

СИСТЕМА АТТЕСТАЦИИ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ СОВРЕМЕННОГО КИТАЯ

Сяо Лу, Д.Г. Сельцер

seltser@yandex.ru

Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина,
Тамбов, Россия

Цитирование: Лу С., Сельцер Д.Г. Система аттестации руководящих кадров современного Китая // Власть и элиты. 2022. Т. 9, № 2. С. 27–55.

DOI: <https://doi.org/10.31119/pe.2022.9.2.2>

Аннотация. Представлены архетипы аттестационных процедур в Китае. Дан обобщенный очерк развития современной системы аттестации кадров. Проанализированы принципиальные изменения аттестации кадров в годы руководства страной Си Цзиньпином (с 2012 г.). Разбирается действующее на текущий момент «Положение об аттестации государственных служащих». Детализировано содержание аттестационных процедур по критериям «нравственность», «работоспособность», «отношение к работе», «успехи в работе» и «неподкупность». Конкретизированы содержательные признаки этих критериев в практике проверки кадров государственного управления. Классифицированы виды аттестации государственных служащих. Приведены примеры конкретных аттестационных процедур. Выявлено, из чего складываются показатели аттестации и как на них влияет пятимерная система оценочных критериев («нравственность», «работоспособность», «отношение к работе», «успехи в работе» и «неподкупность»). Иллюстрируется на материалах комплексной аттестации руководящих кадров префектуры Чанцзи Синьцзянского автономного района, проведенной в 2020 г., «вес» каждого критерия аттестации. Описана система государственных наказаний кадров и практика партийных взысканий. Подчеркнуто действие принципа «дисциплина перед законом и партийная дисциплина строже закона» — неизбежность партийного взыскания помимо уголовного наказания. Выявлен пересмотр при Си Цзиньпине содержания аттестации кадров КПК и методов кадровой

селекции. Сформулировано авторское видение будущего аттестационных мероприятий КПК — сочетание постоянного научного поиска оптимальных кадровых процедур при использовании технологии больших данных.

Ключевые слова: Китай, КНР, КПК, кадры, кадровая политика, кадровая работа, кадровые процедуры, кадровая аттестация, критерии оценки.

ВВЕДЕНИЕ

Задача авторов и проста, и сложна одновременно. Простота во внешне понятных даже стороннему наблюдателю правилах установления китайского чиновничества и форм его контроля — той самой аттестации руководящих кадров. Казалось бы, их надо просто увидеть, осмыслить и описать.

Сложность же, во-первых, заключается в непохожести кадровых процессов в КНР ни на современную российскую кадровую политику, ни на кадровую политику периода СССР, что порождает для российского исследователя существенные проблемы. Оговоримся, впрочем, что эта ситуация создает для них и большие возможности. В России всегда бытовал стереотип, что кадровая политика КНР возникала как клон советской кадровой политики. Вместе с тем китайская кадровая система вырабатывалась тысячелетиями и во многом наследовала собственный исторический опыт. Это надо отчетливо понимать.

Во-вторых, сейчас происходят большие и спрессованные во времени изменения в кадровой политике КНР. Они связаны с влиянием двух больших трансформаций — цифровой и внутривластной.

Цифровая трансформация дала властям возможность резко динамизировать процессы кадрового рекрутинга. Чиновник в Китае в полном смысле рождается в цифре. Используются колоссальные возможности цифровых технологий, что в разы повысило и без того невероятно высокий уровень кадровой мобильности в стране.

Внутривластная трансформация заметна всем, особенно в свете решений XX съезда КПК (16–22 октября 2022 г.). В прошлом году с японским коллегой Кимитакой Мацузато в статье «Государственная кадровая политика в КНР (время Ху Цзиньтао)», опубликованной в альманахе «Власть и элиты» [Мацузато, Сельцер 2021], мы подвели некоторые итоги нашего совместного эмпирического исследования состояния кадров государственного управления КНР в 2011 г. — последнем

полноценном году руководства страной Ху Цзиньтао (его уход произошел в ноябре 2012 г.). Символизм нашего исследования заключался в том, что одна из трех провинций, где мы работали, была Цзянсу — родина Ху. Все решения «эпохи Ху» доводились там китайскими чиновниками до идеала. Мы вскользь писали тогда, что современная ситуация с кадрами политического управления в КНР существенно иная, чем та, что мы фиксировали в 2011 г. Многие из того, что было можно при Ху, при Си категорически недопустимо. Стал иным кадровый контроль партий всех внутривнутриполитических процессов: он теперь требовательнее и жестче, особенно в оценке эффективности управления и моральных оснований всей работы, резко ужесточились аттестационные процедуры — предмет предлагаемой статьи.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ

Работа по вполне понятным причинам целиком основана на китайских источниках. В КНР — множество сайтов, содержащих самые разные документы, которые регулируют деятельность *ганьбу* — китайских кадровых рабочих (чиновников): инструкции, нормы, правила, условия конкурсных процедур и аттестационных проверок, требования к кандидатам, их формуляры. Этап за этапом мы разбираем нормы и практику установления китайского чиновничества, соотносим наши наблюдения с мнением китайских ученых и вписываем их в текущий политический контекст. Стараемся понять, как политическая реальность влияет на формирование корпуса китайских чиновников. Наши статьи на концептуальном [Зуенко, Сельцер 2022] и практическом [Лу, Сельцер 2022] уровнях обобщили некоторые итоги этой работы.

Одна из специфических черт китайской модели демократии — установление собственной элиты через использование принципа меритократии. Выявление и учет морально-деловых качеств и готовности кандидатов к нравственному служению в ходе конкурсных процедур — одна из важных особенностей китайской модели формирования управленческого класса. Соответственно и все аттестационные процедуры направлены на выявление именно этого.

Единство *сиань* 贤 («превосходной нравственности») и *нэн* 能 («способности») — вот требования к китайскому чиновнику. Проще говоря, вся задача кадровой политики в Китае — это поиск оптимальных *сиань* и *нэн* в людях, претендующих на участие в управлении страной на всех

уровнях. Это обстоятельство накладывает на претендентов два требования. Во-первых, руководитель должен иметь высокий моральный уровень. Во-вторых, руководитель должен уметь управлять страной.

В кадровой политике КНР есть два ключевых этапа — отбор и контроль. Китайская модель кадрового рекрутинга строится по методу не выборов, а именно отбора. 2100 лет назад китайцы впервые попытались рекрутировать чиновников через выборы методом *джу сяо лян* 举孝廉. Однако, поскольку право выдвигать кандидатуры было в руках местных губернаторов, вскоре проявился недостаток метода — большинство выборных должностных лиц оказались выходцами из богатых семей. Появилось понимание, что важны не столько выборы, сколько отбор, где можно отобрать из масс людей наиболее достойных. Появилась гибридная схема выбора людей через формирование механизмов их продуктивного отбора. 1300 лет назад китайцы впервые пытались рекрутировать чиновников через экзамен (*кэцзюй*). Преимущество такого метода установления элиты в том, что это более справедливо и независимо от происхождения — у каждого есть шанс стать чиновником. Так система была дополнена механизмом экзамена.

Сегодняшняя кадровая политика в Китае продолжает идею «выбор через отбор + экзамены». Экзамен демонстрирует всестороннюю квалификацию кандидата, собеседование как часть отбора позволяет минимизировать риски неверных решений.

Кадровые процессы развиваются по пяти линиям — открытое выдвижение (1), экзамен (2), аттестация кадров (3), кадровая ротация (4), децентрализация аппаратного управления (усиление кадров локального уровня и высокое качество низовой демократии на стадии обсуждения решений) (5). Эти практики, по сути, были закреплены в проекте «Временного положения о госслужащих» (1988).

Есть еще один ключевой принцип — подчинение общей дисциплине, исходящей от КПК и цементирующей все кадровые процессы, система партийного контроля. Именно она настаивает на том, чтобы чиновник соответствовал высоким моральным принципам (прежде всего не был коррумпирован) и был дисциплинирован даже более, чем того требует закон.

