

УДК 94(669)

Сокова Зинаида Николаевна

доктор исторических наук, профессор,
профессор кафедры новой истории и международных отношений
Тюменского государственного университета

sokova.zn@gmail.com

Zinaida N. Sokova

Doctor of historical Sciences, full professor.

Department of modern history
and international relations,

Tyumen State University

sokova.zn@gmail.com

ЭВОЛЮЦИЯ ЧИНОВНИЧЕСТВА НИГЕРИИ В УСЛОВИЯХ ДЕКОЛОНИЗАЦИИ

EVOLUTION OF THE BUREAUCRACY OF NIGERIA DURING DECOLONIZATION

***Аннотация.** После Второй мировой войны, когда на африканском континенте усиливаются антиколониальные настроения, нарастает тенденция к расширению участия африканцев в управлении территорией, в том числе путем замещения высших чиновничьих должностей. Анализируется история формирования статусно-должностной структуры чиновничества накануне и в первые два десятилетия независимости Нигерии. Установлено, что определяющим компонентом данного процесса стал рост аппарата управления, расширение его функций, африканизация кадрового состава. Выявлено, что нигерийское чиновничество как социальная категория внутренне стратифицирована по уровню образования и квалификации, характеру выполняемой работы, социально-экономическому положению, статусу в обществе.*

***Ключевые слова:** Нигерия, гражданская служба, чиновничество, африканизация, иерархическая структура, уровень компетентности.*

***Abstract.** After the Second World War, when on the African continent the anti-colonial sentiment was intensifying, a tendency for increasing of participation of Africans in the management of the territory began to increase, in that number by replacing the higher civil service positions. The article analyzes the history of the formation of the status structure of the bureaucracy before and during first two decades of independence of Nigeria. It is found that the determining component of this process was the increase of the bureaucracy, the expansion of its functions, staff africanization. It is revealed that the Nigerian bureaucracy as a social category is internally stratified by the level of education and qualification, type of work, socio-economic and social status.*

Keywords: Nigeria, civil service, bureaucracy, africanization, hierarchical structure, level of competence

В колониальный период в гражданской службе Нигерии существовало деление должностей на «европейские» – высшие – и «африканские» – низшие. В послевоенное время эта классификация была заменена на «старшую» и «младшую» службы [5, p. 249]. «Старшие», наиболее ответственные и высокооплачиваемые посты, требующие высокой квалификации (секретари министерств и их заместители, руководящий персонал департаментов) занимали европейцы, «младшая» служба (канцелярские работники) включала представителей местного населения. Результатом деятельности комиссии Горсача (1954-1955 гг.) было введение новой иерархической структуры, основанной на системе образовательно-квалификационных «классов». При этом для административно-исполнительных работников вводились «административный», «исполнительский» и «канцелярский классы», а для специалистов технико-экономического профиля – «профессиональный» и «старший технический». «Классам» соответствовали буквенные обозначения: А – «административный», В – «профессиональный», Се – «исполнительский», Ст – «старший технический», Д – «канцелярский» [6, p. 37].

Служащий «административного класса» обычно имел высшее образование, канцелярский работник – начальное. Категория «исполнителей» взяла на себя часть вспомогательной работы, выполнявшейся ранее высшими чиновниками. Эта функция не могла осуществляться канцелярским персоналом, так как требовала более высокого уровня квалификации. Для исполнительских работников в качестве необходимого минимума образования было установлено наличие свидетельства об окончании средней школы.

Каждый «класс» состоял из кадровых групп, которые, в свою очередь, делились на 3-8 рангов или «уровней продвижения». Переход чиновников из одного ранга к другому, более высокому, происходил в соответствии с принципом выслуги лет. Каждому рангу соответствовала определенная шкала жалованья. В 1970-х гг. структура должностей в Нигерии включала более 600 кадровых групп и 118 шкал жалованья [8, p. 120].

Иерархическая структура служащих государственного аппарата управления была тесно связана с местом и ролью отдельных организационных подразделений внутри министерств. Главной единицей в них являлся административный отдел. Он был ответственен за координацию работы различных отделов министерства, осуществлял финансовый надзор за их деятельностью, помогал постоянному секретарю (главному чиновнику министерства) в определении политики данного ведомства. Другим, наиболее крупным звеном административно управленческого аппарата министерства, являлись департаменты (отделы), которые решали хозяйственные вопросы. Все департаменты подразделялись на секции и подсекции.

Служащие любого министерства от главного помощника министра до ассистента-секретаря относились к «административному классу». Занимая

привилегированное положение по уровню оплаты труда, статусу и влиянию, они являлись своеобразной «элитой» гражданской службы. При этом главный помощник министра носил чин постоянного секретаря, руководитель административного отдела являлся заместителем постоянного секретаря, начальники других отделов – заместителями секретаря, а начальники отделений (секций) – главными ассистент-секретарями и старшими ассистент-секретарями, выполняя функции помощников руководителей подразделений. В 1977 г. в федеральных государственных учреждениях Нигерии были заняты 979 «администраторов», т.е. 2,3% от общей численности чиновничества [4, p. 23].

Кроме них, на службе в министерствах состояли «исполнители», выполняющие общие и секретарские обязанности. В пределах этого деления существовали ранги: главный исполнитель, старший исполнитель, высший исполнитель, исполнитель, помощник исполнителя. Они могли занимать различные должности – инспектора, старшего инспектора-ревизора, помощника начальника отделения и т.п.

Иерархическая структура канцелярских работников министерств включала главного клерка, старшего клерка, помощника клерка.

