

УДК [316+1]:[378+004.8+001.9]

DOI 10.26425/1816-4277-2021-3-38-44

Захаров Михаил Юрьевич

д-р филос. наук, ФГБОУ ВО
«Государственный университет
управления», г. Москва, Россий-
ская Федерация

ORCID: 0000-0002-8796-6283

e-mail: m.u.zaharov@gmail.com

ПОДГОТОВКА КАДРОВ ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ КНР: ТРАДИЦИЯ И ЦИФРОВОЕ БУДУЩЕЕ

Аннотация. Проанализированы особенности формирования и развития управленческого образования в старом Китае, которое заложило социокультурную основу современной подготовки кадров для государственного управления КНР, ее трансформации в цифровое будущее. С этой целью рассмотрены две основные исторически сложившиеся системы в сфере традиционного управления, решавшие национальную задачу отбора, обучения, переобучения, воспитания государственных кадров: рекомендательно-контрольная система и система специализированных учебных заведений. Особое внимание в статье уделено осмыслению динамики и перспектив профессионализации управленческого образования современного Китая, которое представляет собой многоуровневую систему, где низший уровень – отбор и первичная подготовка кадров государственного управления, а высший – аттестация и переподготовка административных кадров высшего уровня. Показано значение открытого приема на государственную службу и перемещения по административной лестнице, нравственного облика чиновника, а также роль прогностической практики, информатизации в совершенствовании подготовки государственных управленцев.

Ключевые слова: Китай, изменения, традиционное обучение, воспитание, государственное управление, государственные кадры, прогностическое знание, управленческое образование, профессионализация, цифровое будущее

Для цитирования: Захаров М.Ю. Подготовка кадров для государственного управления КНР: традиция и цифровое будущее//Вестник университета. 2021. № 3. С. 38–44.

Mikhail Yu. Zakharov

Dr. Sci. (Philos.), State University
of Management, Moscow, Russia

ORCID: 0000-0002-8796-6283

e-mail: m.u.zaharov@gmail.com

TRAINING OF PERSONNEL FOR PUBLIC ADMINISTRATION OF THE PEOPLE'S REPUBLIC OF CHINA: TRADITION AND DIGITAL FUTURE

Abstract. The paper analyses features of formation and development of Ancient China management training that laid the socio-cultural foundation of modern training of personnel for public administration of the People's Republic of China and PRC transformation towards digital future. To this end, the author considers two main historically established systems in the field of traditional management that have been used in order to complete the national task of selecting, training, retraining, educating of public officials: recommendation and control system and system of specialized educational institutions. The article pays special attention to the understanding of dynamics and prospects of professionalization of modern Chinese management training, which is the multilevel system, where the lowest level is occupied with selection and initial training of public officials, whereas the highest level is occupied with certification and retraining of top tier administrative personnel. The author shows the importance of transparent procedures for admission to the civil service and moving up the administrative ladder, moral image of public official, as well as the role of prognostic practices, informatization for the improvement of training of public officials.

Keywords: China, changes, traditional training, education, public administration, public officials, prognostic knowledge, management training, professionalization, digital future

For citation: Zakharov M.Yu. (2021) Training of personnel for public administration of the People's Republic of China: tradition and digital future. *Vestnik universiteta*, no. 3, pp. 38–44. DOI: 10.26425/1816-4277-2021-3-38-44

© Захаров М.Ю., 2021.

Статья доступна по лицензии Creative Commons «Attribution» («Атрибуция») 4.0. всемирная (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

© Zakharov M.Yu., 2021.

This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



Введение

Традиционный механизм китайского обучения сложен для иностранного понимания и воспроизведения. На китайской почве он универсален, хорошо работает не только на уровне шаманской и медиумной практик, боевых искусств, но и на уровне других видов деятельности. В истории китайской цивилизации размыванию уникальности национального обучения способствовала историческая потребность в массовой подготовке профессиональных администраторов, здесь требовалось ограничение по времени и минимизация индивидуальной составляющей. Новый процесс подготовки чиновников стали отражать, как минимум, два понятия: традиционное управленческое образование и традиционное управленческое воспитание. Они находятся в неразрывном единстве, взаимодополняют друг друга, направлены на решение общих задач.

