащих всегда сохранять преданность долгу и

¹ Competency Dictionary. GoI-UNDP Project: Strengthening Human Resource Management of Civil Service. Department of Personnel & Training. URL: <https://dopt.gov.in/sites/default/files/Competency%20Dictionary%20for%20the%20Civil%20Services.pdf> (дата обращения: 30.05.2021).

² Competency based Human Resource Management. Implementation Tool-kit. Department of Personnel & Training. URL: <https://dopt.gov.in/sites/default/files/Implementation%20Tool-kit.pdf> (дата обращения: 30.05.2021).

не делать ничего, что не подобает государственному служащему, вести себя учтиво при исполнении своих служебных обязанностей и не затягивать умышленно выполнение порученной ему работы¹. Правила развернуто и подробно регулируют поведение государственных служащих во взаимоотношениях с членами Парламента и legislatures штатов, в том числе предусматривают обходительное и вежливое отношение, обязанность внимательно слушать, быть корректными, быстро отвечать на письма и звонки, поступающие из законодательных органов.

Примечательной особенностью является включение в Правила раздела, посвященного поведению государственного служащего в отношении своей семьи. В нем указано, что до сведения Правительства были доведены случаи, когда государственные служащие не заботились о надлежащем содержании своих семей. Идея заключалась в том, что госслужащий должен заботиться о своей семье. Однако после обсуждения от формального закрепления отказались ввиду невозможности включения такого положения в Правила, поскольку это повлекло бы административные трудности в его осуществлении и обеспечении соблюдения.

Так или иначе, от государственного служащего ожидается, что он будет поддерживать достойное поведение в своей личной жизни, не будет дискредитировать службу своими проступками. В тех случаях, когда сообщается, что государственный служащий действовал неподобающим для государственного служащего образом, например, пренебрегая своей женой и семьей, ведомственные меры могут быть приняты против него на этот счет без ссылки на Правила (ст. 5).

Государственным служащим также предписана определенная роль в части искоренения неприкасаемости. Статья 17 Конституции Индии закрепляет запрет на практики неприкасаемости в любом выражении. Осуществление подобных практик является уголовно наказуемым деянием. Такое поведение со стороны государственных служащих является достаточным основанием для наложения наказания, предусмотренного в соответствии с правилом контроля и дисциплины. Правительство ожидает, что его сотрудники не только будут строго соблюдать действующий закон, но и подадут пример другим в вопросах полного искоренения практики неприкасаемости в любой форме. Государственный служащий, признанный виновным в практике неприкасаемости в любой форме, будет признан непригодным к государственной службе, и в отношении него будут приняты дисциплинарные меры (ст. 6).

Государственным служащим предписано соблюдать трудовой распорядок дня, не задерживаться вне рабочего места в обеденный перерыв, а также не задерживаться надолго после окончания рабочего дня, поскольку это может нарушить режим безопасности здания (норма изначально была введена в 1967 г. из-за того, что многие государственные служащие в рабочее время были замечены на улице за игрой в карты; систематичность и масштаб нарушений подтверждается включением в текст статьи двух аналогичных пунктов в 1968 и 1983 гг.).

Государственные служащие, особенно те, которые занимают ответственные должности, должны не только оставаться честными и беспристрастными при исполнении своих обязанностей, но и иметь соответствующую репутацию. Несмотря на эти инструкции, нередко поступают жалобы на фаворитизм или недоброжелательность, проявляемые должностными лицами, занимающими руководящие должности, по отношению к своим подчиненным или другим представителям общественности (ст. 22).

Отдельно запрещены любые проявления сексуального харассмента. По этому вопросу в каждом органе должны быть разработаны соответствующие правила. Их несоблюдение может повлечь дисциплинарную или уголовную ответственность (в случае, если действия, совершенные государственным служащим, суммируются в состав уголовного преступления в соответствии с Уголовным кодексом).

Тема родственных взаимоотношений находит развитие и в статьях, посвященных трудоустройству. Государственным служащим запрещено использовать свое положение или влияние прямо или косвенно для обеспечения занятости любого члена своей семьи в любой компании или фирме. Как только государственному служащему становится известно о трудоустройстве родственников в какую-либо компанию или фирму, он обязан незамедлительно сообщить об этом в установленный орган, а также сообщить, имел ли он какие-либо официальные отношения с этой компанией в ходе своей службы. Одновременно с этим по общему правилу родственникам (как правило, детям) государственного служащего не будут чинить препятствия, если они поступили на работу в компанию, имеющую связи с Правительством, на честной основе. При этом возникает необходимость исключить все сомнения в добросовестности государственного служащего для поддержания его собственной репутации и репутации государственного органа. Если с фирмой, где работает родственник государственного служащего, заключается контракт, служащий обязан воздержаться от работы с контрактом и передать дела другому служащему.