В департаментах отраслевых министерствах Нигерии было занято значительное количество специалистов технико-экономического профиля, относящихся к «профессиональному» и «старшему техническому классам». В 1963 г. они составляли 24,4% всех научно-технических кадров страны [1, с. 202] и имели следующую градацию: главный технический служащий, помощник главного технического служащего, высший технический служащий, старший технический служащий, помощник технического служащего. Чиновники «профессионального» и «старшего технического классов» могли занимать должность директора департамента, начальника отделения, руководителя лаборатории, а также выполнять различные обязанности по подготовке инженерно-технических проектов.

Одним из определяющих компонентов процесса формирования чиновничества в Нигерии явилась африканизация государственных служащих, т.е. постепенная замена служащих-экспатриантов административно-исполнительными кадрами местного происхождения. В этой связи еще в 1940-е гг. колониальная власть усилила внимание к образованным представителям региональных этносов, предоставив некоторым из них возможность поступать на государственную службу. Тогда же были приняты программы подготовки национальных кадров и выделения денежных средств на их обучение. Эта тенденция усилилась в начале 1950-х гг., когда на фоне растущей активности нигерийских политических объединений специальная «ревизионная группа» рекомендовала рассматривать в первоочередном порядке заявления представителей коренного населения региона, претендующих на получение вакантных мест в структурах управления. В последующие годы африканизация аппарата управления проходила нарастающими темпами и закончилась в основном в середине 1960-х гг.

В Нигерии долгое время отсутствовали учебные заведения, осуществлявшие подготовку управленческих кадров. Поэтому до середины

1930-х гг. для получения должности клерка претенденту было достаточно иметь начальное образование. Ситуация в этой сфере стала меняться только после Второй мировой войны, когда молодежи были предоставлены стипендии для получения высшего образования в Нигерии и за рубежом. В первое послевоенное десятилетие в Нигерии были основаны Ибаданский университетский колледж, Нигерийский колледж искусств, науки и техники с филиалами в Ибадане, Энугу и Зарии, Технический институт Яба. В то же время даже с появлением этих учебных заведений в колонии сохранялся острый дефицит квалифицированных кадров, а курс на африканизацию административно-управленческого аппарата лишь обострил общее положение в этой сфере. Поэтому выпускники нигерийских учебных заведений без труда находили себе работу в государственном аппарате. По данным социологических обследований, около половины респондентов, окончивших вузы в 1960-е и начале 1970-х гг., становились государственными чиновниками [3, р. 68]. В последующий период такая тенденция сохранялась.

В колониальный период наибольший набор привилегий в получении образования имели проживавшие в Западном регионе и в Восточной области Нигерии народности йоруба и ибо, выходцы из среды которых шире привлекались на гражданскую службу.

Аналогичная картина сохранялась и в период Первой республики (1960-1966 гг.), когда 88,7% нигерийских студентов являлись йоруба или ибо [7, р. 102]. Правда, к середине 1970-х гг. этот показатель несколько снизился, но в целом продолжал оставаться доминирующим: более 60% учащихся высшей школы принадлежали к названным народностям [2, р. 29].

В результате администраторы из среды йоруба или ибо преобладали в большинстве федеральных учреждений, занимая во второй половине 1970-х гг. 90% всех высших должностей [2, р. 7]. Такая ситуация сохранялась до принятия конституции 1979 г., провозгласившей принцип равного представительства народностей Нигерии среди высшего федерального чиновничества. Что касается регионов, то здесь на службу в государственные учреждения принимались в основном лица местного происхождения.

Литература:

1. *Нигерия. Современный этап развития. М. Наука, 1978. 322 с.*
2. *Beckett P., O'Connell J. Education and power in Nigeria. A study of university students. N.Y. Africana, 1978. 224 p.*
3. *Diejomach V.P. Employment prospects for Nigerian graduates. Manpower supply and utilization in Ghana, Nigeria and Sierra Leone. Geneva, 1979. P.66-87.*
4. *Federal Republic of Nigeria. Federal civil service manpower statistics. Lagos: Federal min. of establishments, 1977. 58 p.*
5. *Nicolson I. F. The administration of Nigeria. 1900-1960. Men, methods and myths. Oxford; Claredon press, 1969. 326 p.*
6. *Nigeria. Commission on the public services of the governments in the Federation of Nigeria 1954-1955. Report. Lagos: Federal gov. press, 1955. 208 p.*

7. *Okafor N. The development of universities in Nigeria. A study of the influence of political and other factors on university development in Nigeria, 1868-1967. L. Longman, 1971. 214 p.*

8. *Survey of Nigerian affairs, 1975 ed. By O. Oyediren. Ibadan: Univ. press Ltd, 1978. 347 p.*

References.

1. Nigeria. Modern stage of development. M.: Science, 1978. 322 p.

2. *Beckett P., O'Connell J. Education and power in Nigeria. A study of university students. N.Y. Africana, 1978. 224 p.*

3. *Diejomach V.P. Employment prospects for Nigerian graduates. Manpower supply and utilization in Ghana, Nigeria and Sierra Leone. Geneva, 1979. P.66-87.*

4. Federal Republic of Nigeria. Federal civil service manpower statistics. Lagos: Federal min. of establishments, 1977. 58 p.

5. *Nicolson I. F. The administration of Nigeria. 1900-1960. Men, methods and myths. Oxford; Claredon press, 1969. 326 p.*

6. Nigeria. Commission on the public services of the governments in the Federation of Nigeria 1954-1955. Report. Lagos: Federal gov. press, 1955. 208 p.

7. *Okafor N. The development of universities in Nigeria. A study of the influence of political and other factors on university development in Nigeria, 1868-1967. L. Longman, 1971. 214 p.*

8. *Survey of Nigerian affairs, 1975 ed. By O. Oyediren. Ibadan: Univ.press Ltd, 1978. 347 p.*