Традиционные системы управленческого образования и воспитания

В старом Китае можно выделить две основные, исторически сложившиеся системы управленческого образования. Первую можно условно назвать «рекомендательно-контрольная система». Уже в период Борющихся Царств (V–III вв. до н. э.) назначение только по происхождению в административный аппарат не оправдывает себя, и начинает формироваться система отбора на государственную службу, основу которой составляли рекомендации и экзамены, позволяющие более четко определить личные особенности и управленческие способности претендентов. В III вв. до н. э. кандидатам в чиновники начинают присваивать определенную степень в соответствии с их навыками и способностями, формируется целая ранговая система чиновников. В эпоху династии Хань (206 г. до н. э. – 220 г. н. э.) начинает функционировать система девяти рангов, которая предполагала отбор наиболее умных и талантливых кандидатов на управленческие должности на основе рекомендаций представителей влиятельного клана национального уровня, которые отражали знания, способности, личные черты претендента. Для чиновничьей должности провинциального уровня нужна была рекомендация клана лишь наследственной аристократии, что, соответственно, снижало и уровень требований. Рекомендующие как бы гарантировали соответствие личных качеств одной из предполагаемых должностей в системе девяти рангов.

Данная практика комплектования государственного административного аппарата впоследствии дополняется системой экзаменов для будущих чиновников, которая предполагала более объективный подход к претендентам, минимизировала коррупционную составляющую, что значительно затрудняло детям влиятельных и богатых родителей доступ к государственной службе. В эпоху династии Тан (618–907 гг.) при сохраняющейся практике отбора, но при значительном расширении самого списка рекомендуемых, формируется более устойчивая многоступенчатая централизованная система государственных экзаменов, в которой наряду с первичными претендентами, принимают участие и действующие чиновники, желающие повысить свой статус, продвинуться по карьерной лестнице. В эпоху династии Сун (960–1279 гг.) рекомендации уже не требовались, система девяти рангов упраздняется, к экзаменам допускали любого человека, имеющего средства и свободное время для обучения.

Традиционная экзаменационная система включала в себя две составляющие.

1. Особая латентная психокогнитивная конструкция, истинный механизм функционирования которой был известен немногим. С одной стороны, посредством нее осуществлялся процесс движения общественной благодатной Ци, способной гармонизировать процесс управления Поднебесной (где есть специализированная Ци, там могут работать и различные специализированные практики), с другой – психологическая проверка претендента на государственную службу, его глубинное всестороннее тестирование. Это своего рода сакральный процесс движения к центру и, что символично, итоговый экзамен всегда проходил в центре Поднебесной на территории императорского дворца.

Экзаменационная система способствовала формированию самостоятельной специализированной системы обучения, связанной с ежегодной подготовкой к сдаче экзаменов сотен тысяч человек. При этом она была многоуровневой, включала наряду с традиционным обучением знаниям, преподавание внутреннего искусства самообладания, психологической устойчивости, умения противостоять вредоносному общественному Ци, без которого было невозможно достижение поставленной цели. Индивидуальное репетиторство, столь актуальная сегодня отрасль педагогической деятельности, было достаточно распространенным явлением в деревенских поселениях, где люди когда-то прошедший трудный путь экзаменов предлагали претендентам свои педагогические услуги.

2. Организационная составляющая, которая включала: подготовительную подсистему и собственно организацию самих экзаменов (закрытые помещения, группы экзаменаторов, критерии объективности, условия беспристрастности). Экзаменационная сессия была трехступенчатой и различалась по времени: экзамен первой ступени (уровня) проводился ежегодно в уездном городе, экзамен второй ступени проводился раз в три года в главном городе провинции, экзамен третьей ступени проводился раз в три года в Пекине, иногда на нем присутствовал сам император.

