

Научная статья  
УДК 94+323.37  
DOI: 10.24866/2542-1611/2022-1/58-69

## "Кадры решают всё": реформа кадровой системы КНР на рубеже 1980–1990-х годов

**Иван Юрьевич ЗУЕНКО**

Московский государственный институт международных отношений (Университет), Москва, Россия, Институт истории, археологии и этнографии народов Дальнего Востока ДВО РАН, Владивосток, Россия, i.zuenko@inno.mgimo.ru

**Дмитрий Григорьевич СЕЛЬЦЕР**

Тамбовский государственный университет имени Г.П. Державина, Тамбов, Россия, seltser@yandex.ru

**Аннотация.** Статья посвящена анализу реформы кадровой системы, осуществлённой руководством КНР на рубеже 1980–1990-х годов в рамках политики реформ и открытости. Реформа оптимизировала и систематизировала практики рекрутинга, индоктринизации и функционирования бюрократии. Благодаря её осуществлению были регламентированы практики набора чиновников в соответствии с результатами экзаменов, их карьерного движения в соответствии с иерархичной системой административных рангов и ротации руководящих кадров. Проведение данной реформы стало одним из ключевых факторов сохранения и усиления партоткратического режима в КНР на фоне кризиса в мировом социалистическом движении и краха СССР и КПСС.

**Ключевые слова:** Китай, кадровая система, реформа, перестройка, государственная служба, партотократия

**Для цитирования:** Зуенко И.Ю., Сельцер Д.Г. "Кадры решают всё": реформа кадровой системы КНР на рубеже 1980–1990-х годов // Известия Восточного института. 2022. № 1. С. 58–69. DOI: 10.24866/2542-1611/2022-1/58-69

Original article  
DOI: 10.24866/2542-1611/2022-1/58-69

## Cadres Decide Everything: Reform of Cadre System in China in late 1980s – early 1990s

**Ivan Yu. ZUENKO**

Institute of International Studies, Moscow State University of International Relations (MGIMO), Institute of History, Archeology and Ethnology, Far Eastern branch of Russian Academy of Sciences, Vladivostok, Russia, i.zuenko@inno.mgimo.ru

**Dmitry G. SELTSE**

Derzhavin Tambov State University, Tambov Russia, seltser@yandex.ru

**Abstract.** The article is dedicated to the analysis of the cadre system reform in China in late 1980s – early 1990s that was implemented as a part of wider 'reforms and opening up' policy. The cadre system reform (first of all, Provisional Regulations on State Civil Servants, 1993) managed to improve recruiting, indoctrination and functions of Chinese bureaucracy. The reform brought start to the practices of enrolment exams, rotation of leadership and hierarchy system of administrative ranks. All these measures became one of key factors of maintaining and strengthening of China's partocracy regime in 1990s, which contrasted with crisis in international communism movement and collapse of the Soviet Union and its Communist Party. The success of these measures conducted in the framework of the experimental reform led to adopting Civil Servants Law in 2005, which was fully based on previous Provisional Regulations on State Civil Servants.

**Keywords:** China, cadre system, reform, perestroika, civil service, partocracy

**For citation:** Zuenko I.Yu., Seltser D.G. Cadres Decide Everything: Reform of Cadre System in China in late 1980s – early 1990s // Oriental Institute Journal. 2022. № 1. P. 58–69. DOI: 10.24866/2542-1611/2022-1/58-69

Фундаментальная научная задача, стоящая перед авторами статьи, заключается в попытке ответа на давний, но не потерявший актуальности вопрос: "Почему сохранились КНР и КПК, но исчезли СССР и КПСС, несмотря на то что в 1980-х годах и в Китае, и в Советском Союзе были инициированы реформы, и обе стра-

ны столкнулись с острым социально-политическим кризисом". В ходе глубинных интервью, проведенных Д.Г. Сельцером в Китае, информанты – китайские партийно-государственные чиновники разного уровня – были единодушны: секрет жизнеспособности КНР – в контроле правящей партией руководящих кадров, как некогда это было в СССР. Потеря партией контрольной функции чревата для Китая неизбежным распадом и уходом КПК с исторической арены, то есть повторением судьбы СССР–КПСС. Оттого вопрос "Почему сохранились КНР и КПК, но исчезли СССР и КПСС?", несомненно, не умозрительен, а имеет не только научный, но и прикладной характер. Ответ на него, разумеется, не может быть дан единственно через изучение кадровой политики. Вместе с тем именно кадровая политика видится авторам статьи как один из ключевых факторов процесса реформ в СССР и Китае, имея в виду базовые основы функционирования политических режимов в обеих странах – их партократический характер.

Таким образом, объектом же конкретно этой статьи является реформа кадровой системы, осуществлённая в КНР в рамках более широкой политики реформ и открытости, инициированной китайским руководством в конце 1970-х гг. Её ключевые мероприятия: введение "Временного положения о государственных служащих", разрабатываемого с конца 1980-х гг. и утверждённого в 1993 г., а также его дальнейшее усовершенствование, приведшее к созданию современной системы рекрутинга и индоктринации бюрократии и политической элиты страны. Не будет преувеличением сказать, что именно кадровая реформа рубежа 1980–1990-х гг. создала современную кадровую систему КНР.

В настоящей статье авторы ответят на вопросы, каковы были предпосылки инициации реформы, какие факторы влияли на её проведение и к каким результатам привело её осуществление. В соответствии с этими тремя вопросами работа разбита на три параграфа, которые предваряет параграф, посвященный анализу имеющихся по теме статьи источников и литературы.

### **Теоретико-методологические аспекты исследования**

Прежде всего, следует чётко обозначить, что же авторы статьи имеют в виду под "кадровой системой" и "кадровой реформой" в современном Китае.

Под "кадровой системой" подразумевается совокупность практик, касающихся организации государственного управления на уровне подбора, продвижения и назначения государственных служащих, а также контроля над их деятельностью. Под "кадровой реформой" – совокупность мер по оптимизации данной системы для обеспечения потребностей государства и правящей партии в меняющихся социально-экономических условиях. Таким образом, внимание авторов сфокусировано на вопросах организации и реформирования системы подбора и продвижения государственных служащих (в качестве синонимов нами будут также использованы термины "чиновники" и "бюрократы", причём без негативной коннотации). В то время как не менее важные, но требующие отдельного исследования вопросы организации деятельности государственных институтов, политических реформ и политической идеологии в Китае 1970–90-х гг. остаются вне фокуса данной работы.