Профессор Фуданьского университета Фань Юнпэн считает, что западная политическая наука сосредоточена на изучении права, режимов и систем, но игнорирует вопрос о формировании натального политического порядка как главной ценности любой страны [Фань 2020].

Особый порядок установления китайского национального чиновничества, способы его контроля и аттестации и есть один из элементов такого порядка. Результаты аттестации являются основой для отбора и назначения, подготовки и обучения, соподчиненности и подотчетности, размера заработной платы. В Китае считается очень важным понять, как повысить научный и объективный характер аттестации кадров. Именно эта задача решается сейчас в ходе реформы системы аттестации кадров КПК.

ИСТОКИ СИСТЕМЫ АТТЕСТАЦИИ КАДРОВ КИТАЯ

Аттестационные процедуры возникла в системе *као кэ* 考课 в древнем Китае. Она называлась *шан цзи* 上计 (*шан* означало отчетность перед начальником, *цзи* — фиксирование оценки на бамбуковых дощечках). В конце каждого года местные чиновники проводили оценку подчиненных, фиксируя ситуацию на бамбуковых дощечках, и сообщали о ней императорскому двору. Содержание оценки учитывало следующие критерии — сбор налогов, динамику народонаселения, возделывание земли и общественную безопасность. Оценка должностных лиц подразделялась на шесть степеней. Высшая называлась *лян шань* 廉善 («честный и с отличными политическими достижениями»), что отражало значение морального облика чиновника [Чжао 2016]. Во времена династии Хань частота аттестаций была уточнена: малая аттестация (каждый год) называлась *чанг ке* 常课, а большая аттестация (раз в три года) — *да ке* 大课. В то же время была установлена система урвневой аттестации: чиновники центрального правительства аттестовали чиновников каждого уезда, а затем чиновники каждого уезда аттестовали чиновников подчиненных уездов. При династии Тан система *као кэ* была усовершенствована созданием *као гуна* 考功司 — отдела оценки должностных лиц, а также введением официальной должности наблюдателя (*цзянь као ши* 监考使) для надзора за процессом оценки. Во время правления императора Сюаньцзуна из династии Тан был обнародован самый ранний административный кодекс Китая «Тан Лю Дянь» (唐六典), и система *као кэ* специально прописывалась в кодексе, что усилило нормативный характер аттестации. При династии Сун большее внимание уделялось стажу чиновников, при этом главными оценками были стаж и эффективность работы чиновников, а административный опыт стал ключевым основанием для продвижения по службе. Династии Мин и Цин имели

в целом один и тот же метод оценки чиновников, который в основном делился на *цзин ча* 京察 («аттестация центральных чиновников») и *вай ча* 外察 («аттестация местных чиновников»). Во времена династии Мин чиновники центрального уровня оценивались каждые шесть лет, а местные чиновники — на три года. При династии Цин аттестация следовала каждые три года во всех случаях. К этому времени система *као ке* полностью сложилась: были хорошо понятны периоды аттестации, аттестующие органы, характер аттестации, ее критерии, поощрения и наказания, а анализ повседневного поведения (*бу цзинь* 不谨¹) и состояния здоровья (*лао бин* 老病²) стали частью аттестации. Су Сюнь 苏洵 из династии Сун в «Цзяоцзи» 嘉祐集 упоминает, что «пока есть чиновники, есть аттестация, а пока есть аттестация, есть награды и наказания (有官必有课, 有课必有赏罚). Это требование к чиновникам — быть последовательными в своих полномочиях и обязанностях (полномочия должны быть соизмеримы с обязанностями, которые они на себя берут) — оказало глубокое влияние на современный Китай.

СИСТЕМА АТТЕСТАЦИИ КАДРОВ КПК

Система аттестации кадров КПК возникла при основании партии и до создания нового Китая была известна как *шен ча* (审查), после основания страны — *као ча* 考察 и *цзянь дин* 鉴定, и только после третьего пленума ЦК КПК одиннадцатого созыва (8–22 декабря 1978 г.) унифицирована как *као хэ* 考核 («аттестация») [Ян 1996].

Во время демократической революции 1927–1949 гг. КПК еще не разработала систему аттестации кадров в подлинном смысле этого слова, и основной целью *шен ча* в этот период была борьба за внутреннее партийное единство, устранение шпионов и скрытых врагов. В июле 1940 г. в «Инструкции Центрального комитета КПК по проверке кадров» (中共中央关于审查干部问题的指示) было четко сказано: создается секция кадров для проверки политической преданности членов партии, их работоспособности, социальных связей, семейного положения, сильных и слабых сторон с целью рационального распределения кадров

¹ Одним из замечаний, сделанных в адрес чиновников династии Мин, было то, что их поведение не соответствовало конфуцианским нормам.

² Один из комментариев, сделанных о чиновниках династии Мин, говорит об их критической старости или болезнях.

и выявления шпионов, предателей и опасных элементов. Инструкция регулировала процедуры внутрипартийных проверок — самостоятельное заполнение анкет, беседы, составление справок и вынесение заключений на заседаниях секции кадров [Документоведение 2011]. В ноябре 1949 г. в «Положении о работе по идентификации кадров» (关于干部鉴定工作的规定), составленном Центральным организационным отделом, указывалось, что основная цель отдела идентификации кадров изменилась с предотвращения и устранения предателей на содействие повышению качества кадров и кадровой работы. Причем качество определялось в основном по двум аспектам: «мораль» (политические качества) и «способности» (работоспособность и деловой уровень) [Луо, Чжао 2009]. Конференции в Ханчжоу и Наньине, состоявшиеся в 1958 г., подчеркнули единство политики и деятельности как содержания аттестации кадров — «красной и специализированной» (又红又专) норм аттестации кадров. «Красная» подчеркивала политическую позицию и фокусировалась на том, поддерживает ли человек руководящую роль партии и социалистический путь; «специализированная» означала способность учиться и овладевать навыками построения социализма. Обнародованный в 1964 г. «Пробный проект Положения об управлении научно-техническими кадрами» (科学技术干部管理工作条例试行草案) требовал, чтобы ведущие научно-технические кадры оценивались по стандарту «красный и профессиональный» [Цзя 2021]. Во время «культурной революции» система аттестации кадров была подорвана и постепенно восстановлена только после третьего пленума ЦК КПК одиннадцатого созыва.

В ноябре 1979 г. Организационный отдел ЦК КПК издал документ «Мнения по внедрению системы аттестации кадров» (关于实行干部考核制度的意见), в котором была официально закреплена система аттестации, подробно определены принципы, методы и цели аттестации, подчеркнуты четыре аспекта аттестации: нравственность (德), работоспособность (能), отношение к работе (勤), успехи в работе (绩) [Лю 2009]. В августе 1995 г. Центральный организационный отдел выпустил «Уведомление об усилении и улучшении оценки эффективности работы партийных комитетов и руководителей правительства в уездах (городах)» (关于加强和完善县(市)党委、政府领导班子工作实绩考核的通知), где критерий «реальные достижения» стал ключевым содержанием аттестации, а такие показатели, как общая стоимость промышленной продукции, налоговые поступления, выработка сельскохозяй-

ственной продукции, инвестиции в инфраструктуру, стали центром оценки¹. Эта процедура управления эффективностью работы сотрудников, в которой формулируются, выполняются, оцениваются цели и обязанности, привела к выстраиванию количественных оценок целевых обязанностей, отличающихся от традиционной качественной оценки. Реформа позволила оценивать кадры с помощью более объективных количественных показателей, значительно мобилизуя инициативу кадров в развитии экономики и в то же время транслируя сверху вниз цели, обязанности и требования к кадрам в интересах экономического развития страны.