Специализированные учебные заведения различного уровня – это новый шаг в подготовке профессиональных управленцев, вторая исторически сложившаяся в Китае, наряду с рекомендательно-контрольной, система управленческого образования, и, пожалуй, самый ранний в мировой практике образец подготовки управленческих кадров. Уже во II веке до н. э. учреждаются должности ученых-чиновников, которым предписывается заниматься изучением конфуцианских сочинений, а в 124 г. до н. э. император повелевает отбирать во всех провинциях способных для управленческой деятельности молодых людей, и начинается целенаправленный и систематизированный процесс передачи конфуцианских знаний. Через год учеников экзаменовали и назначали на должности в соответствии с их знаниями [5]. Так, был учрежден университет, целью которого стала подготовка профессиональных администраторов. Это поставило огромное количество жителей Поднебесной в равные стартовые условия, объявив главенство знания определяющим. Уже к концу I в. до н. э. в нем училось около трех тысяч студентов, а в эпоху правления династии Поздняя Хань училось в десять раз больше [3]. Более низкого уровня учебные заведения располагались за пределами столицы, как правило, в святых местах (например, в священных горах Суншань), местах силы, местах, имеющих знаковую природу. Документально известно о «четырёх великих» академиях управления, которые долгие годы готовили образованных людей для управления Поднебесной, а также о существовании более мелких школ для подготовки управленческих кадров, где можно было получить первичную ученую степень. Традиционно в течение нескольких лет обучающиеся изучали комплекс дисциплин, среди которых выделялись такие общеобразовательные дисциплины как математика, стихосложение и специализированные: конфуцианские каноны, конфуцианские ритуалы, формы управления хозяйством и др. Одной из составных частей обучения являлась прогностическая практика. Считалось, что общее умение видеть будущее, умение планировать будущее, столь необходимые качества для любого чиновника, должны быть у обучающегося от рождения или могут быть получены в ходе обучения [8]. Управленцы не должны заниматься стратегической прогностической деятельностью, так как согласно китайской традиции, только Небо знает и контролирует будущее, а с Небом даровано право общаться лишь императору, поэтому главный прогнозист на земле именно император и ему одному позволено трактовать волю Небес. Будущего чиновника обучали лишь приемам и правилам трансляции энергии Дэ императора и воплощения ее в конкретные дела.

Каждый период истории накладывал свой отпечаток на специфику обучения: в период правления династии Тан акцент делался на поэзии и литературе, а в эпоху Сун на решение политических и хозяйственных проблем. Выпускники учебных заведений должны были пройти испытательный срок, после чего могли стать чиновниками различного уровня, составителями (комментаторами) императорских указов и хроник, или даже войти в управленческую элиту, например, стать советниками при дворе правителя, евнухами. Но даже после получения должности управленца постоянно сопровождал дамоклов меч экзаменов. Качество жизни чиновника, его семьи требовало постоянного обучения и самосовершенствования. Поэтому здоровая жажда знаний, в соответствии с конфуцианской традицией, должна была постоянно присутствовать в жизни любого управленца старого Китая. Этому способствовала не менее отлаженная система последующего административного контроля: учет заслуг и стажа, регулярные аттестации по значительному объему показателей, составление управленческого рейтинга, в котором определялось место чиновника и объявлялся лучший правитель области. О требованиях, предъявлявшихся к служилым людям в ханьскую эпоху, повествуют цзюйяньские таблички, на которых указывались фамилия, имя, возраст, срок службы, удаленность места службы от его родины, степень заслуг (высокая, средняя, низкая) и приводилась стандартная формула: «Обучен грамоте, умеет считать, хорошо управляет подчиненными и народом, сведущ в законах» [7, с. 93].

