

## Экономика и политика

## 经济与政治

## Economics and Politics

Научная статья

УДК 355:338.2(510)

EDN UGPBJF

DOI 10.17150/2587-7445.2022.6(3).149-162

**Региональное измерение кадровой политики КНР (1980–2010-е гг.)****И.Ю. Зуенко**

Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации,  
г. Москва, Российская Федерация

**Д.Г. Сельцер**

Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина,  
г. Тамбов, Российская Федерация

Дата поступления:

03.11.2022

Дата принятия к печати:

06.12.2022

Дата онлайн-размещения:

26.12.2022

**Аннотация.** В статье анализируются вопросы организации кадровой политики в китайских партийных и государственных органах сквозь призму ротации руководящих кадров в регионах. Система обязательной ротации руководства регионов, выполняющая в том числе функции подготовки высшего руководства партии и государства, применялась с первых лет существования КНР, однако, в середине 1990-х гг. она была оптимизирована и институционализована. С тех пор значение регионального измерения кадровой политики КНР неизменно растёт, а опыт руководящей работы в регионах является неотъемлемой частью биографии любого китайского управленца уровня партийного Политбюро. Несмотря на наличие ряда побочных эффектов, данная система позволила в 1990-е гг. сбалансировать центр-региональные отношения и стала важнейшим фактором устойчивости политического режима в КНР. Работа написана с привлечением широкого круга китайских источников (статистические и биографические справочники, ежегодники, провинциальные хроники), большая часть из которых впервые вводится в русскоязычный научный оборот. Статья дополняет ранее опубликованные труды по теме кадровой политики в КНР, вводя в изучение вопроса целый ряд новых положений, связанных с региональным измерением.

**Ключевые слова.** Китай, кадровая система, ганьбу, региональная политика.

**Финансирование.** Данная статья подготовлена при поддержке гранта Российского фонда фундаментальных исследований № 20-011-00105А «Объяснение распада СССР и сохранения КНР через анализ кадровой политики. Что сделано «так» в китайском примере и что случилось «не так» — в советском?».

科学文章

**中国干部政策的区域层面 (1980–2010年)****I.Yu. Zuenko**

俄罗斯联邦外交部莫斯科国立国际关系学院 (大学),  
莫斯科市, 俄罗斯联邦

**D.G. Seltser**

坦波夫国立 (捷尔扎温) 大学,  
坦波夫市, 俄罗斯联邦

**摘要:** 本文从地方领导干部轮换的角度分析了中国党政机关的干部政策组织。地方领导层强制轮换制度, 除其他外, 起了培养党和国家最高领导层的作用, 从中华人民共和国存在的最初几年就开始使用, 但是在90年代中期它已经优化和制度化。从那时起, 区域层面在中国干部政策中的重要性一直在稳步增长, 而地方领导工作是任何一位中共中央政治局管理人员经历中不可缺少的一部分。尽管存在许多副作用, 但该政策在1990年代使中央与地方关系平衡, 成为中国政权稳定的重要因素。本文是使用广泛的中文资料 (统计和传记参考书、年鉴、地方新闻报道) 编写的, 其中大部分首次运

结稿日期：2022年11月3日  
出版日期：2022年12月6日  
网上出版日期：2022年12月26日

用于俄语科学。这篇文章补充了之前发表的关于中国干部政策的著作，在该问题的研究中引入了一些与区域层面相关的新论点。

**关键词**：中国、干部制度、干部、区域政策。

**资助**：本文是在俄罗斯基础研究基金会 20-011-00105A 号“通过干部政策分析解释苏联的解体和中华人民共和国的保存。在中国的例子中做“对”了什么，而在苏联的例子中又犯了什么“错误”？的资助下编写的。

Original article

## Regional Aspect of Cadre Policy in China (1980–2000s)

**I.Yu. Zuenko**

Moscow State Institute of International Relations (University) of the Ministry of Foreign Affairs of the Russian Federation,  
Moscow, Russian Federation

**D.G. Seltser**

Derzhavin Tambov State University,  
Tambov, Russian Federation

Received: 2022 August 1

Accepted: 2022 December 6

Available online: 2022 December 26

**Abstract.** The article is devoted to the problem of modern China's cadre policy through the prism of regional leaders' rotation system. The system was introduced since the beginning of PRC aimed to prevent separatism moods and to prepare officials for highest ranks. During 're-centralization' reforms in mid-1990s it was upgraded and institutionalized. The experience of leading work in regions became inevitable for future political elite. The system has its positive and negative consequences but in general its realization led to Centre-peripheral relations balance in 1990s and became the main factor of political regime stabilization in China. The article uses wide range of Chinese sources (statistical and biographical data books, regional chronicles, and year books), most part of which was introduced into scientific discourse. The research adds new information to the data already available from previously published works on cadre system in China with a focus on regional aspect.

**Keywords.** China, cadre system, nomenklatura, regional policy.

**Funding.** This article was prepared with the support of the Russian Fundamental Research No. 20-011-00105A "Explanation of the USSR Foundation and the Assembly of the PRC through the analysis of personnel policy. What is done "so" in the Chinese world and what happened "wrong" – in the Soviet?".