Однако модель «политического турнира», основанная на показателях ВВП, привела и к негативным последствиям, таким, например, как увлечение кадров экономическими, имиджевыми показателями и проектами эффективности [Шэн, Цай 2018]. Кроме того, экстенсивный экономический рост привел к серьезному ущербу для окружающей среды. Поэтому в декабре 2005 г. Государственный совет принял «Решение о реализации научной перспективы развития и усиления охраны окружающей среды» (关于落实科学发展观加强环境保护的决定). Оно включало охрану окружающей среды, энергосбережение и сокращение выбросов в качестве важного содержания оценки кадров. Примечательно, что именно тогда в методы оценки включаются опросы общественного мнения [Хоу 2007]. В ноябре 2012 г. XVIII съезд КПК выступил с предложением «улучшить механизм анализа и оценки кадров и продвигать ведущие кадры, чтобы установить правильный взгляд на достижение политических результатов». В декабре 2013 г. Организационный отдел ЦК КПК издал «Уведомление об улучшении аттестации руководящих групп и ведущих кадров местных партий и правительств» (关于改进地方党政领导班子和领导干部政绩考核工作的通知), которое ослабило значение темпов экономического развития в системе аттестации, сделав больший акцент на качество и эффективность развития².

¹ 关于加强和完善县(市)党委、政府领导班子工作实绩考核的通知 // 中国政府网 [Уведомление об усилении и улучшении оценки эффективности работы партийных комитетов и руководителей правительства в уездах (городах) // Правительственная сеть Китая]. URL: <http://www.gov.cn/gongbao/shuju/1995/gwyb199512.pdf> (дата обращения: 22.05.2022).

² 关于改进地方党政领导班子和领导干部政绩考核工作的通知 // 中国共产党新闻网 [Циркуляр о совершенствовании оценки деятельности местных

В ноябре 2020 г. Организационный отдел ЦК КПК издал «Уведомление о совершенствовании оценки деятельности по продвижению высококачественного развития» (关于改进推动高质量发展的政绩考核的通知), где говорилось, что «равенство, счастье и безопасность народа будет рассматриваться как важный критерий оценки деятельности ведущих кадров по продвижению высококачественного развития, а в центре внимания оценки будут народное благоденствие и интересы народа»¹.

СИСТЕМА АТТЕСТАЦИИ КАДРОВ ПРИ СИ ЦЗИНЬПИНЕ

Развитие Китая всегда вращалось вокруг идей справедливости и эффективности, а критерии аттестации кадров всегда основывались на текущих целях развития страны. На Национальной конференции по организационной работе, состоявшейся в июле 2018 г., Си Цзиньпин предложил новые требования к оценке кадров с точки зрения регионального разнообразия и различий в административных позициях: «Для усиления классификационной аттестации территории с разной обеспеченностью ресурсами, базовым уровнем, стадией развития и позиционированием основной функциональной области должны рассматриваться по-разному с точки зрения содержания аттестации. ...должны быть разные требования к оценке для ключевых ведущих кадров и членов групп и для тех, кто занимает разные должности» [Ма 2021].

На X заседании Центральной финансово-экономической комиссии 17 августа 2021 г. Си Цзиньпин выступил с речью «Твердое продвижение всеобщей зажиточности» (扎实推动共同富裕), из которой следует, что целью развития страны больше не является концентрация усилий на высоких темпах экономического роста, а усилия направляются на

руководящих групп партии и правительства и ведущих кадров // Сеть новостей Коммунистической партии Китая] URL: <http://tenshi.people.com.cn/n/2013/1210/c139617-23793409.html> (дата обращения: 21.05.2022).

¹ 中共中央组织部关于改进推动高质量发展的政绩考核的通知 // 共产党员网 [Уведомление Организационного отдела Центрального комитета Коммунистической партии Китая о совершенствовании оценки эффективности для продвижения высококачественного развития // Сеть членов Коммунистической партии]. URL: <https://www.12371.cn/2020/11/05/ARTI1604550625321414.shtml> (дата обращения: 21.05.2022).

устранении разрыва между богатыми и бедными¹. На этом фоне «Положение об аттестации государственных служащих»², принятое в окончательном виде годом ранее³, внесло новые изменения в содержание, результаты, процессы и применение результатов аттестации: во-первых, она больше не основывается на росте ВВП; во-вторых, в качестве основного показателя при аттестации используется «высококачественное развитие»; в-третьих, больше внимания уделяется построению «экологической цивилизации» [Цюй 2019].

Статья 4 «Положения...» (公务员考核规定) указывала, что аттестация государственных служащих должна основываться на должностных инструкциях и рабочих задачах, выполняемых государственным служащим, комплексной оценке нравственности (德), работоспособности (能), отношения к работе (勤), успехов в работе (绩) и неподкупности (廉) с акцентом на политические качества и эффективность работы, что продемонстрировано нами в таблице 1⁴.

Аттестацию государственных служащих бывает обычной, специальной и регулярной. Обычная аттестация — периодическая оценка повседневной работы государственного служащего и выполнения им своих обязанностей. Процедура — получение от испытуемого личного резюме, его рассмотрение, оценка, по результатам — организация обратной связи.

Специальная аттестация — целенаправленная оценка политической деятельности, ответственности, роли в организации и фактической эффективности государственных служащих при выполнении ими важ-

¹ 扎实推动共同富裕 // 求是网 [Твердое продвижение всеобщей зажиточности // Сеть «Цю Ши». URL: http://www.qstheory.cn/dukan/qs/2021-10/15/c_1127959365.html (дата обращения: 22.05.2022).

² 公务员考核规定 // 共产党员网 [Положение об аттестации государственных служащих // Сеть Коммунистической партии]. URL: <https://www.12371.cn/2021/01/11/ART11610349207260939.shtml> (дата обращения: 22.05.2022).

³ «Положение об аттестации государственных служащих» рассмотрено и утверждено на заседании Министерства организации ЦК КПК 26 декабря 2006 г., издано Министерством организации и Министерством кадров ЦК КПК 4 января 2007 г., пересмотрено на заседании Министерства организации ЦК КПК 8 декабря 2020 г. и издано Министерством организации ЦК КПК 28 декабря 2020 г.

⁴ 公务员考核规定 // 共产党员网 [Положения об аттестации государственных служащих // Сеть членов Коммунистической партии]. URL: <https://www.12371.cn/2021/01/11/ART11610349207260939.shtml> (дата обращения: 22.05.2022)..

Таблица 1

Содержание аттестации государственных служащих Китая

Критерии аттестации	Содержание критериев аттестации
Нравственность (德)	Политические качества и моральное поведение, владение идеями Си Цзиньпина о социализме с китайскими особенностями. Реализация «четырёх сознательностей», «четырёх уверенностей» и «двух защит». Культивирование основных социалистических ценностей, профессиональной и социальной этики, семейных и личных добродетелей
Работоспособность (能)	Политические способности, работоспособность и профессионализм. Политическая проницательность, способности к исследованию, управлению, работе с массами, коммуникации и координации, реформам и инновациям, действиям в чрезвычайных и других ситуациях
Отношение к работе (勤)	Психическое состояние и стиль работы. Верность долгу, соблюдение трудовой дисциплины, любовь к работе, трудолюбие и ответственность, инициатива, самоотдача
Успехи в работе (绩)	Умение ставить во главу угла интересы людей, выполнять должностные обязанности в соответствии с законом и брать на себя срочные и трудные задачи. Понимание количества, качества, эффективности работы и эффектов, получаемых от ее выполнения
Неподкупность (廉)	Неподкупность и выполнение восьми положений ЦК КПК. Бескорыстие, самодисциплина и беспристрастность

ных специальных заданий (или при выполнении срочных и сложных задач в критические моменты). Процедура — всесторонняя проверка аттестуемого, исследование его разнообразных качеств, по результатам — организация обратной связи.

Регулярная аттестация — ежегодная (календарная) комплексная оценка общей эффективности работы государственного служащего. Проводится в конце каждого календарного года или в начале следующего года и учитывает весь комплекс требований к работающему. Что касается результатов аттестации, то к первоначальному оценкам «отлично», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно» при Си добавлена оценка «в принципе удовлетворительно».

Третья глава «Положения...» устанавливает процедуры аттестации государственных служащих, при этом основную ответственность за нее несет комитет КПК (партийная группа), а конкретные обязанности возлагаются на организационный (кадровый) отдел самой организации (табл. 2).