Следует отметить, что ключевое значение кадровой реформы для обеспечения устойчивости политического режима в КНР неоднократно выделялось китайскими и зарубежными авторами. Этому посвящены, например, работы таких исследователей, как Се Цинкуй, Тун Фулин, Хон Чан, Мелани Мэнион [27; 30; 35]. К разработке данной темы вплотную подошли также в "позднем" СССР, где было защищено несколько диссертаций, рассматривавших развитие кадровой системы сквозь призму партократии [2; 25]. В современной России наиболее последовательно и комплексно данную тему изучал научный сотрудник Института Дальнего Востока РАН А.В. Ершов [7 – 9]. Помимо нескольких работ авторов статьи [10 – 15; 22 – 24] она также затрагивалась в исследованиях А.П. Алексеенко [1], Л.М. Гудошникова [3], К.А. Егорова [5, 6], С.А. Иванова [16; 17], К.А. Кокарева [18], П.В. Трошинского [26]. Изложенная в указанных работах фактура позволяет реконструировать процесс развития кадровой системы в период китайских реформ, однако

не акцентирует внимание читателя на конкретных мероприятиях по апробации и внедрению "Временного положения о государственных служащих" и их связи с преодолением острого системного кризиса, в котором оказался режим правления Коммунистической партии Китая на рубеже 1980–90-х гг. Данный пробел призвана восполнить настоящая статья.

Для работы над статьёй использовано две группы источников: письменные и опросные. Первая группа источников представлена различными официальными документами, которые содержатся в ежегодниках, хрониках и справочниках центральных и региональных ведомств, сборниках нормативных документов [33; 36], собранных И.Ю. Зуенко в ходе работы в библиотеках провинции Хэйлунцзян и Института изучения России Хэйлунцзянской академии общественных наук, а также оцифрованных базах данных по периоду реформ<sup>1</sup>. Работа по сбору данных, относящихся ко второй группе источников, была проведена Д.Г. Сельцером в ходе уже упомянутого полевого исследования кадровой политики, механизмов элитного рекрутинга и состояния кадров партийно-государственного управления современного Китая, проведенного им в 2011 г. в КНР<sup>2</sup>. Географические границы данного исследования были локализованы Пекином, Шанхаем и городами провинций Хэйлунцзян (Цзямусы, Суйфэнхэ, Фуцзинь, Харбин, Муданьцзян) и Цзянсу (Сюйчжоу, Суйнин, поселок Ланшань), в ходе чего было взято 25 полуструктурированных интервью. Для достижения целей данной статьи были использованы данные, относящиеся к вопросам кадровой реформы, которая, несмотря на то что её ключевые мероприятия прошли в начале 1990-х гг., не считается завершённой по сей день.

### Предпосылки кадровой реформы

Китай – это цивилизация с многотысячелетней историей государственного управления, достигшая уже к рубежу нашей эры выдающихся свершений с точки зрения организации бюрократической системы. Её ключевыми характеристиками являлись (и являются до сих пор) меритократический характер рекрутинга, строгая иерархичность, разветвлённость аппарата, культ письменных документов, поддерживаемый мощной традицией книжной учёности [19, с. 123–124].

Безусловно, на этом фоне было бы наивно и даже безответственно говорить о внедрении определённых элементов кадровой системы только в период китайских реформ. Признавая это, отметим, что приход к власти Коммунистической партии (КПК) в 1949 г. значительно деформировал те практики, которые достались Китаю "в наследство" от имперского периода, причём сразу в двух направлениях: с одной стороны, внедрялся советский опыт, основанный на партократии и жёсткой централизации; с другой стороны, развивался собственный опыт КПК, приобретённый ей в ходе управления сельскими и горными районами в условиях гражданской войны, начиная с конца 1920-х гг., и направленный прежде всего на отход от чрезмерной регламентации и централизации управленческого процесса. (Противоречие между этими векторами развития было описано Мао Цзэдуном в работе "О десяти важнейших взаимоотношениях" [21, с. 342–343]). В результате в годы правления Мао Цзэдуна (1949–1976 гг.) образовалась противоречивая и имеющая массу недостатков кадровая система, в которой чиновники были дезориентированы и в значительной степени демотивированы<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> В частности, использована база текстов по политике реформ и открытости, размещённая на Интернет-ресурсе [rhb.reformdata.org](http://rhb.reformdata.org), и база юридических документов, размещённая на Интернет-ресурсе [chinaacourt.org/law](http://chinaacourt.org/law). Более подробно работа по составлению источниковой базы расписана в: [15].

<sup>2</sup> Подробно методология исследования расписана в: [22].

<sup>3</sup> Подтверждение этого мы видим даже в китайской литературе тех лет. Так, теме рефлексии государственных, партийных и корпоративных служащих посвящены два крупнейших рассказа периода до и после "культурной революции": Ван Мэн "Новичок в орготделе" (на русском языке опубликован в 1985 г. в переводе В. Сорокина) и Цзянь Цзылун "Дневник секретаря заводууправления" (опубликован тогда же в переводе С. Торопцева).

Ключевым фактором системного кризиса в кадровых аспектах стала развязанная Мао Цзэдуном т.н. "культурная революция" 1966–1976 гг., целью которой как раз и являлось разрушение бюрократической системы, естественным образом складывающейся после перехода КПК от работы в условиях гражданской войны к мирному строительству. На месте этой системы Мао Цзэдун хотел создать новую – компактную, мобильную, универсальную, способную самостоятельно и автономно решать на местах задачи местного значения [20]. Данный подход был воплощён в создании "революционных комитетов" как универсальных органов власти и управления на местах. Председателями провинциальных ревкомов, как правило, назначались руководители провинциальных военных округов, соединившие в своих руках военную и административную власть. После восстановления партийных комитетов в 1969–72 гг. в руках руководства ревкомов оказались сосредоточенными функции и партийных органов тоже. Данная тенденция стала следствием установки Мао на создание "компактного и оперативного госаппарата", закрепленной в ст. 15 конституции КНР 1975 г., а также стремления Пекина обеспечить контроль над регионами с помощью жесткой субординации, характерной для военных кадров.