¹ Central Civil Services (Conduct) Rules, 1964. URL: <https://dopt.gov.in/ccs-conduct-rules-1964> (дата обращения: 30.05.2021).

Политическая деятельность государственных служащих в Индии жестко ограничена:

- ни один государственный служащий не может быть членом или иным образом связан с какой-либо политической партией или организацией, принимающей участие в политической деятельности, а также не может принимать участие или каким-либо иным образом помогать любому политическому движению или деятельности;

- обязанностью каждого государственного служащего являются попытки воспрепятствовать любому члену его семьи принимать участие в любом движении или деятельности, которые являются или имеют тенденцию прямо или косвенно подрывать деятельность Правительства. Если государственный служащий не в состоянии воспрепятствовать члену его семьи принимать участие в любом таком движении или деятельности или оказывать помощь любым другим образом, он обязан представить в Правительство соответствующий доклад;

- ни один государственный служащий не должен агитировать или иным образом вмешиваться или использовать свое влияние в связи с выборами в какой-либо законодательный орган или орган местного самоуправления или принимать в них участие;

- государственным служащим разрешено голосовать, однако они никаким образом не должны указывать на то, как они проголосовали; они обязаны поддерживать свою политическую нейтральность;

- демонстрация государственным служащим на себе, своем транспортном средстве или месте жительства любого избирательного символа приравнивается к использованию его влияния в связи с выборами;

- государственным служащим запрещено участвовать в любой демонстрации, которая наносит ущерб интересам суверенитета и целостности Индии, безопасности государства, дружественным отношениям с иностранными государствами, общественному порядку, порядочности или морали или которая связана с неуважением к суду, диффамацией или подстрекательством к преступлению, а также прибегать или каким-либо образом подстрекать к любой форме забастовки, давления или физического принуждения в связи с любым вопросом, относящимся к его службе или службе любого другого государственного служащего.

Государственным служащим запрещается публично (на радио, по телевидению, в сети Интернет, в любых публикуемых материалах) от своего имени, анонимно или с использованием псевдонима или имени другого лица делать заявления, содержащие критику любой текущей или недавно проводимой федеральной или региональной политики; способные нанести ущерб отношениям между федеральным и региональным правительствами Индии и других государств.

По общему правилу государственные служащие не только не должны принимать подарки от третьих лиц, но и не разрешать этого членам своих семей, а также лицам, действующим от их имени. Под подарками понимается бесплатный транспорт, проживание, другие услуги и материальные преимущества, если они предоставляются любым лицом, за исключением родственников и близких друзей. Кроме того, служащим предписано избегать слишком щедрого гостеприимства как от частных лиц, так и от компаний, имеющих любые деловые отношения с ним.

Антикоррупционные меры закреплены в отдельном акте, который в частности предусматривает ответственность за:

- получение государственным служащим любого вознаграждения, кроме законно выплачиваемой заработной платы, в качестве поощрения за действия или бездействие государственного служащего, проявление снисхождения к определенному лицу – в виде лишения свободы от трех до семи лет и штрафа;

- принятие ценной вещи от любого лица, в прошлом, настоящем или будущем взаимодействовавшим с государственным служащим в рамках осуществления его служебных полномочий – в виде лишения свободы сроком от 6 месяцев до 5 лет и штрафа.

Деяния, совершенные государственным служащим, считаются уголовным проступком, если он, например, регулярно получает или пытается получить от третьих лиц вознаграждения в обмен на определенные действия, а также если обманным путем незаконно присваивает или иным способом «преобразует» для личного пользования любое имущество, находящееся под его контролем и вверенное ему, и наказываются лишением свободы на срок от четырех до десяти лет и штрафом¹.

Заключение

Несмотря на очень подробно разработанные правила служебного поведения и длинный перечень запретов, а также жесткие конкурсные требования, уровень коррупции в Индии остается крайне высоким. В 2020 г. Индия была первой среди азиатских стран по уровню взяточничества. В соответствии с последними данными Transparency International, 89% населения Индии считают

¹ The Prevention of Corruption Act, 1988. URL: <https://legislative.gov.in/sites/default/files/A1988-49.pdf> (дата обращения: 31.05.2021).