Традиционное управленческое образование было неразрывно связано с традиционным управленческим воспитанием, одно не могло существовать без другого. Воспитание решало следующие задачи:

- минимизировать все то, что дано человеку от природы, что формирует его индивидуальность и уникальность;
- лишить человека критического и оценочного мышления, любого личностного переживания, мешающего выполнению возложенных управленческих функций;
- сфокусировать весь личностный потенциал на исполнение внешней воли;
- сформировать высокий уровень исполнительной дисциплины не только в практическом плане, но и ментальном;
- привить ритуальное мышления, сформировать матрицу его поведения на уровне подсознания;
- подавить личное «я» в угоду беззаветному служению императора, трансляции его воли народу.

Практика обучения, сдачи экзаменов – все воспитывало традиционного исполнителя со строгим набором функций, сонастраивало его с коллективным настроем Поднебесной прошлых лет. В ход шли различные специализированные воспитательные методы, включающие заучивание и последующее комментирование традиционных конфуцианских произведений «Сы шу» («Четыре книги»). Процесс воспитания продолжался и после поступления на службу, продвижение по карьерной лестнице полностью зависело от точного соблюдения традиционных норм и форм поведения, отсутствия несогласованной личной инициативы, поведенческих нарушений конфуцианской воспитательной традиции. Только определенным образом воспитанный чиновник мог достичь высот управленческой карьеры и занять место в ближнем окружении императора. Этот исторический опыт нашел отражение и в современной управленческой практике: в 2006 г. были одобрены, но не оформлены правовым актом правила нравственного поведения для представителей партийной и государственной власти, лидер КНР Си Цзиньпин сформулировал восемь пунктов кодекса нового облика чиновника и внес их в устав партии [11].

Современные специалисты по-разному оценивают традиционную систему постоянного управленческого образования и встроенную в нее систему воспитания старого Китая. С одной стороны, говорят об эффективной системе подготовки управленческих кадров, которая учитывала все исторические и национальные особенности Китая, была доступна практически для всех слоев населения. Такая система подготовила первый равноправный обмен учащимися между Китаем и Северной Америкой в середине XIX в., сформировала устойчивую историческую тенденцию, в соответствии с которой Китай, по крайней мере до 1949 г., практически не имел богатых людей с плохим образованием, и любой государственный служащий в полном объеме обладал хорошими управленческими навыками. Еще одной позитивной стороной управленческого образования и воспитания является их конфуцианская направленность, поэтому правильнее было бы называть традиционное управленческое образование и воспитание конфуцианским. С другой стороны, современные исследователи правомерно указывают на узость управленческих знаний, ограниченность методов воспитания, их несовершенство и оторванность от реальной жизни. Образование было ограничено классическими книгами конфуцианского канона, литературой, историей, административным делопроизводством и впоследствии, вообще, свелось к чрезвычайно формализованному изучению и заучиванию трудов древних мыслителей. Наряду с этим, как и в любой административной системе, имели место подкуп экзаменаторов, покупка итогового результата, назначение на управленческую должность при отрицательных оценках и другие злоупотребления. В целом «чиновники не обладали необходимой квалификацией, не говоря уже об умениях решать сложные административные вопросы; по большому счету, они были призваны просто воплощать собой нравственный идеал» [9, с. 169].