Данная децентрализованная система имела ряд институциональных и кадровых проблем. Не были разграничены функции ревкомов и партийных комитетов; не было реализовано на практике подчиненное положение ревкомов по отношению к представительным органам власти, закрепленное в конституции 1975 г. Леворадикальные "выдвиженцы культурной революции" в руководстве регионов – прежде всего, из числа военных – проявляли себя как неэффективные управленцы, склонные к волюнтаризму, самоуправству и интриганству. Потенциально усиление самостоятельности региональных военных лидеров грозило вернуть Китай в "эпоху милитаристов". "Старые кадры", имеющие значительный практический опыт работы в 1950–60-х гг., в значительной степени были отстранены от власти. Молодое поколение под воздействием массовых политических кампаний 1960–70-х гг. лишилось доступа к образованию, было дезориентировано в идеологическом плане, в значительной степени демотивировано, психологически сломлено, настроено недоверчиво по отношению к деятельности партийно-административных органов.

Таким образом, к моменту смерти Мао Цзэдуна в 1976 г., который в историографии принято считать завершением "культурной революции", назрела задача реформирования всей системы госуправления: как в институциональном, так и кадровом отношении. Институциональные вопросы в основном были решены в 1977–1982 гг., когда были приняты две новые конституции, уничтожившие институты, созданные в годы "культурной революции" (ревкомы, народные коммунь), и создавшие современную систему госорганов в центре и на местах. В тот же период в результате реабилитации лиц, подвергшихся гонениям в годы "культурной революции", в государственные органы массово стали возвращаться уже упомянутые "старые кадры". А "выдвиженцы культурной революции", напротив, задвигались, лишались руководящих постов или же административной работы вообще. Как следствие, изменился стиль управленческой работы: гораздо большее значение приобрела письменная регламентация деятельности, значительно расширился и разветвился управленческий аппарат. Однако вопрос выстраивания новой, стройной системы работы госслужащих решён не был.

Во многом данное обстоятельство обусловлено тем, что он связывался с т.н. "проблемой политической реформы", т.е. концепцией реформы политического режима, главной дилеммой которой в середине 1980-х гг. виделось разделение государственного и партийного аппаратов [4, с. 178].

В июне 1986 г., признав, что поднятый ещё в начале реформ вопрос о политических реформах так и не был конкретизирован, де-факто лидер Китая Дэн Сяопин потребовал включить его в повестку дня: "Стало ясно, что без проведения реформы политической структуры нельзя идти в ногу с развитием нашей обстановки. <...> В противном случае при нашем громоздком, разбухшем аппарате, бюрокра-

тизме, волоките <...> неизбежно возникнет торможение, которое застопорит реформу хозяйственной системы"; "Реформа политической структуры должна входить в круг наших реформ. Следует сократить и упростить управленческий аппарат, на деле передавать права низам"; "Я предлагаю товарищам из секретариата обдумать вопрос перестройки всей политической структуры" [32]. Решение вопроса было запланировано на период до начала XIII-го съезда КПК, однако фактически было отложено в связи со студенческими волнениями и, как следствие, усилением консерваторов в руководстве КПК.

Новый виток ожиданий политической реформы оказался связан с XIII-м съездом КПК (октябрь 1987 г.), к началу которого с целью сохранения статус-кво между реформаторским и консервативным течением Дэн Сяопином была произведена перебалансировка правящей верхушки. В результате этого повестка съезда была сформирована умеренно-реформаторски настроенным генсеком ЦК КПК Чжао Цзыяном, и в решениях появились призывы к проведению кадровой реформы, демократических выборов внутри партии, а также разделению партийного и государственного аппарата. Однако прогрессивные формулировки съезда фактически не были выполнены в связи с разразившимся начиная с 1988 г. острым социально-экономическим кризисом, кульминацией которого стали "тяньаньмэньские события" весны 1989 г. и итоговая победа консерваторов в межфракционной борьбе.

Тем не менее задача по созданию стройной и урегулированной кадровой системы оставалась на повестке дня и реализовывалась уже в условиях усиления консерваторов и отказа от политической реформы в её радикальном (мы бы рискнули назвать его "перестроечным") варианте.

### **Проведение кадровой реформы**

Сделаем небольшой экскурс назад. Формирование института госслужбы, наравне с реформой цен и госсектора, считалось одним из ключевых направлений реформ в течение всех 1980-х гг. Так, курс на создание будущей иерархичной системы упоминался в "Правилах деятельности номенклатурных работников" 1984 г. Тогда же из сотрудников пятнадцати ведущих вузов страны была сформирована экспериментальная исследовательская группа по подготовке законопроекта об институте госслужбы [37].

Огромный шаг в направлении реформы был сделан на 1-й сессии ВСНП 7-го созыва (1988 г.) в рамках осуществляемого после XIII-го съезда КПК на разграничение партии и государства. Тогда в структуре Госсовета было создано Министерство кадров, которому от Орготдела ЦК КПК передавался ряд полномочий по формированию кадрового аппарата в Центре и на местах [38]<sup>4</sup>. А в апреле 1988 г. появился проект "Временного положения о госслужащих", который устанавливал правила классификации должностей госслужащих, зачисления их на службу по результатам экзаменов, порядок аттестации, поощрения и наложения взыскания, увольнения на пенсию, ухода в отставку. 1 января 1989 г. было выпущено "Уведомление об использовании экзаменов и проверок при приеме на работу новых сотрудников в государственные административные учреждения", подготовленное Организационным отделом ЦК КПК и Министерством кадров, согласно которому устанавливалась практика экзаменов на замещение госдолжности в качестве рекрутинга кадров во всех учреждениях от уезда и выше [Там же]. С апреля 1989 по июнь 1990 гг. в шести центральных ведомствах, выбранных для проведения эксперимента, включая налоговое, ревизионное и таможенное управления, была произведена инвентаризация 2618 должностей, определен круг их обязанностей, составлена классификация; 156 новых служащих были приняты на работу в результате прохождения экзаменационных испытаний [Там же]. В опытный порядок стали использовать новую систему и на местах: с апреля 1989 г. – в двух городах окружного значения (Харбин и Шэньчжэнь); со второй половины 1989 г. – в двух

<sup>4</sup> Министерство кадров существовало до 2008 г., когда было слито с Министерством труда и социального обеспечения, в результате чего было создано Министерство трудовых ресурсов и социального обеспечения.

провинциях (Гуандун и Фуцзянь) и восьми городах окружного значения. Всего к 1992 г. количество "местных экспериментальных площадок" различного уровня достигло 21 [Там же].

После событий 1989 г. развитие института госслужбы приобрело новое значение, поскольку правящая элита была намерена использовать этот механизм для комплектования руководства всех звеньев лояльными режиму кадрами, а также в преодолении центробежных процессов, характерных для 1980-х гг. Учитывая значительный объем кадровых чисток, осуществленных в рамках борьбы с "буржуазной либерализацией", бюрократия нуждалась не только в подготовке сменщиков тех, кто был уволен, но и в формировании своеобразного "кадрового резерва".