коррупцию в государственных органах серьезной проблемой, 39% давали взятку при получении государственных услуг за год. 46% населения Индии задействовали личные связи для получения государственной услуги (также самый высокий показатель среди азиатских стран), 51% населения практически или полностью не доверяют государственным структурам [10].

Тем не менее, неполитическая идеология, внедренная в корпус нормативно-правовых документов Индии в виде ценностных установок и элементов идей служения обществу, существенно улучшает качество работы государственных служащих. Вопрос в том, как предсказывать и контролировать девиации? Частично легализовать nepotism? Или наоборот, ужесточить наказания взяточничество и кумовство? Например, в Индии разрешена смертная казнь за тяжкие преступления, быть может, ее стоит применять и по отношению к коррупционерам, как это делается в Китае? На эти вопросы должны отвечать не столько юристы и политологи, сколько народ, общество и политики (как отражение, представители общества) Индии.

Список источников

1. Вафин А. Идеология в организации: Психологические игры в «лидеров» и манипуляции «массами». М.: URSS, 2020. 88 с.
2. Вафин А. Политическая маргинальность: психология и идеология // Азимут научных исследований. Т. 6. №4. 2017. С. 307-310.
3. Гидденс Э. Последствия модернити // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология. М., 1999. С. 101-122.
4. Ефременко Д.В., Мелешкина Е.Ю. Теория модернизации о путях социально-экономического развития // Социологические исследования. № 6. 2014. С. 3-12.
5. Ильинская С.Г. Концепт аутентичного развития как альтернативная модернизации идеология // Вестник РУДН. Т. 20. №2. 2018. С. 215-236.
6. Манхейм К. Избранное. Диагноз нашего времени. М.: Юрист, 1994. С. 7-276.
7. Чарльз Т. Принуждение, капитал и европейские государства. 990 – 1992 гг. М.: Издательский дом «Территория будущего», 2009.
8. Эткрафт Э. Политическая теория и политическая идеология // Политическая теория в XX веке. М., 2008. С. 364-383.
9. Eagleton T. Ideology: An introduction. London; New York, 1991.
10. Vrushni J. Global Corruption Barometer. Asia 2020. Citizens' views and Experiences of Corruption // Transparency International. 2020.

References

1. Vafin A. *Ideology in the organization: Psychological games in the "leaders" and manipulation of the "masses"*. Moscow: URSS; 2020. (In Russ.)
2. Vafin A. Political marginality: psychology and ideology. *Azimut nauchnykh issledovaniy = Azimuth of scientific research*. 2017;6(4):307-310. (In Russ.)
3. Giddens E. The consequences of modernity. In: *New post-industrial wave in the West. Anthology*. Moscow; 1999. P. 101-122. (In Russ.)
4. Efremenko D. V., Meleshkina E. U. The theory of modernization about the ways of socio-economic development. *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological studies*. 2014;(6):3-12. (In Russ.)
5. Ilyinskaya S. G. The concept of authentic development as an alternative ideology to modernization. *Vestnik RUDN*. 2018;20(2):215-236. (In Russ.)
6. Mannheim K. *Favorites. The diagnosis of our time*. Moscow: Jurist; 1994. P. 7-276. (In Russ.)
7. Charles T. *Coercion, capital and European states. 990-1992*. Moscow: Publishing House "Territory of the Future";, 2009. (In Russ.)
8. Etkraft E. Political theory and political ideology. In: *Political theory in the XX century*. M.; 2008:364-383. (In Russ.)
9. Eagleton T. *Ideology: An introduction*. London; New York, 1991.
10. Vrushni J. Global Corruption Barometer. Asia 2020. Citizens' views and Experiences of Corruption. *Transparency International*. 2020.

Информация об авторе

А. М. Вафин – канд. полит. наук, доц. кафедры политических и правовых учений.

Information about the author

A. M. Vafin – PhD in Political Sciences, Associate Professor of Department of Political and Legal Studies.

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

The author declares that there is no conflict of interest.

Статья поступила в редакцию 08.10.2021; одобрена после рецензирования 25.10.2021; принята к публикации 27.10.2021.

The article was submitted 08.10.2021; approved after reviewing 25.10.2021; accepted for publication 27.10.2021.