Современная система управленческого образования

Сегодня в Китайской народной республике создана эффективная система управленческого образования, включающая различные ступени, начиная от первичной подготовки кадров для государственной службы и заканчивая переподготовкой административных кадров высшего уровня. В стране функционирует развитая сеть учебных заведений, среди которых выделяется созданная в 1993 г. Государственная административная академия для подготовки высших управленческих кадров. Она выступает главным национальным научным и методическим центром управленческого образования, который курирует все элементы образовательной системы: административные институты на уровне провинций, где проходят обучение служащие среднего и нижнего звена, партийные школы, образовательные высшие учебные заведения, которым дано право подготовки управленческих кадров. Наряду с образовательными учреждениями функционирует открытая система приема

на государственную службу, которая ежегодно публикует правила приема, требования к управленческим должностям, а также проводит предварительную проверку соискателей и экзамен в форме тестирования (знание математики, логики и китайского языка, написание эссе по заданной тематике). Заключительным этапом является собеседование семерых экзаменаторов с претендентом на управленческую должность. За подачу ложных документов или списывание во время экзамена претендент может быть привлечен к серьезной ответственности, вплоть до тюремного заключения. Но несмотря на сложность экзаменационной процедуры и снижение в целом престижности государственной службы по разным данным ежегодно до полутора миллионов претендентов принимают участие в испытаниях и конкурс в среднем составляет около 50 человек на одно место. Списки успешно прошедших испытание традиционно публикуются, с новоиспеченными чиновниками заключается трудовой договор и назначается один год испытательного срока. Как правило, от момента подачи документов, сдачи экзамена и зачисления на государственную службу проходит около года.

Современный Китай активно поддерживает традиции управленческого образования и предпринимает шаги для профессионализации управленческих кадров [4; 6]. В 2005 г. принято новое законодательство КНР о государственной службе, в соответствии с которым кадровая политика в стране осуществляется Коммунистической партией, ее Центральный комитет формулирует базовые основы данной политики, а партийные комитеты различного уровня, в лице организационных отделов, реализуют ее и несут полную ответственность за территориальный подбор управленческих кадров, привлекая к работе различные ведомства и организации [1; 2]. Сформированный механизм подбора и расстановки управленческих кадров охватывает все группы населения, начиная от действующих сотрудников государственных органов и заканчивая лицами, уволенными с военной службы, выпускниками различных учебных заведений и прошедшими подготовку выдвиженцами с заводов и из деревень.

Государство оставляет за собой право:

- определять обязанности и права государственных служащих;
- устанавливать гарантии (социальное страхование, стабильная занятость, обучение, бесплатная медицинская помощь, оплачиваемые отпуска, стимулирующая оплата труда, включая дотации и материальные пособия);
- морально и материально стимулировать управленцев (благодарность, награда, почетное звание, премия);
- вводить ограничения (управленцам запрещено распространять порочащие правительство взгляды, вступать в незаконные формирования, принимать участие в незаконных митингах, демонстрациях, забастовках, противодействовать решениям и приказам вышестоящих инстанций, препятствовать критике и прибегать к мести, работать совместно с родственниками, получать доходы от иной деятельности) [10]. Последнее контролируется декларированием совокупного дохода, включая все виды премий и дотаций, гонорары и доход от хозяйственной деятельности по договору подряда и аренды. Это требование распространяется на все руководящие кадры партийных, государственных и общественных органов, начиная с уездного уровня, а также руководителей государственных предприятий.

В 2008 г. определен конкретный орган управления государственной службой КНР – Государственное бюро государственных служащих, подведомственное Министерству человеческих ресурсов и социального обеспечения, которому подчиняются кадровые службы на территориальном и местном уровне. На данное бюро возложены обязанности по совершенствованию законодательства о государственной службе, разработке требований к должностям, руководству кадровыми службами нижестоящих организаций, рассмотрению спорных вопросов, утверждению плана по приему новых служащих, разработке структуры административного аппарата государственной службы, в которой определены административные категории. В соответствии с этим в КНР введено 15 рангов должностей для сотрудников государственных органов: руководящие работники – должности от первого до четвертого ранга (первый ранг принадлежит главе правительства КНР, четвертый ранг – главам министерств и провинций); неруководящие работники – должности от пятого до 15 рангов (заместители министров, главы департаментов, отделов, уездов, отделений, волостей, референты и делопроизводители), на которые назначаются только на конкурсной основе с обязательным испытательным сроком и прохождением стажировки в провинции. Все сотрудники государственного управления делятся на две большие категории. К первой категории относятся государственные кадры – это должностные лица, включенные в государственный кадровый реестр (руководители и сотрудники органов государственной власти, руководящие партийные работники, офицеры Вооруженных сил,