Таблица 2

Процедуры аттестации государственных служащих Китая

Этапы аттестации	Содержание этапа аттестации
1. Самоотчет	Государственные служащие подводят итоги в соответствии с должностными обязанностями, годовыми целями, задачами и необходимыми требованиями, заполняя регистрационную форму ежегодной оценки государственных служащих
2. Внешняя демократическая оценка	Государственные служащие, занимающие руководящие должности, подлежат внешней демократической оценке в форме опросов по их деятельности. Другие государственные служащие проходят внешнюю демократическую оценку по мере необходимости
3. Проверка	Сбор информации о государственных служащих посредством индивидуальных интервью с ними, опросы населения, анализ комментариев в интернете. При необходимости — запрос мнения органов инспекции и надзора за дисциплиной
4. Оценка начальника	Руководитель проводит всесторонний анализ деятельности государственного служащего, пишет целевой комментарий, дает рекомендации по результатам оценки и пожелания по улучшению
5. Определение результата	Руководитель органа или уполномоченная оценочная комиссия определяет результаты оценки. Гражданский служащий с отличной оценкой будет популяризирован в организации в течение пяти рабочих дней. Результаты аттестации доводятся до сведения гражданского служащего в письменной форме и подписываются им

Четвертая глава «Положения...» регулирует использование результатов оценки. В статье 21 говорится, что если два года подряд государственный служащий квалифицируется оценкой «удовлетворительно», его административная позиция должна быть скорректирована (очевидно, что он будет понижен). Статья 22 предусматривает увольнение чиновника в том случае, если оценка «неудовлетворительно» ставится ему

в течение двух лет подряд. К бездействующим чиновникам, следовательно, применяется механизм автоматического увольнения.

КЕЙС ПРЕФЕКТУРЫ ЧАНЦЗИ

Как же в практической реальности выстроены показатели аттестации на основе пятимерной системы «нравственность — работоспособность — отношение к работе — успехи работы — неподкупность»? В качестве примера возьмем оценку кадров префектуры Чанцзи Синьцзянского автономного района в 2020 г. Система оценки и этой аттестации представлена в таблице 3 [Хуан 2021].

Таблица 3

Система аттестации и оценки руководящих кадров уездного уровня префектуры Чанцзи

Позиции аттестации	Содержание аттестации	«Вес» оценки, балл
Предотвращение и контроль вспышек эпидемий (15 баллов)	Усиление систем профилактики и контроля эпидемий, осуществление различных мер профилактики и контроля и т.д.	15
Экономическое и социальное развитие (25 баллов)	Высококачественное развитие	10
	Предупреждение и контроль рисков	3
	Предотвращение и контроль загрязнения окружающей среды	4
	Возрождение села	4
	Развитие туризма	4
Поддержание стабильности (25 баллов)	Комплексное управление социальным порядком и безопасностью	10
	Фанг хуэй джу ¹ (работа «внизу»)	4
	Национальное единство, религиозная деятельность	4
	Идеологическая работа	4
	Сетевая безопасность	3

¹ Фанг хуэй джу — направление кадровой работы: фанг 访 («посещение»), хуэй 会 («встреча»), джу 聚 («собрание»). Направление требует, чтобы кадры шли работать на самый низкий уровень чиновничьей иерархии — в сельскую местность.

Окончание табл. 3

Позиции аттестации	Содержание аттестации	«Вес» оценки, балл
Строгое внутрипартийное управление (10 баллов)	Помощь низовым слоям населения	2
	Создание и реализация системы «не забывай, с чего начал, и твердо помни о своей цели»	2
	Кадровое строительство	2
	Внедрение комплексного строгого управления. Основная ответственность партии	2
	Антикоррупционная работа	2
Улучшение условий жизни людей (10 баллов)	Производственная безопасность и управление чрезвычайными ситуациями	2
	Продовольственная безопасность.	2
	Планирование рождаемости.	2
	Безопасность пищевых продуктов, безопасность лекарств.	2
	Работа для ветеранов.	1
	Конфиденциальность.	1
Программа интенсивной ликвидации бедности (10 баллов)	Сочетание комплексного искоренения бедности и возрождения села	10
Углубление реформы (5 баллов)	Реализация основной ответственности за реформу. Выполнение стратегических годовых задач	5

С точки зрения весомости оценки, наиболее важной задачей в Чанцзи является борьба с коронавирусом. Кроме того, заметна ориентация на сохранение экологической среды при развитии экономики и туризма на основе преимуществ собственных ресурсов. Несмотря на то что уйгурское население Синьцзяна за последние 60 лет выросло с 2,2 до 12 млн человек, СМИ США скептически оценивают успехи центрального и местного правительств по развитию территории. Между тем практика аттестационных процедур демонстрирует в Синьцзяне четкую критериальную нацеленность его чиновничества на развитие.

Итак, аттестация кадров во времена Си Цзиньпина приобрела ярко выраженный региональный характер, когда различные провинции развивают местные отрасли в соответствии с собственными ресурсами и функциями, а не просто стремятся к высокому росту ВВП. Акценты системы оценки и аттестации смещены к жизнеобеспечению населения.

ПАРТИЙНАЯ ДИСЦИПЛИНА СТРОЖЕ ЗАКОНА

В практической повестке в системе аттестации кадров при Си Цзиньпине наибольшее значение придается моральным требованиям к кадрам. Си Цзиньпин подчеркивает, что «руководящие кадры должны говорить о политической добродетели (политических делах и добродетели). Политическая добродетель — это флюгер для морального строительства всего общества. Чтобы установить политическую добродетель, мы должны понимать великую добродетель (明大德) (для членов партии и кадров, особенно ведущих кадров, понимать великую добродетель означает иметь принципы и быть преданным государству и народу. — Л.С., Д.С.). Самое главное — быть хорошим и честным человеком, соблюдать общественную мораль (守公德) и быть строгим в частной морали (严私德)» [Сань 2021]. Однако качество добродетели является внутренним и скрытым. Особенно это касается частной добродетели отдельного человека, ведь его жизнь вне службы трудно отразить через показатели системы аттестации кадров, и их необходимо отслеживать с помощью других систем.

В древнем Китае чиновников сурово наказывали, а тех, кто имел низкие моральные стандарты или не обладал достаточными навыками управления, не только снимали с должности, но и могли посадить в тюрьму, сослать или даже казнить. В современном Китае существуют отрицательные примеры жизни чиновников вне работы, проявляющиеся из-за недостатка их нравственных качеств. Причем их действия могут и не являться уголовными преступлениями. Однако чиновники по определению должны обладать высоким нравственным уровнем и способностями. Этот консенсус, сложившийся в обществе на протяжении тысячелетий, уже стал в Китае универсальным ценностным принципом, так что в современной КНР существует четкое правило: «Партийная дисциплина строже закона». Например, измена в браке и жизнь в роскоши не противоречат закону, но противоречат партийной дисциплине. В сочетании с особенностями китайской кадровой системы дисциплина,

создаваемая КПК, имеет большой размах и интенсивность сдерживания этих негативных тенденций. Руководители партийных и государственных органов, бюджетных учреждений, государственных предприятий и общественных организаций связаны партийной дисциплиной. По некоторым китайским оценкам, интенсивность фактора партийной дисциплины выше, чем ответственность западных политических деятелей перед законом [Чжоу, Юань 2015]. Наказания для членов КПК в Китае гораздо более суровы. «Положение о дисциплинарном взыскании КПК» (中国共产党纪律处分条例), пересмотренное в 2018 г., предусматривает 10 категорий дисциплинарных нарушений: нарушения политической дисциплины; нарушения организационной и кадровой дисциплины; нарушения правил честности и самодисциплины; коррупция и взяточничество; действия, подрывающие социалистический экономический порядок; нарушение финансовой дисциплины; неисполнение обязанностей и манкирование службой; нарушение прав членов партии и гражданских прав; деяния, грубо нарушающие социалистическую мораль и препятствующие общественному управлению. Существуют пять видов дисциплинарных взысканий для членов партии: предупреждение, строгое предупреждение, снятие с партийной должности, оставление в партии с испытательным сроком и исключение из партии. Последствия каждого партийного взыскания для карьеры чиновника показано в таблице 4¹.