Данная задача возлагалась на местные органы власти и управления, которые должны были подобрать 200–300 перспективных управленцев уездного уровня на каждую провинцию, а также ведомства Госсовета, которые должны были выдвинуть 100–200 чиновников от учреждения [18, с. 174]. Приоритет отдавался выходцам из рабочих, крестьян, семей революционеров и номенклатуры (так была заложена основа будущего "поколения принцев", пришедших к власти в конце 2000-х гг.) Активисты "культурной революции" и "тяньаньмэньских событий" исключались из числа кандидатов [Там же, с. 175]. Ввиду дефицита руководящих кадров разрешили оставлять на своих должностях тех, чей возраст превышал 65 лет. Кадровая политика, начатая в середине 1980-х гг. в период нахождения на посту генсека ЦК КПК реформаторов Ху Яобана и Чжао Цзяяна, направленная на широкое привлечение кадров из интеллигенции, была фактически свёрнута [Там же].

В 1993 г. была образована Руководящая группа по работе с новыми кадрами, подготовившая ряд постановлений, направленных на индоктринацию рекрутируемой бюрократии в духе верности партии и её боевым традициям. В июле 1994 г. Партийная школа ЦК КПК начала издавать журнал "Китайская душа" ("Чжунхуахунь" 中华魂), целью которого провозглашалась популяризация революционных традиций, яньаньского духа, воспитание патриотизма.

Однако подлинно системной реформой в этом направлении стало введение с 1 октября 1993 г. на территории всей страны "Временного положения о государственных служащих" [31]. Уже в ближайшее время была завершена работа по классификации должностей в соответствии с "Временным положением", разработаны структура, полномочия, штаты государственных учреждений, определены должностные категории и их содержательная характеристика. Был закреплён порядок приема на работу в местные правительства. Начал применяться прием на госслужбу по результатам экзаменов уже к очередному, XV-му, съезду КПК (1997 г.), организованному на регулярной основе в 28 провинциях.

Принятие полноценного закона о государственной гражданской службе, ставшего основой кадровой существующей по сей день кадровой системы КНР, было отложено до 2005 г. При этом значимых изменений по сравнению с "Временным положением" 1993 г. закон не имел [34] – экспериментальные принципы, положенные в его основу, были признаны однозначно успешными.

### **Содержание кадровой реформы**

В чём же заключаются основные элементы внедрённой кадровой системы, и как проведение реформы помогло режиму правления КПК выстоять на фоне крушения социалистического лагеря?

В соответствии со ст. 2 Закона "О государственной гражданской службе" государственный служащий – это персонал, осуществляющий публичные обязанности в соответствии с законом, включённый в кадры государственной администрации и получающий заработную плату и пособия за счёт государственных финансов. В Китае отсутствует понятие муниципальной службы, а госслужба включает в себя работу как в центральных, так и в местных органах. Централизм также достигается посредством того, что единым органом, осуществляющим управление госслужащими в рамках всей страны, является Государственная администрация государственной службы КНР, созданная в 2008 г. в подчинении Министерства трудовых ресурсов и социального обеспечения. Поскольку курс на разделение партийного и

Номер ранга	Руководящие должности	Неруководящие должности
1	Высшие государственные должности (председатель КНР, премьер Госсовета, председатель Постоянного комитета ВСНП, председатель Всекитайского совета НПКСК)	–
2-4	Заместители вышестоящих	–
4-8	Руководители уровня министерств и провинций (шэн-буцзи 省部级)	–
6–10	Заместители вышестоящих	–
8–13	Руководители уровня округов и департаментов (тинцзи 厅级)	Инспекторы
10–15	Заместители вышестоящих	Заместители вышестоящих
12–18	Руководители уровня уездов и управлений (цзюйцзи 局级)	Консультанты
14–20	Заместители вышестоящих	Заместители вышестоящих
16–22	Руководители уровня волостей и отделов (чуцзи 处级)	Заведующие отделами
17–24	Заместители вышестоящих	Заместители вышестоящих
18–26	–	Референты
19–27	–	Клерки

Табл. 1. Система рангов на китайской гражданской службе, согласно "Закону о государственной службе" (2005 г.)

Источник: [34].

Table 1. The rank system in the Chinese civil service, according to the Civil Service Law (2005)

Source: [34].

административного аппаратов был свёрнут, подавляющее большинство государственных служащих (прежде всего, руководящих) являются членами КПК, и на всю их управленческую деятельность оказывают непосредственное влияние решения партийных органов. Учитывая партократический характер политической системы КНР, главным органом, отвечающим за кадровую политику в Китае, является Организационный отдел Центрального комитета КПК. Именно здесь осуществляется подбор и назначения руководящих кадров в рамках всей страны.

Все должности государственной гражданской службы в Китае подразделяются на руководящие и неруководящие, а также по административным рангам (синчжэн цзибе 行政级别). В своеобразной "табели о рангах", которая насчитывает 27 ступеней, выделяется четыре категории руководящих должностей, а также одна категория для рядовых чиновников. При этом низшие ранги руководящих должностей (например, в волости или посёлке) могут быть ниже, чем ранг неруководящего служащего (например, инспектора министерства). Наличие подобной иерархической системы позволяет более предсказуемо, прозрачно и системно продвигать кадры по служебной лестнице. Кроме того, чиновнику и обывателю, знакомому с данной системой, сразу понятно, служащий какого ранга находится перед ним и каков его предел полномочий. Соотнося ранг с возрастом чиновника также можно делать объективные выводы о его карьерных перспективах. Что немаловажно, данная система применяется при определении заработной платы чиновников. Административно-территориальные единицы, имеющие особый статус с целью стимулирования в них социально-экономического развития, повышаются в данной иерархии на одну ступень [13]. Ниже данная представлена в табличной форме.