руководители и сотрудники общественных организаций, руководители государственных предприятий и учреждений, специалисты различного профиля). Существует механизм ротации: специалисты и младшие руководители подбираются по конкурсу, высшие руководители назначаются или избираются вышестоящими партийными органами. Партийные органы проводят различные аттестации номенклатурных работников, что позволяет более организованно перемещать их по кадровой лестнице. В свою очередь, ко второй категории относятся государственные служащие – это должностные лица, имеющие определенный статус и работающие на штатных административных должностях в органах управления (Государственный совет, местные народные правительства различного уровня, рабочие органы этих правительств, милиционеры, судьи, прокуроры и т. д.).

Внутри самой государственной службы отлажен механизм перемещения кадров по административной лестнице. С этой целью проводятся различные аттестации, позволяющие дать оценку деятельности служащего за определенный период, учесть при этом полученные им взыскания и поощрения, по итогам аттестации принять решение о дальнейшем использовании. Наряду с аттестацией проводятся открытые конкурсы на замещение должностей, в них могут принимать участие как сотрудники ведомства, в котором объявлен конкурс, так и служащие из других ведомств. Считается, что подобная практика значительно расширяет кадровую базу и минимизирует коррупционную составляющую.

Совершенствование системы государственной службы неразрывно связано с процессом информатизации как управленческого образования, так и собственно государственного управления. Еще в 1984 г. Дэн Сяопин заявил о необходимости внедрения информационных технологий в процесс модернизации государственного управления, после чего предпринимались различные, не всегда эффективные попытки создания автоматизированных систем управления в органах власти, формулирования базовых направлений китайской информатизации (планирование, государственное доминирование, единые стандарты, единая архитектура, связи между органами власти, объединение ресурсов), реализации проекта «Электронное правительство» (период 2001–2005 гг. было создано более 10 000 вебсайтов, на разработку которых затрачено свыше 100 млрд долл. США). Сегодня можно говорить об обеспечении стабильной работы во всех регионах системы онлайн-консультаций, оказания различного вида цифровых услуг.

Заключение

Таким образом, в истории Китая была сформирована традиционная национальная система подготовки профессиональных администраторов, заложившая фундаментальные основы классического управленческого образования. Несмотря на все злоупотребления, рожденные ими проблемы, которые имели место в истории государственного управления и существенно тормозившие развитие Китая, на протяжении многих столетий вплоть до начала XX в. система отбора людей, стремящихся занять должности в государственном аппарате, их последующее обучение, аттестация и переобучение эффективно функционировала, позволяла гармонично управлять Поднебесной. Сложно переоценить значение традиционной системы подготовки управленцев для профессионализации подготовки кадров государственного управления КНР, совершенствования партийно-государственной системы управления, охватывающей всех государственных управленцев начиная от претендентов на должность и заканчивая административными кадрами высшего уровня. Эта система располагает прочной конфуцианской социокультурной основой, динамичной информационно-коммуникативной базой, постоянно совершенствующимся законодательством, она мобильна, открыта общественному сознанию и нацелена на продвижение страны в цифровое будущее. Все это позволяет Китаю эффективно решать сложные текущие задачи социально-экономического развития.

Библиографический список

1. Алексеенко, А. П., Сонин, В. В. Особенности законодательства КНР о государственной гражданской службе // Административное и муниципальное право. – 2017. – № 8. – С. 40–52.
2. Барниц, И. Н. Новое в законодательстве Китайской Народной Республики о государственной службе // Государственная служба. – 2006. – № 5. – С. 131–141.
3. Елисеефф В., Елисеефф Д. Цивилизация классического Китая: монография; пер. с фр. Д. Лоевского. – Екатеринбург: УФактория, 2007. – 639 с.