Таблица 4

Партийные дисциплинарные взыскания

Виды партийных взысканий	Последствия партийных взысканий
Предупреждение, строгое предупреждение.	В течение одного года после получения предупреждения и в течение полутора лет после получения строгого предупреждения чиновник не может быть повышен в должности внутри партии и не может занимать должность вне партии выше своего прежнего ранга
Снятие с партийной должности	Увольнение из партийного органа. Рекомендация об увольнении для тех, кто занимает должность вне партии

¹ 中国共产党纪律处分条例//共产党员网 [Положение о дисциплинарных взысканиях Коммунистической партии Китая // Сеть членов Коммунистической партии]. URL: <https://www.12371.cn/2018/08/27/ARTI1535321642505383.shtml> (дата обращения: 20.05.2022).

Окончание табл. 4

Виды партийных взысканий	Последствия партийных взысканий
Оставление в партии с испытательным сроком	Снятие с партийной должности. Рекомендация об увольнении для тех, кто занимает должность вне партии. В течение двух лет после восстановления прав члена партии чиновник не может занимать должность в аппарате партии, а вне партии — эквивалентную или более высокую, чем его прежняя должность
Исключение из партии	Запрет нового вступления в партию в течение пяти лет, а также быть рекомендованным на должность вне партии, эквивалентную или более высокую, чем его прежняя должность

Если член партии нарушает закон, помимо уголовного наказания, в соответствии с законом, он также подвергается дисциплинарному взысканию, что как раз и отражает принцип «партийная дисциплина строже закона» (纪在法前、纪严于法).

БУДУЩЕЕ СИСТЕМЫ АТТЕСТАЦИИ КАДРОВ КПК

Система аттестации кадров при Си Цзиньпине, помимо нового положения о содержании аттестации, содержит указания по методу аттестации. В апреле 2019 г. Главное управление ЦК КПК издало «Положение о работе по оценке руководящих кадров партии и правительства» (党政领导干部考核工作条例), в статье 48 которого говорится, что организационные (кадровые) отделы должны укреплять информационные технологии работы по оценке, полностью использовать интернет- и информационные технологии для проведения оценки, повышать качество и эффективность работы¹. Существующие методы аттестации показали очевидные недостатки. Во-первых, понять качество работы и проверить реальные достижения можно прежде всего в формах самообследования, собеседования и опросной техники, где не всегда возможны стандар-

¹ 中共中央办公厅印发《党政领导干部考核工作条例》//中华人民共和国中央人民政府网 [Главное управление ЦК КПК издает Положение об аттестационной работе руководящих кадров партии и правительства // Сайт Центрального правительства Китайской Народной Республики]. URL:http://www.gov.cn/zhengce/2019-04/21/content_5384955.html (дата обращения: 25.05.2022).

тизированные методы количественной оценки. Во-вторых, в силу неразвитости информационных технологий в кадровых службах Китая существенно уменьшается значение демократических оценок деятельности чиновников: опросы зачастую остаются пустой формальностью.

С развитием сетевых технологий и реформой цифрового правительства большие данные постепенно находят все большее применение, ведь как крупнейший владелец информационных ресурсов правительство имеет беспрецедентное преимущество в сборе и обработке данных. Работа по аттестации кадров с использованием больших данных, сбор массивов информации по всем аспектам и формирование баз данных, а затем проведение всестороннего количественного исследования с помощью интеллектуального анализа данных и применения других методов, полученные результаты становятся существенно более объективными, справедливыми и являются верным способом аттестации кадров.

Фэн Лян в 2019 г. исследовал систему аттестации кадров в городе J провинции Хубэй и обобщил ее с точки зрения содержания, метода и результатов [Фэн 2019]. Система берет за основу пятилетние планы провинций и городов и ежегодные отчеты о работе партийных комитетов и правительств. Далее она дробит все важные задачи на четкие рабочие элементы и анализирует их по департаментам и ответственным лицам. Объем работы является фокусом анализа больших данных. Список конкретных ежемесячных и ежегодных целей представлен на рисунках (снимках экрана) 1 и 2.

Что касается методов оценки, то четыре основных компонента — *цзи* 记, *шай* 晒, *као* 考 и *юн* 用. *Цзи* — это система, в которой кадры фиксируют цели своей работы, процесс выполнения и достигнутые результаты, как показано на рисунке (снимке экрана) 3.

Шай означает, что содержание документации в определенной степени обнародуется и станет предметом контроля со стороны администрации и общественности. *Као* — это оценка работы кадров на регулярной основе. *Юн* — применение результатов аттестации для ежегодной аттестации кадров, оценки заслуг, продвижения, назначения и т.д.

Результаты аттестации, выводимые с платформы оценки эффективности работы кадров, делятся на четыре оценки — А, В, С и D, причем на первые три оценки приходится максимум 10, 20 и 70 % от общего числа аттестаций, а оценка D не ограничена (рис. 4).

我的绩效
我要请假

2018年 ▾

八月 ▾

查看

Дата

年度目标清单:

Годовая цель

全年奖惩记录:

Запись о наградах и взысканиях в течение года

2018年8月份绩效表

本月目标清单: (条文式, 200字以内) 分管领导:

当前字数: 88

党建责任

(本栏目仅各地各单位党员领导干部填写)

Руководители, ответственные за проект

1、协助领导开展创建全国文明城市工作, 搜集资料, 协调相关工作;

2、协助班长定期开展“书香组工”学习活动, 组织参加市直机关干部写作技能大赛;

3、办公室日常工作和其他领导交办工作.

Цель на месяц

提交

审核通过

Рис. 1. Ежемесячные цели

年度目标清单
年度实现清单

项目名称

年份

分类

目标任务

重要提示: 1、目标清单要求填报5-10条; 2、清单确定提交后, 由分管领导审核后发布, 分管领导有修改、调整的权限; 3、清单中的“目标任务”将直接链接到年底实施清单中, 作为年度工作体现核心, 体现争先创优, 体现主动作为, 全是常规工作的将影响年底评价。

2018

查看

序号	项目名称	目标任务	目标分类评价
1	做好网宣、组工信息工作	保质保量完成网宣、组工信息工作, 督促市区进一步提高信息质量, 增加信息数量	争先进位类
2	高质量完成领导交办的各类材料	对于领导交办的各类材料, 做到完成及时、质量有保障。	日常类
3	机关人事工作	做好机关干部遴选、调动、转正、绩效考核等工作。	日常类
4	机关党建、机关纪委工作	协助机关党委、机关纪委做好机关党建、党风廉政建设各项工作。	重要任务类
5	机关日常事务	协助领导做好办公厅(室)、计划生育、综合治理、法制建设、保密安全、文明创建等工作, 落实各项工作任务。	日常类

Название проекта

Индивидуальные цели задания

Определение приоритетов проектов

Рис. 2. Годовые цели

Что касается текущей ситуации с аттестацией кадров в местных органах власти в Китае, технологии больших данных позволили решить два застарелых недостатка, не решаемых с использованием других методов.