Заметим, что руководители комитетов сельских и городских жителей (органы самоуправления соседской общиной) находятся вне данной системы, поскольку не являются государственными служащими. Человек "извне" не обязательно будет начинать карьерный путь с низшего 27-го ранга, потому что часть должностей в гражданских организациях формально или неформально привязана к системе рангов: так, ректор крупного вуза государственного или провинциального уровня будет считаться чиновником уровня заместителя руководителя министерств и провинций (6–10 ранг, "фушэнбуцзи" 副省部级) и в случае поступления на государственную службу может претендовать сразу на пост вице-губернатора или заместителя министра. Соответственно, у вузов окружного (городского) уровня ранг ректора на одну ступень ниже и т.д.<sup>5</sup>

Данная иерархическая система лежит в основе института ротации руководящих кадров, благодаря которому Пекину удалось преодолеть центробежные тенденции 1980-х гг. Система ротации руководящих кадров охватывает руководителей, начиная с уровня руководства округов и департаментов. Соответственно, до этого уровня чиновник может дослужиться и на неруководящих должностях в родной провинции (будучи, например, инспектором), однако в случае желания двигаться дальше он неизбежно вовлекается в систему ротации и, как правило, сменяет место работы и жительства. Такие чиновники, которые назначаются Центром на работу в другие провинции, обозначаются в Китае термином "кунцзян ганьбу" 空降干部, то есть "летающие ганьбу", или же, "ганьбу-десантники" [28, с. 240].

В среднем срок нахождения на руководящей должности при оптимальном развитии карьеры составляет 3-5 лет [29, с. 70]. Задержка на одной позиции свидетельствует о стагнации карьеры чиновника. При этом реальным руководителем региона является первый секретарь парткома, тогда как губернатор выступает его заместителем по партийной линии и, как следствие, занимает второстепенное положение. Движение по карьерной лестнице коррелирует с пятилетним циклом партийных съездов и возрастом чиновника к началу того или иного цикла. Общий принцип – чем старше, тем выше должна быть должность (существует точка зрения, что в этом воплощен конфуцианский подход к оценке авторитета человека, исходя из его возраста [29, с. 72]). К пику карьеры ганьбу подходят к возрасту около 60 лет. Наивысшее назначение приходится на жизненный отрезок 60-65 лет, после чего, если функционер не занимает высших партийных должностей, он получает почетную "предпенсионную" должность и к 70 годам уходит на пенсию. Институционно возраст нахождения на руководящих должностях не закреплен; чисто технически чиновники просто не получают новых назначений. Чиновники, достигающие к своему пику (60 лет) должностей руководителей провинциального уровня, не двигаются дальше. Те же, кто получил подобное назначение в более молодом возрасте (45-55 лет), имеют высокие шансы по итогам последующих партийных съездов получить руководящую должность в центральных органах КПК [29, с. 73].

Существует также негласная иерархия территорий, согласно которой назначение в одни регионы является более ответственным и почетным, чем в другие. В рамках ротации определенный чиновник может переводиться на аналогичную должность в другом регионе, и это будет являться не "горизонтальным перемещением", а повышением [29, с. 75]. Партийные руководители наиболее значимых регионов могут занимать места в Политбюро ЦК КПК. К таковым относятся самые развитые и населенные провинции Китая (Гуандун, Цзянсу, Чжэцзян, города центрального подчинения Пекин, Тяньцзинь, Шанхай, Чунцин).

Заметим также, что закон о государственной службе четко устанавливает порядок замещения неруководящих вакантных должностей посредством проведения экзамена, причём важным моментом является то, что его проводит не то ведомство, в котором собирается работать кандидат, а Государственная администрация

<sup>5</sup> Данные полевого исследования, проведённого Д.Г. Сельцером в КНР в 2011 г.

государственной службы КНР или же её местные подразделения. Кроме того, важными элементами кадровой системы, созданной в Китае, является обязательное прохождение обучения при занятии должности, а также периодическое прохождение длительных стажировок в государственных ведомствах в других городах и провинциях. Помимо прочего, то внимание, которое уделяется профессиональной подготовке, позволяет государству контролировать процесс индоктринации чиновников.

Указанная система идеально отвечает меритократическим и иерархическим принципам, которые традиционно характерны для китайской бюрократии. Более того, она прозрачна и понятна как изнутри, так и снаружи. И хотя сам процесс назначения руководящих кадров по-прежнему в значительной степени находится в зависимости от неформальных договорённостей и различных неформальных связей, само наличие данной системы мотивирует чиновника на движение по карьерной лестнице, залогом чего является соответствие его действий ожиданиям Центра. Причем не столько центральных ведомств, сколько центральных органов партии, поскольку принцип субординации перед вышестоящими партийными органами, заложенный в Уставе КПК, предъявляет к управленцу более строгие требования, чем предписания по административной линии. Соответственно, и наказание – исключение из партии – фактически означает исключение человека из бюрократической системы в целом, практически без возможности возвращения, что несравнимо с просто увольнением или снятием с должности в непартократических системах.

Как мы видим, партократический характер политической системы, влияющей в т.ч. на систему госслужбы, о необходимости преодоления которого много говорили в 1980-е гг., не изменился. Однако, у этого есть не только плюсы, но и неизбежные минусы. Политическая система КНР по-прежнему характеризуется дублированием функций между государственным и партийным аппаратом, взаимоотношения между которыми носят сложный и зачастую противоречивый характер. Сложившаяся кадровая система не лишена и других проблемных моментов, а также побочных эффектов, анализ которых уже осуществлялся авторами статьи в других работах [11; 14]. Сейчас же в контексте поставленных перед статьёй целей и задач важнее тот вывод, что кадровая реформа, направленная на оптимизацию рекрутинга и продвижения чиновников и при этом на сохранение партократического характера всей системы, оказалась действенным фактором стабилизации обстановки в КНР на фоне глобального кризиса социалистического лагеря и краха СССР и КПСС.

## **Заключение**

Таким образом, проведение кадровой реформы в турбулентный период рубежа 1980–1990-х гг., безусловно, сыграло важную роль в обеспечении жизнеспособности и эффективности правящего в КНР режима. Реформа не избавила государственную службу в Китае от таких пороков, как коррупция, тенденция к разбуханию организационно-штатного расписания. Более того, ряд нынешних проблем – прежде всего, ориентированность руководящих кадров на местах на достижение сиюминутного резонансного результата в ожидании карьерного повышения – являются непосредственными побочными эффектами установления новой системы. Однако именно проанализированная реформа позволила создать чётко регламентированную, предсказуемую иерархичную систему, которая мотивировала управленческие кадры, сориентировала их на достижение конкретных результатов в соответствии с повесткой Центра, поставила рекрутинг и продвижение кадров под идеологический контроль партии. Благодаря этим преобразованиям удалось преодолеть риски центробежных тенденций, характерных для КНР середины 1980-х гг., а также департократизации и деидеологизации политической системы, то есть тех процессов, которые в полной мере оказались присущи для российской истории рубежа 1980–90-х гг.