4. Инновационные модели и механизмы управления модернизационным развитием (компаративистский анализ российского и китайского опыта): монография / под науч. ред. М. Ю. Захарова и А. В. Пацулы; Государственный университет управления; Кафедра философии ГУУ; Кафедра социологии и психологии управления ГУУ. – 2-е изд., стер. – М.: Издательский дом ГУУ, 2017. – 401 с.
5. Конфуцианство в Китае: проблемы теории и практики: монография. – М.: Наука, 1982. – 262 с.
6. Кулешова, Н. С., Лун, Х. Особенности трансформации государственной службы Китая в новых экономических условиях // Вестник ТГУ. – 2015. – № 4 (144). – С. 24–32.
7. Малявин, В. В. Империя ученых: монография. – М.: Издательство «Европа», 2007. – 384 с.
8. Маслов, А. А. Конфуций. Суждения и Беседы: монография. – Ростов н/Дону: «Феникс», 2004. – 304 с.
9. Чжоу, С. Консерватизм в Китае конца XIX в.: модернизация конфуцианства // Вопросы философии. – 2010. – № 8. – С. 167–175.
10. Госслужащий в КНР – наиболее престижная работа [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://chinalogist.ru/book/news/za-rubezhom/gossluzhashchiy-v-knr-naibolee-prestizhnaya-rabota> (дата обращения: 04.01.2021).
11. Экзамены для чиновников: опыт Китая [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://profiok.com/news/detail.php?ID=6746#ixzz6iwd4BkJE> (дата обращения: 04.01.2021).

References

1. Alekseenko A. P., Sonin V. V. Features of the civil service legislation of the People's Republic of China, *Administrative and Municipal Law*, 2017, no. 8, pp. 40–52. (In Russian).
2. Barnits I. N. New in civil service legislation of the People's Republic of China, *Public Administration*, 2006, no. 5, pp. 131–141. (In Russian).
3. Eliseeff V., Eliseeff D. *Civilization of classical China: monograph*, translated from French by Loevskii D., Yekaterinburg, U Faktoriya, 2007, 639 p. (In Russian).
4. *Innovative models and mechanisms of modernization development management (comparative analysis of Russian and Chinese experience): monograph*, Sci. Eds Zakharov M. Yu. and Patsula A. V., State University of Management, Philosophy Department of the SUM, Department of Sociology and Psychology of Management of the SUM, 2-nd ed., Moscow, Publ. House GUU, 2017, 401 p. (In Russian).
5. *Confucianism in China: problems of theory and practice: monograph*, Moscow, Nauka, 1982, 262 p. (In Russian).
6. Kuleshova N. S., Lun H. Features of transformation of the Chinese public service in the new economic conditions, *Tomsk State University Journal*, 2015, no. 4 (144), pp. 24–32. (In Russian).
7. Malyavin V. V. *The empire of scientists: monograph*, Moscow, Publishing House "Europe", 2007, 384 p. (In Russian).
8. Maslov A. A. *Confucius. Judgments and Conversations: monograph*, Rostov-on-Don, Feniks, 2004, 304 p. (In Russian).
9. Zhou S. Conservatism in the late nineteenth century China: modernization of Confucianism, *Voprosy Filosofii*, 2010, no. 8, pp. 167–175. (In Russian).
10. *Civil servant in the People's Republic of China – is the most prestigious job*. Available at: <https://chinalogist.ru/book/news/za-rubezhom/gossluzhashchiy-v-knr-naibolee-prestizhnaya-rabota> (accessed 04.01.2021). (In Russian).
11. *Exams for officials: the experience of China*. Available at: <https://profiok.com/news/detail.php?ID=6746#ixzz6iwd4BkJE> (accessed 04.01.2021). (In Russian).