Во-первых, большие данные активизируют механизм стимулирования инициативы в организации, что значительно нарушает эгалитарную

Рис. 3. Ежедневная работа чиновника

考评表						
2018年		七月 - 八月				
-科室负责人		其他干部				
提示: 点评和评分结果确认后, 请于30号以前点击页面下的【确定】按钮, 否则视为无效点评和评分						
姓名	自荐主要绩效	分管领导点评	评分			
Имя 彭伟	7月, 1. 开展支部主题党日活动, 2. 推进创建全国文明城市相关工作, 3. 完成保密工作、机关党建七个专项整治检查, 4. 协助部领导落实河湖长制工作, 5. 办公室其他日常工作。【 详细 】 8月, 1. 处理挂职人员相关工作, 2. 研究挂职干部住宿问题, 3. 参与研究机关党委相关工作。【 详细 】 Достижение основных результатов за год	Комментарии ответственного руководителя	优	良	一般	差
			98分	87分	70分	55分
			94分	84分	65分	50分
			90分	81分	60分	45分
			Оценка			
姓名 钟真	7月, 做好部机关财务日常整理审核报销工作; 做好部机关纪检日常工作; 办理部机关工作人员工资调整补发、养老保险有关事宜; 做好部机关固定资产政府采购、资产清查、印章管理、公务接待、信访接待、会务服务和后勤保障、文书档案日常查阅等工作; 到银行、人社局、财政局、行管局、医保局、公积金管理中心等相关部门联系办理。【 详细 】 8月, 做好部机关财务日常整理审核工作; 做好部机关干部2018年医保年检数据审核上报工作; 做好部机关财务预		优	良	一般	差
			98分	87分	70分	55分
			94分	84分	65分	50分
			90分	81分	60分	45分

Рис. 4. Результаты аттестации кадров

традицию «есть из общего котла». Ли Юаньчжэнь и Лу Дэвэнь в 2022 г. провели исследование в уезде S провинции Чжэцзян и обнаружили, что там для аттестации кадров на основе технологии больших данных используется интеллектуальная офисная «Тянь Гунсистема». Система связала результаты аттестации с материальным вознаграждением. При этом индивидуальные награды за работу по итогам года = «вес» каж-

дого балла × количество баллов × коэффициент должности. Общая премия за работу в конце года, полученная подразделением на основе рейтинга работы всей структуры, делилась на общее количество баллов, заработанных всеми сотрудниками подразделения, что приблизительно составляло 240 юаней за балл в 2020 г. для отделов класса I округа S. Балл — это общая оценка работы человека в течение года. Чем больше ключевых работ и проектов выполнено, тем выше и балл за индивидуальность, и общий балл. Коэффициент должности в основном зависит от ранга должности сотрудника, который составляет 0,85 для бюджетного учреждения, 1 для общих кадров, 1,7 для заместителя руководителя подразделения, 2,0 для руководителя подразделения. Ученые пришли к выводу, что «в 2020 г. ряд сотрудников подразделений первой категории получили более 30 000 юаней, в то время как такие подразделения, как Федерация культуры и Ассоциация науки и техники, — всего несколько тысяч юаней. Для небольшого уезда в горном районе на юго-западе Чжэцзяна такая разница в стимулирующих выплатах за работу показывает очень четкую степень различий» [Ли, Лу 2022].

Во-вторых, большие данные решают проблему устранения формализма в работе низовых организаций. В прошлом низовые кадры должны были доказывать свою состоятельность, оставляли «следы» (письменные материалы) по всему, чем занимались, что не только увеличивало нагрузку на них, но и приводило к проблеме формализма на низовом уровне. Аттестация кадров, основанная на технологии больших данных, решает проблему «самопродвижения» кадров. Вместо индивидуального изучения рабочей ситуации интеллектуальная офисная система способна представить ход работы, проделанной человеком, в виде естественного результата. Итог таков: «В начале 2020 г. количество вопросов надзора, инспекции и аттестации центральных и государственных органов, включенных в план, было сокращено с 96 в 2019 г. до 50, включенные в годовые планы провинций, автономных районов и муниципалитетов вопросы сократились на 30 %, а модель «интернет + надзор» повысила эффективность работы»¹.

¹ 破形式主义之弊 减基层负担之重 — 2020 年以习近平同志为核心的党中央深化拓展基层减负工作纪实 // 新华网 [Устранение формализма и снижение нагрузки на низовой уровень: хроника работы Центрального комитета партии с товарищем Си Цзиньпином в качестве ядра в 2020 году по углублению и расширению работы по снижению бремени на низовом уровне // Синьхуанет].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Система аттестации кадров КПК уходит корнями в древнекитайскую систему *као ке* и наследует традицию поиска моральных акцентов в деятельности чиновников. Элементы кадровой аттестации в разные периоды КПК определялись целями развития страны и задачами партийного строительства. До реформы и открытости самым важным была «политическая безопасность», а после реформы и открытости самой насущной потребностью страны стал «экономический рост». Соответственно критерии оценки кадров изменились с «красных и профессиональных» на «реальные достижения и способности». Экстенсивный экономический рост нанес серьезный ущерб экологической среде, и охрана окружающей среды, энергосбережение и сокращение выбросов стали важными показателями аттестации.

С приходом к власти Си Цзиньпина, с повышением уровня доходов населения Китая наиболее актуальной проблемой, которую необходимо решить, является сокращение разрыва между богатыми и бедными и достижение общего процветания. Аттестация кадров в основном имеет три характеристики: оценка, во-первых, больше не основывается на росте ВВП; во-вторых, рассматривает «высококачественное развитие» как основной показатель; в-третьих, сосредоточена на строительстве экологической цивилизации.

Аттестация проводилась по пяти параметрам: «нравственность (德), работоспособность (能), отношение к работе (勤), успехи в работе (绩) и неподкупность (廉)». После XVIII съезда КПК были проверены и наказаны в общей сложности 414 чиновников центрального управления (на уровне от заместителя министра или выше), 18 000 чиновников провинциального и 137 000 чиновников уездного уровней¹. После значительных успехов в борьбе с коррупцией акценты в аттестации перенесены на проблемы бездействия кадров и совершенство-

URL:http://www.xinhuanet.com/politics/2021-01/14/c_1126982835.html (дата обращения: 25.05.2022).

¹十八大以来，414名中管干部、1.8万厅局级、13.7万县处级，已被查 // 共产党员网 [После XVIII съезда КПК были проверены и наказаны 414 кадров на уровне центрального управления, 18 000 — на уровне департаментов и бюро и 137 000 — на уровне уездов // Сеть членов Коммунистической партии]. URL: <https://www.12371.cn/2020/05/11/ART11589154324337146.shtml> (дата обращения: 24.06.2022).

вание механизма увольнения государственных служащих. В практической работе по оценке, поскольку «частные добродетели» трудно отразить через показатели системы оценки кадров, контрольные органы больше полагаются на партийную дисциплину, что накладывает более строгие ограничения на поведение кадров. Реформа «цифрового правительства» задала новые направления для научного развития кадровой политики, а сочетание технических средств, в основном больших данных, с аттестацией кадров повысило объективность и научный характер аттестации. Проблемы, выявленные в прошлом в оценочной работе, такие как субъективизм оценки, отсутствие научных оценочных показателей для содержания оценки, были в определенной степени решены.

Поскольку содержание оценки всегда определяется целями национального развития и партийного строительства, при условии, что существующие цели остаются неизменными, метод оценки по-прежнему находится в центре внимания реформы оценки кадров. Следует признать, что оценка в рамках кадровой системы всегда имеет субъективный элемент. В прошлом субъектом оценки была оценочная группа. Она состояла из коллег оцениваемого или других сотрудников. Высшими же «оценщиками» были сотрудники партийных и государственных учреждений, что затрудняло проведение такой оценки и ее значительно бюрократизировало. Построение гармоничных и доверительных отношений между кадрами и общественностью, создание механизма аттестации кадров с участием населения, применение новых технологий должны улучшить систему аттестации кадров в Китае.

Финансирование

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ (проект «Объяснение распада СССР и сохранения КНР через анализ кадровой политики. Что сделано “так” в китайском примере и что случилось “не так” — в советском?», № 20-011-00105).

Литература

Зуенко И.Ю., Сельцер Д.Г. «Кадры решают все»: реформа кадровой системы КНР на рубеже 1980–1990-х годов // Известия Восточного института. 2022. № 1 (53). С. 58–69.

Лу С., Сельцер Д.Г. Меритократия как принцип формирования управленческой элиты современного Китая // Вопросы политологии. 2022. Т. 12, № 8 (84). С. 2618–2626.

Маццзато К., Сельцер Д.Г. Государственная кадровая политика в КНР (время Ху Цзиньтао) // Власть и элиты. 2021. Т. 8, № 2. С. 113–133.

李元珍, 吕德文. 干部数字化考核: 组织内部激励创新路径 // 理论与改革. 2022. 02: 88–100, 157 [Ли Юаньчжэнь, Лу Дэвэнь. Цифровая аттестация кадров: инновационный путь к мотивации в организациях // Теория и реформа. 2022. № 2. С. 88–100, 157]. (На кит. яз.)