## Литература

1. Алексеенко А.П. Регулирование государственной гражданской службы в КНР // Ойкумена. Регионоведческие исследования. 2018. № 4. С. 109–117.
2. Губарев С.Н. Основные проблемы кадровой политики руководства КПК (1976–1982 гг.): Автореф. дис. ...канд. ист. наук: 07.00.04. М., 1990. 24 с.
3. Гудошников, Л. М., Копков, А.В. Система государственной службы в Китайской Народной Республике. М.: ИДВ РАН, 2011. 211 с.
4. Дэн Сяопин. Основные вопросы современного Китая / пер. с кит. М.: Издательство современной литературы, 1988. 256 с.
5. Егоров, К. А. Государственный аппарат КНР: 1967–1981. М.: Наука, 1982. 190 с.
6. Егоров, К. А. Китайская Народная Республика: политическая система и политическая динамика (80-е годы). М.: Наука, 1993. 207 с.
7. Ершов, А.В. Государственные бюджетные учреждения КНР: структурные и кадровые вопросы реформирования // Китай в эпицентре глобальных проблем АТР. М., 2013. С. 341–344.
8. Ершов, А.В. Модернизация госаппарата в первое десятилетие политики реформ // Общество и государство в Китае: XL научная конференция. М.: Ин-т востоковедения РАН, 2010. С. 274–281.
9. Ершов, А.В. Реформа кадровой системы КНР в период 1978–2008 гг. // Вековой путь Китая к прогрессу и модернизации: К 100-летию Синьхайской революции: Тезисы. М.: ИДВ РАН, 2011. С. 254–256.
10. Зуенко, И.Ю. Трансформация региональной системы управления в КНР в 1977–1997 годах (на примере провинции Хэйлунцзян): дисс... канд. ист. наук: 07.00.03. Владивосток, 2014. 278 с.
11. Зуенко, И.Ю. Бюрократия в условиях фронта: проблема эффективности региональных властей в российско-китайских отношениях // Журнал фронтальных исследований. 2017. № 1. С. 51–64.
12. Зуенко, И.Ю. Как управляется китайский город: изменения за 35 лет реформ // Вестник Московского государственного университета управления. 2016. № 3. С. 15–22.
13. Зуенко, И.Ю. О статусе городов субпровинциального значения в КНР // Россия и АТР. – 2012. – №2. – С.145–153.
14. Зуенко, И.Ю. Укрепление "вертикали власти" по-китайски: кадровая политика в отношении регионального руководства в современном Китае // Контуры глобальных трансформаций: политика, экономика, право. 2017. № 5 С. 30–46.
15. Зуенко, И.Ю. Центр-региональные отношения в КНР: историография и опыт составления источниковой базы // Труды Института истории, археологии и этнографии ДВО РАН. 2020. Т. 29 С. 71–90.
16. Иванов, С. А. Участие властей провинции Хэйлунцзян в российско-китайском экономическом сотрудничестве (1979–2009): дисс... канд. ист. наук: 07.00.03. Владивосток, 2014. 277 с.
17. Иванов, С.А. Деятельность субнациональных правительств в приграничном сотрудничестве России и Китая: системные ограничители и проблема мотивации // Россия и АТР. 2011. № 2. С. 143–153.
18. Кокарев, К. А. Политический режим и модернизация Китая. М.: ИДВ РАН, 2004. 320 с.
19. Малявин, В.В. Китайская цивилизация. М.: АСТ, 2001. 632 с.
20. Мао Цзэдун. Двадцать проявлений бюрократизма / пер. с англ. О. Мартова и О. Торбасова. [Электронный ресурс]. URL: <http://maoism.ru/1325> (дата доступа: 02.01.2021).
21. Мао Цзэдун. Революция и строительство / пер. с кит. М.: Палей-Мишин, 2000. – 478 с.
22. Сельцер, Д.Г. Изучение системы административного рекрутинга и государственного чиновника современного Китая методом глубинного интервью // Вестник Тамбовского университета. Серия "Гуманитарные науки". 2011. № 12. С. 786–788.
23. Сельцер, Д.Г., Жуков, Д.С., Коломина, Е.А. Распад СССР и сохранение КНР через призму анализа кадровой политики: общие подходы // Социально-гуманитарные знания. 2020. № 4. С. 239–247.
24. Сельцер, Д.Г. Реформы современного Китая в интерпретации китайских руководителей: "случай Суйнина" // Вестник Тамбовского университета. Серия "Гуманитарные науки". 2011. № 12. С. 788–792.
25. Скрипов В.С. Кадровая политика КПК в условиях реформ (1978-1987 гг.): Автореф. дис. ...канд. ист. наук: 07.00.04. М., 1991. 26 с.
26. Трощинский, П. В. Административная реформа в КНР: политико-правовые аспекты // Административное и муниципальное право. 2014. № 12. С. 1246–1270.
27. Chan, H. Cadre Personnel Management in China: The Nomenklatura System, 1990–1998 // The China Quarterly. 2004. № 179. P. 703–734.
28. Hu Xiaohui, Hassink, R. Place Leadership with Chinese characteristics? A Case Study of the Zaozhuang Coal-mining Region in Transition // Regional studies. 2016. № 1. P. 224–234.
29. Liang Qiao. Performance, Preference, Promotion: Political Mobility of Chinese Regional Leaders: Louisiana State University Doctoral Dissertation, 2014. [Electronic Resource]. URL: [https://digitalcommons.lsu.edu/gradschool\\_dissertations/1563/](https://digitalcommons.lsu.edu/gradschool_dissertations/1563/) (дата доступа: 20.02.2020).
30. Manion, M. The Cadre Management System, Post-Mao: the Appointment, Promotion, Transfer and Removal of Party and State Leaders // The China Quarterly. 985. № 102. P. 203–233.
31. 国家公务员暂行条例, 1993.08.14 = Временное положение государственных служащих, 14 августа

1993 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://rhb.reformdata.org/index.html#/article/923E325E16617477E457F6A468A2D6DF> (дата обращения: 10.02.2020).

32. 邓小平. 政治体制改革要有一个蓝图 = Дэн Сяопин. Политическая реформа должна иметь план. [Электронный ресурс]. URL: <http://rhb.reformdata.org/#/article/46F76A4BDA9A9579EAB38A8F6EABCD1> (дата доступа: 10.02.2020).