罗国亮, 赵铮. 新中国60年来干部考核制度的历史演变 // 中共贵州省委党校学报. 2009. 05: 7–10 [Луо Голянь, Чжао Чжэн. Историческая эволюция системы аттестации кадров за последние 60 лет в Новом Китае // Журнал партийной школы Гуйчжоуского провинциального комитета КПК. 2009. № 5. С. 7–10]. (На кит. яз.)

刘旭涛. 改革开放40年干部考核制度改革的回顾与展望 // 中国党政干部论坛. 2018. 07: 23–26 [Лю Сютао. Обзор и перспективы реформы системы оценки кадров за 40 лет реформ и открытости // Китайский форум партийных и государственных кадров. 2018. № 7. С. 23–26]. (На кит. яз.)

马丽. 党的干部考核制度发展的五重维度 // 理论视野. 2021. 03: 73–79 [Ма Ли. Пять измерений развития системы оценки партийных кадров // Теоретическое видение. 2021. № 3. С. 73–79]. (На кит. яз.)

桑林峰. 明大德 守公德 严私德 // 旗帜. 2021. 07: 93 [Сань Лин Фенг. Понимание великих добродетелей, соблюдение общественных добродетелей и строгих частных добродетелей // Знамя. 2021. № 7. С. 93]. (На кит. яз.)

范勇鹏. 中国政治学知识体系的核心概念 — 统一性 // 复旦政治学评论. 2020. 01: 67–86 [Фань Юнпэн. Основное понятие китайской системы политических знаний — единство // Обзор политических наук. Фудань, 2020. № 1. С. 67–86]. (На кит. яз.)

冯亮. 运用大数据完善干部绩效考核研究 // 重庆大学. 2019: 23–27 [Фэн Лян. Исследование по использованию больших данных для улучшения аттестации кадров // Чунцинский университет. 2019. С. 23–27]. (На кит. яз.)

侯建良. 公务员制度发展纪实. Р.: 中国人事出版社. 2007: 126 [Хоу Цзяньлянь. Хроника развития системы государственной службы. Пекин: Китайское кадровое издательство, 2007. 297 с.]. (На кит. яз.)

黄涛. 昌吉州县级领导干部考核评价研究 // 新疆大学. 2021: 25 [Хуан Тао. Исследование по оценке и аттестации руководящих кадров на уровне уезда в префектуре Чанци // Синьцзянский университет, 2021. С. 25]. (На кит. яз.)

贾彦辉. 建党百年领导干部考核制度的发展历程、演变逻辑与经验反思 // 河南大学学报(社会科学版). 2021. 61 (06): 16–23 [Цзя Яньхуэй. История развития, логика эволюции и осмысление опыта системы аттестации руководящих кадров в столетие после основания партии // Журнал Хэнаньского университета (издание по общественным наукам). 2021. Т. 61, № 6. С. 16–23]. (На кит. яз.)

屈晓东. 新时代干部分类考核机制创新的原则、方法与路径 // 领导科学. 2019. 14: 41–43 [Цюй Сяодун. Принципы, методы и пути инновации механизма классификации и оценки кадров в новую эпоху // Наука руководства. 2019. № 14. С. 41–43]. (На кит. яз.)

赵陇波. 古代考课制对当今公务员考核制度的启示 // 华北理工大学学报(社会科学版). 2016. 16 (05): 25–29 [Чжао Лунбо. Наследие древней системы каоэ для современной системы оценки государственных служащих // Журнал Северо-Китайского технологического университета (издание по общественным наукам). 2016. Т. 16, № 5. С. 25–29]. (На кит. яз.)

周淑真, 袁野. 论国家法律与党纪党规关系之协调——以当代德国为例 // 中共中央党校学报. 2015. 19 (03): 24–29 / Чжоу Шучжэнь, Юань Е. О согласовании государственного права с партийной дисциплиной и уставом партии — на примере современной Германии // Журнал партийной школы ЦК Коммунистической партии Китая. 2015. Т. 19. № 3. С. 24–29. (На кит. яз.)

盛明科, 蔡振华. 改革开放40年来干部考核制度的历史变迁及其逻辑 // 湖南社会科学. 2018. 05: 34–39 [Шэн Мингэ, Цай Чжэньхуа. Исторические изменения системы оценки кадров и ее логика за последние 40 лет реформ и открытости // Хунаньская социальная наука. 2018. № 5. С. 34–39]. (На кит. яз.)

燕振科. 干部考核制度的历史发展 // 领导科学. 1996. 10: 15–16 [Ян Чженьке. Историческое развитие системы аттестации кадров // Наука руководства. 1996. № 10. С. 15–16]. (На кит. яз.)

Источники

中共中央办公厅印发《党政领导干部考核工作条例》 // 中华人民共和国中央政府网. [Главное управление ЦК КПК издает Положение об аттестационной работе руководящих кадров партии и правительства // Сайт Центрального правительства Китайской Народной Республики]. URL: http://www.gov.cn/zhengce/2019-04/21/content_5384955.htm (дата обращения: 25.05.2022). (На кит. яз.)

中共中央文献研究室, 中央档案馆. 《建国以来重要文献选编》第17册. P.: 中央文献出版社. 2011: 433–436 [Документоведение ЦК КПК, Центральный архив. Избранные произведения важных документов со времен основания Китайской Народной Республики. Т. 17. Пекин: Центральный документ, 2011. С. 433–436]. (На кит. яз.)

中国共产党纪律处分条例 // 共产党员网 [Положение о дисциплинарных взысканиях Коммунистической партии Китая // Сеть членов Коммунистической партии]. URL: <https://www.12371.cn/2018/08/27/ARTI1535321642505383.shtml> (дата обращения: 20.05.2022). (На кит. яз.)

公务员考核规定 // 共产党员网 [Положение об аттестации государственных служащих // Сеть членов Коммунистической партии]. URL: <https://www.12371.cn/2021/01/11/ARTI1610349207260939.shtml> (дата обращения: 22.05.2022). (На кит. яз.)

十八大以来, 414名中管干部、1.8万厅局级、13.7万县处级, 已被查 // 共产党员网. [После 18 Съезда КПК были проверены и наказаны 414 кадров на уровне центрального управления, 18000 — на уровне департаментов и бюро и 137 000 — на уровне уездов // Сеть членов коммунистической партии]. URL:

<https://www.12371.cn/2020/05/11/ARTI1589154324337146.shtml> (дата обращения: 24.06.2022).

扎实推动共同富裕 // 求是网 [Твердое продвижение всеобщей зажиточности // Сеть Цю Ши]. URL: http://www.qstheory.cn/dukan/qs/2021-10/15/c_1127959365.html (дата обращения: 22.05.2022). (На кит. яз.)

关于加强和完善县(市)党委、政府领导班子工作实绩考核的通知 // 中国政府网 [Уведомление об усилении и улучшении оценки эффективности работы партийных комитетов и руководителей правительства в уездах (городах) // Правительственная сеть Китая]. URL: <http://www.gov.cn/gongbao/shuju/1995/gwyb199512.pdf>. (дата обращения: 22.05.2022). (На кит. яз.)

中共中央组织部关于改进推动高质量发展的政绩考核的通知 // 共产党员网 [Уведомление Организационного отдела Центрального комитета Коммунистической партии Китая о совершенствовании оценки эффективности для продвижения высококачественного развития // Сеть членов Коммунистической партии]. URL: <https://www.12371.cn/2020/11/05/ARTI1604550625321414.shtml> (дата обращения: 21.05.2022). (На кит. яз.)

破形式主义之弊 减基层负担之重 — 2020年以习近平总书记为核心的党中央深化拓展基层减负工作纪实 // 新华网 [Устранение формализма и снижение нагрузки на низовой уровень: хроника работы Центрального комитета партии с товарищем Си Цзиньпином в качестве ядра в 2020 году по углублению и расширению работы по снижению бремени на низовом уровне // Синьхуанет]. URL: http://www.xinhuanet.com/politics/2021-01/14/c_1126982835.html (дата обращения: 25.05.2022). (На кит. яз.)