33. 黑龙江省民政年鉴1994 = Ежегодник гражданской администрации провинции Хэйлунцзян, 1994 год / под ред. Комитета по составлению ежегодников гражданской администрации провинции Хэйлунцзян. – Харбин: Хаэрбинь гуньэ дасюэ чубаньшэ, 1994. 394 с.

34. 中华人民共和国公务员法, 2005.05.30 = Закон КНР о государственной службе, 30 мая 2005 г. [Электронный ресурс]. URL: [http://www.npc.gov.cn/wxzl/wxzl/2005-05/30/content\\_341711.htm](http://www.npc.gov.cn/wxzl/wxzl/2005-05/30/content_341711.htm) (дата доступа: 10.02.2020).

35. 谢庆奎, 佟福玲. 政治改革与政府转型 = Се Цинкуй, Тун Фулин. Политическая реформа и трансформация государственной системы / Се Цинкуй, Тун Фулин. – Пекин: Шэхуй кэсюэ вэньсянь чубаньшэ, 2009. 320 с.

36. 黑龙江省志: 政权志 (第60卷) = Справочник провинции Хэйлунцзян, справочник по политическим органам (60 том) / под ред. Лун Цзянхуна. – Харбин: Хэйлунцзян жэньминь чубаньшэ, 2003. 915 с.

37. 姜明安. 谈《国家公务员暂行条例》的制定与实施 = Цзян Минъань. О принятии и реализации "Временного положения о государственных служащих". [Электронный ресурс]. URL: <http://rhb.reformdata.org/index.html#/article/5A5A2994BBA00E071D152145344B741D> (дата доступа: 20.02.2020).

38. 宋吉水. 迈出实施国家公务员制度的第一步 –访人事部部长赵东宛 = Сун Цишуй. Первый шаг навстречу установлению системы государственной службы. [Электронный ресурс]. URL: <http://rhb.reformdata.org/index.html#/article/5324D3D389537BC820A1E2D02F055DFE> (дата доступа: 20.02.2020).

## References

1. Alekseenko A.P. Regulirovanie gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby v KNR // Ojkumena. Regionovedcheskie issledovaniya. 2018. № 4. S. 109–117.
2. Gubarev S.N. Osnovnye problemy kadrovoj politiki rukovodstva KPK (1976–1982 gg.): Avtoref. dis. ...kand. ist. nauk: 07.00.04. M., 1990. 24 s.
3. Gudoshnikov, L. M., Kopkov, A.V. Sistema gosudarstvennoj sluzhby v Kitajskoj Narodnoj Respublike. M.: IDV RAN, 2011. 211 s.
4. Dehn Syaopin. Osnovnye voprosy sovremennoho Kitaya / per. s kit. M.: Izdatel'stvo sovremennoj literatury, 1988. 256 s.
5. Egorov, K. A. Gosudarstvennyj apparat KNR: 1967–1981. M.: Nauka, 1982. 190 s.
6. Egorov, K. A. Kitajskaya Narodnaya Respublika: politicheskaya sistema i politicheskaya dinamika (80-e gody). M.: Nauka, 1993. 207 s.
7. Ershov, A.V. Gosudarstvennye byudzhetyne uchrezhdeniya KNR: strukturnye i kadrovye voprosy reformirovaniya // Kitaj v ehpsentre global'nykh problem ATR. M., 2013. S. 341–344.
8. Ershov, A.V. Modernizatsiya gosapparata v pervoe desyatiletie politiki reform // Obshhestvo i gosudarstvo v Kitae: XL nauchnaya konferentsiya. M.: In-t vostokovedeniya RAN, 2010. S. 274–281.
9. Ershov, A.V. Reforma kadrovoj sistemy KNR v period 1978–2008 gg. // Vekovoj put' Kitaya k progressu i modernizatsii: K 100-letiyu Sin'khajskoj revolyutsii: Tezisy. M.: IDV RAN, 2011. S. 254–256.
10. Zuenko, I.YU. Transformatsiya regional'noj sistemy upravleniya v KNR v 1977–1997 godakh (na primere provintsii KHehjluntszyan): diss... kand. ist. nauk: 07.00.03. Vladivostok, 2014. 278 s.
11. Zuenko, I.YU. Byurokriatiya v usloviyakh frontira: problema ehfektivnosti regional'nykh vlastej v rossijsko-kitajskikh otnosheniyakh // Zhurnal frontirnykh issledovanij. 2017. № 1. S. 51–64.
12. Zuenko, I.YU. Kak upravlyaetsya kitajskij gorod: izmeneniya za 35 let reform // Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo universiteta upravleniya. 2016. № 3. S. 15–22.
13. Zuenko, I.YU. O statuse gorodov subprovintsial'nogo znacheniya v KNR // Rossiya i ATR. – 2012. – №2. – S.145–153.
14. Zuenko, I.YU. Ukreplenie "vertikali vlasti" po-kitajski: kadrovaya politika v otnoshenii regional'nogo rukovodstva v sovremennom Kitae // Kontury global'nykh transformatsij: politika, ehkonomika, pravo. 2017. № 5. S. 30–46.
15. Zuenko, I.YU. TSentr-regional'nye otnosheniya v KNR: istoriografiya i opyt sostavlениya istochnikovoj bazy // Trudy Instituta istorii, arheologii i ehntografii DVO RAN. 2020. T. 29. S. 71–90.
16. Ivanov, S. A. Uchastie vlastej provintsii KHehjluntszyan v rossijsko-kitajskom ehkonomicheskom sotrudnichestve (1979–2009): diss... kand. ist. nauk: 07.00.03. Vladivostok, 2014. 277 s.
17. Ivanov, S.A. Deyatel'nost' subnatsional'nykh pravitel'stv v prigranichnom sotrudnichestve Rossii i Kitaya: sistemnye ogranichiteli i problema motivatsii // Rossiya i ATR. 2011. № 2. S. 143–153.
18. Kokarev, K. A. Politicheskij rezhim i modernizatsiya Kitaya. M.: IDV RAN, 2004. 320 s.
19. Malyavin, V.V. Kitajskaya tsivilizatsiya. M.: AST, 2001. 632 s.
20. Mao TSzhdun. Dvadtsat' proyavlenij byurokratizma / per. s angl. O. Martova i O. Torbasova. [EHlektronnyj resurs]. URL: <http://maoism.ru/1325> (дата доступа: 02.01.2021).