关于改进地方党政领导班子和领导干部政绩考核工作的通知 // 中国共产党新闻网 [Циркуляр о совершенствовании оценки деятельности местных руководящих групп партии и правительства и ведущих кадров // Сеть новостей Коммунистической партии Китая]. URL: <http://renshi.people.com.cn/n/2013/1210/c139617-23793409.html> (дата обращения: 21.05.2022). (На кит. яз.)

THE ATTESTATION SYSTEM OF LEADING CADRES IN CONTEMPORARY CHINA

Lu X., D. Seltser

Tambov State University named after G.R. Derzhavin, Tambov, Russia

Citation: Lu X., Seltser D. Sistema attestatsii rukovodivshikh kadrov vremennogo Kitaya [The attestation system of leading cadres in contemporary China]. *Vlast' i elity* [Power and Elites], 2022, 9 (2): 27–55. (in Russian) DOI: <https://doi.org/10.31119/pe.2022.9.2.2>

Annotation. *The archetypes of attestation procedures in China are presented. A general outline of the development of the current cadre attestation system is given. The fundamental changes in cadre certification during the years of the country's leadership by Xi Jinping (since 2012) are analyzed. The current "Regulations on the attestation of Chinese civil servants" are analyzed. The content of attestation procedures according to the criteria "morality", "efficiency", "attitude to work", "success in work" and "integrity" is detailed. The substantive features of these criteria in the practice of checking public administration cadre are specified. The types of attestation of civil servants are classified. Examples of specific attestation procedures are given. It is revealed what the attestation indicators consist of and how they are influenced by a five-dimensional system of evaluation criteria ("morality", "efficiency", "attitude to work", "success in work" and "integrity"). The substantive features of these criteria in the practice of checking public administration cadre are specified. The types of attestation of civil servants are classified. Examples of specific attestation procedures are given. It is revealed what the attestation indicators consist of and how they are influenced by a five-dimensional system of evaluation criteria ("morality", "efficiency", "attitude to work", "success in work" and "integrity"). The "weight" of each attestation criterion is illustrated on the materials of the comprehensive attestation of senior personnel of Changji Prefecture of the Xinjiang Autonomous Region, conducted in 2020. The system of state punishments of cadres and the practice of party penalties are described. The effect of the principle "discipline before the law and party discipline is stricter than the law" is emphasized — the inevitability of party punishment in addition to criminal punishment. The revision of the content of the CPC personnel certification and methods of cadre selection under Xi Jinping was revealed. The author's vision of the future of CPC attestation activities is formulated — a combination of constant scientific search for optimal cadres' procedures when using big data technology.*

Keywords: *China, PRC, CPC, leading cadres, cadre policy, cadre work, cadres' procedures, the attestation system, evaluation criteria.*

References

Zuenko I.YU., Sel'cer D.G. «Kadry reshayut vsyo»: reforma kadrovoj sistemy KNR na rubezhe 1980–1990-h godov, *Izvestiya Vostochnogo instituta*, 2022, 1, pp. 58–69. (In Russian)

Lu X., Sel'cer D.G. Meritokratiya kak princip formirovaniya upravlencheskoj elity sovremennoego Kitaya, *Voprosy politologii*, 2022, 12 (8), pp. 2618–2626. (In Russian)

Macuzato K., Sel'cer D.G. Gosudarstvennaya kadrovaya politika v KNR (vremya Hu Czin'tao), *Vlast' i elity*, 2021, 8 (2), pp. 113–133. (In Russian)

Li Yuanzhen, Lv Dewen. Ganbu shuzihua kaohe: zuzhi neibu jili chuangxin lujing // Lilun yu gaige. [Li Yuanzhen, Lv Dewen. Digital assessment of cadres: the path of innovation within the organization], *Theory and Reform*, 2022, 2, pp. 88–100, 157. (In Chinese)

Luo Guoliang, Zhao Zheng. Xin zhongguo 60 nianlai ganbu kaohe zhidu de lishi yanbian // Zhonggong guizhou shengwei dangxiao xuebao [Luo Guoliang, Zhao Zheng. The historical evolution of the cadre assessment system in the past 60 years since the founding of New China], *Journal of the Party School of the Guizhou Provincial Committee of the Communist Party of China*, 2009, 5, pp. 7–10. (In Chinese)

Liu Xutao. Gaige kaifang 40 nianlai ganbu kaohe zhidu gaige de huigu yu zhanwang [Liu Xutao. Review and Prospect of the Reform of Cadre Assessment System in the 40 Years of Reform and Opening-Up], *Zhongguo dangzheng ganbu luntan*, 2018. № 7. pp. 23–26. (In Chinese)

Ma Li. Dang de ganbu kaohe zhidu fazhan de wuchong weidu [Ma Li. Five dimensions of the development of the Party's cadre appraisal system], *Lilun shiye*, 2021, 3, pp. 73–79. (In Chinese)

Sang Linfeng. Ming dage Shou gongde Yan side [Sang Linfeng. Be aware of the great virtues, keep the public virtues and be strict with the private virtues], *Qizhi*, 2021, 7, p. 93. (In Chinese)

Fan Yongpeng. Zhongguo zhengzhixue zhishi tixi de hexin gainian — tongyixing [Fan Yongpeng. The Core Concept of Chinese Political Science System of Knowledge — Unity], *Fudan zhengzhixue pinglun.*, 2020, 1, pp. 67–86. (In Chinese)

Feng Liang. Yunyong dashuju wanshan ganbu jixiao kaohe yanjiu [Feng Liang. Research on using big data to improve cadres' performance appraisal], *Chongqing daxue*, 2019, pp. 23–27. (In Chinese)

Hou Jianliang. *Gongwuyuan zhidu fazhan jishi* [Hou Jianliang. Chronicle of the development of civil service system]. Beijing: Zhongguo renshi chubanshe, 2007, 297 p. (In Chinese)

Huang Tao. Changjizhou xianji lingdao ganbu kaohe pingjia yanjiu [Huang Tao. Research on the assessment and evaluation of county-level leading cadres in Changji Prefecture], *Xinjiang daxue*, 2021. p. 25. (In Chinese)

Jia Yanhui. Jiandang bainian lingdao ganbu kaohe zhidu de fazhan licheng, yanbian luoji yu jingyan fansi [Jia Yanhui. The development history, evolution logic and experience reflection of the appraisal system of leading cadres in the century of the founding of the Party], *Henan daxue xuebao (shehui kexue ban)*, 2021, 61 (6), pp. 16–23. (In Chinese)

Qu Xiaodong. Xinshidai ganbu fenlei kaohe jizhi chuangxin de yuanze, fangfa yu lujing [Qu Xiaodong. Principles, methods and paths of cadre classification and assessment mechanism innovation in the new era], *Lingdao kexue*, 2019, 14, pp. 41–43. (In Chinese)

Zhao Longbo. Gudai kaokezhi dui dangjin gongwuyuan kaohe zhidu de qishi [Zhao Longbo. The inspiration of ancient Kaoke system for today's civil service assessment system], *Huabei ligong daxue xuebao (shehui kexueban)*, 2016, 16 (5), pp. 25–29. (In Chinese)

Zhou Shuzhen, Yuan Ye. Lunguojia falv yu dangji danggui guanxi zhi xietiao — yi dangdai deguo weili [Zhou Shuzhen, Yuan Ye. On the Harmonization of the Relationship between State Laws and Party Discipline and Regulations: The Case of Contemporary Germany], *Zhonggong zhongyang dangxiao xuebao*, 2015, 19 (3), pp. 24–29. (In Chinese)

Sheng Mingke, Cai Zhenhua. Gaige kaifang 40 nianlai ganbu kaohe zhidu de lishi bianqian jiqi luoji [Sheng Mingke, Cai Zhenhua. Historical changes of the cadre appraisal system and its logic in the past 40 years of reform and opening-up], *Hunan Social Science*, 2018, 5, pp. 34–39. (In Chinese)

Yan Zhenke. Ganbu kaohe zhidu de lishi fazhan [Yan Zhenke. Historical development of the cadre appraisal system], *Lingdao kexue*, 1996, 10, pp. 15–16. (In Chinese)