21. Mao Tszehdun. *Revolyutsiya i stroitel'stvo* / per. s kit. M.: Paleya-Mishin, 2000. – 478 s.
22. Seltser, D.G. *Izuchenie sistemy administrativnogo rekrutinga i gosudarstvennogo chinovnika sovremennogo Kitaya metodom glubinnogo interv'yu* // *Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya "Gumanitarnye nauki"*. 2011. № 12. S. 786–788.
23. Seltser, D.G., Zhukov, D.S., Kolomina, E.A. *Raspad SSSR i sokhranenie KNR cherez prizmu analiza kadrovoy politiki: obshhie podkhody* // *Sotsial'no-gumanitarnye znaniya*. 2020. № 4. S. 239–247.
24. Seltser, D.G. *Reformy sovremennogo Kitaya v interpretatsii kitajskikh rukovoditelej: "sluchaj Sujnina"* // *Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya "Gumanitarnye nauki"*. 2011. № 12. S. 788–792.
25. Skripov V.S. *Kadrovaya politika KPK v usloviyakh reform (1978-1987 gg.)*: Avtoref. dis. ...kand. ist. nauk: 07.00.04. M., 1991. 26 s.
26. Troshhinskij, P. V. *Administrativnaya reforma v KNR: politiko-pravovye aspekty* // *Administrativnoe i munitsipal'noe pravo*. 2014. № 12. S. 1246–1270.
27. Chan, H. *Cadre Personnel Management in China: The Nomenclatura System, 1990–1998* // *The China Quarterly*. 2004. № 179. R. 703–734.
28. Hu Xiaohui, Hassink, R. *Place Leadership with Chinese characteristics? A Case Study of the Zaozhuang Coal-mining Region in Transition* // *Regional studies*. 2016. № 1. R. 224–234.
29. Liang Qiao. *Performance, Preference, Promotion: Political Mobility of Chinese Regional Leaders: Louisiana State University Doctoral Dissertation, 2014*. [Electronic Resource]. URL: [https://digitalcommons.lsu.edu/gradschool\\_dissertations/1563/](https://digitalcommons.lsu.edu/gradschool_dissertations/1563/) (data dostupa: 20.02.2020).
30. Manion, M. *The Cadre Management System, Post-Mao: the Appointment, Promotion, Transfer and Removal of Party and State Leaders* // *The China Quarterly*. 1985. № 102. R. 203–233.
31. *国家公务员暂行条例*, 1993.08.14 = *Vremennoe polozhenie gosudarstvennykh sluzhashhikh*, 14 avgusta 1993 g. [EHlektronnyj resurs]. URL: <http://rhb.reformdata.org/index.html#/article/923E325E16617477E457F6A468A2D6DF> (data obrashheniya: 10.02.2020).
32. *邓小平. 政治体制改革要有一个蓝图* = Dehn Syaopin. *Politicheskaya reforma dolzhna imet' plan*. [EHlektronnyj resurs]. URL: <http://rhb.reformdata.org/#/article/46F76A4BDA9A9579EAB38A8F6EABCD1> (data dostupa: 10.02.2020).
33. *黑龙江省民政年鉴1994* = *Ezhegodnik grazhdanskoj administratsii provintsii KHehjluntszyan, 1994 god / pod red. Komiteta po sostavleniyu ezhegodnikov grazhdanskoj administratsii provintsii KHehjluntszyan. – KHarbin: KHaehrbín' gun"e dasyueh chuban'sheh, 1994. 394 s.*
34. *中华人民共和国公务员法*, 2005.05.30 = *Zakon KNR o gosudarstvennoj sluzhbe*, 30 maya 2005 g. [EHlektronnyj resurs]. URL: [http://www.npc.gov.cn/wxzl/wxzl/2005-05/30/content\\_341711.htm](http://www.npc.gov.cn/wxzl/wxzl/2005-05/30/content_341711.htm) (data dostupa: 10.02.2020).
35. *谢庆奎, 佟福玲. 政治改革与政府转型* = Se TSinkuj, Tun Fulin. *Politicheskaya reforma i transformatsiya gosudarstvennoj sistemy / Se TSinkuj, Tun Fulin. – Pekin: SHehkhuji kehsyueh vehn'syan' chuban'sheh, 2009. 320 s.*
36. *黑龙江省志: 政权志 (第60卷)* = *Spravochnik provintsii KHehjluntszyan, spravochnik po politicheskim organam (60 tom) / pod red. Lun TSzyankhuna. – KHarbin: KHehjluntszyan zhehn'min' chuban'sheh, 2003. 915 s.*
37. *姜明安. 谈《国家公务员暂行条例》的制定与实施* = TSzyan Min'an'. *O prinyatii i realizatsii "Vremennogo polozheniya o gosudarstvennykh sluzhashhikh"*. [EHlektronnyj resurs]. URL: <http://rhb.reformdata.org/index.html#/article/5A5A2994BBA00E071D152145344B741D> (data dostupa: 20.02.2020).
38. *宋吉水. 迈出实施国家公务员制度的第一步 –访人事部部长赵东宛* = Sun TSzishuj. *Pervyj shag navstrechu ustanovleniyu sistemy gosudarstvennoj sluzhby*. [EHlektronnyj resurs]. URL: <http://rhb.reformdata.org/index.html#/article/5324D3D389537BC820A1E2D02F055DFE> (data dostupa: 20.02.2020).



Иван Юрьевич ЗУЕНКО, канд. ист. наук, старший научный сотрудник Института международных исследований МГИМО МИД России, научный сотрудник Института истории, археологии и этнографии народов Дальнего Востока ДВО РАН, г. Владивосток, Россия, e-mail: i.zuenko@inno.mgimo.ru

Дмитрий Григорьевич СЕЛЬЦЕР, д-р полит. наук, директор Центра исследования политических трансформаций, профессор кафедры международных отношений и политологии Тамбовского государственного университета имени Г.Р. Державина, г. Тамбов, Россия, e-mail: seltser@yandex.ru

Ivan Yu. ZUENKO, Candidate of Historical Sciences, Senior Research Fellow, Institute of International Studies, Moscow State University of International Relations (MGIMO), Research Fellow, Institute of History, Archeology and Ethnology, Far Eastern branch of Russian Academy of Sciences, Vladivostok, Russia, e-mail: i.zuenko@inno.mgimo.ru

Dmitry G. SELTSE, Doctor of Political Sciences, Director, Center for Political Transformations Studies, Professor at the Department of International Studies and Political Science, Derzhavin Tambov State University, Tambov Russia, e-mail: seltser@yandex.ru

Поступила в редакцию  
(Received) 28.01.2022

Одобрена после рецензирования  
(Approved) 14.02.2022

Принята к публикации  
(Accepted) 25.02.2022