Поиск достоинств и преимуществ «китайской модели», неизбежный при сравнении с другими странами, вступившими на путь трансформации социалистической модели — прежде всего, с Советским Союзом и постсоветской Россией — не может ограничиваться только экономической или идеологической сферами. Политическая система обязательно должна учитываться и как фактор, обеспечивший переход Китая к рыночной экономике, сохранение преемственности власти и проведение независимой внешней и внутренней политики. При этом, рассматривая китайскую политическую систему, важно отложить в сторону западную неоллиберальную оптику, которая априори видит в китайских реалиях нечто анахроничное, неестественное и искусственно поддерживаемое авторитарными методами. Однако, ошибочным будет впасть

и в другую крайность — переносить все успехи, которых достиг Китай в пореформенный период исключительно на долю мудрого политического руководства и «сверхэффективной бюрократии». Не отрицая наличия в Китае большого числа проблем и перекосов в политической сфере, мы все же констатируем очевидное — данная система доказала свою жизнеспособность и заслуживает непредвзятого, деидеологизированного анализа.

Безусловно, комплексные исследования китайской политической системы уже неоднократно проводились учеными<sup>1</sup>, однако, нам бы хотелось обратить внимание читателя на аспект, который выглядит недостаточно изученным. Это то, как кадровая система (под

<sup>1</sup> Назовем лишь некоторые из заслуживающих внимания работ русскоязычных авторов: [1–4].

этим термином нами понимается совокупность практик, касающихся организации государственного управления на уровне подбора, продвижения и назначения государственных служащих, а также контроля над их деятельностью) функционировала на региональном уровне. Если сформулировать еще предметнее, нас интересует, как реализация кадровой политики в регионах в трансформационный период 1980–2010-х гг. способствовала устойчивости и эффективности режима. В этом заключается основной исследовательский вопрос, стоящий перед нами.

Для ответа на него 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, собранных И.Ю. Зуенко в ходе работы в библиотеках провинции Хэйлунцзян и Института изучения России Хэйлунцзянской академии общественных наук. Работа по сбору данных, относящихся ко второй группе источников, была проведена Д.Г. Сельцером и японским политологом К. Мацузато в ходе полевого исследования кадровой политики, механизмов элитного рекрутинга и состояния кадров партийно-государственного управления современного Китая, проведенного ими в 2011 г. в КНР<sup>2</sup>. Географические границы исследования были локализованы Пекином, Шанхаем и городами провинций Хэйлунцзян (Цзямусы, Суйфэньхэ, Фуцзинь, Харбин, Муданьцзян) и Цзянсу (Сюйчжоу, Суйнин, поселок Ланшань), в ходе чего было взято 25 полуструктурированных интервью. Отдельные сюжеты исследования были обобщены [6]. Для достижения целей статьи были использованы данные, относящиеся к вопросам ротации региональных чиновников.

Для удобства читателя статья разбита на три параграфа, первый из которых дает общее представление о существующей в КНР кадровой системе, а два других посвящены разбору обозначенные выше принципов в двух плоскостях. Сначала на примере отдельной провинции (возьмем провинцию Хэйлунцзян), потом на примере конкретной личности (для наглядности рассмотрим «идеальную карьеру», коей можно считать движение по карьерной лестнице будущего лидера Китая Си Цзиньпина).

<sup>2</sup> Подробно методология исследования расписана в статье: [5].

## **Реформа кадровой системы и оптимизация практики ротации руководящих кадров**

Ответом на системный кризис второй половины 1980-х гг. и коллапс КПСС и Советского Союза стал комплекс реформ по преодолению децентрализационного тренда в развитии китайской политической системы, осуществленный в середине 1990-х гг., начиная с 14-го съезда КПК в 1992 г. (далее мы для краткости будем обозначать этот процесс термином «рецентрализация»).

Одним из двух главных элементов рецентрализации, наравне с фискальной реформой [7], стала кадровая реформа, основой которой являлось совершенствование практики ротации руководящих кадров (бяньчжи)<sup>3</sup>. Хотя сама эта практика применяется с первых лет существования КНР, в середине 1990-х гг. она была усовершенствована и начала применяться более системно и последовательно. Более того, именно система ротации руководящих кадров (контроля политической мобильности) является главным элементом, с помощью которого центральные органы КПК осуществляют контроль над регионами и административными ведомствами.

Активизация политики Центра в сфере ротации кадров наблюдается уже с 1989 г., что очевидно связано с реакцией на широкие народные выступления на площади Тяньаньмэнь в Пекине, а также в других городах Китая. В результате уже с середины 1989 г. по середину 1990 г. около ста руководителей уровня заместителя министра и губернатора были переведены из одного региона в другой. Вероятно, что переход от практики развития руководителя в родном регионе к практике постоянных перемещений с места на место был ответом Пекина на политический кризис 1989 г. и преследовал цель воспрепятствовать созданию на местах альянса номенклатуры, бизнеса и силовиков, способных бросить вызов Центру. Системный вид эта практика получила после 1993 г., что было связано с введением «Временных положений о государственных служащих».

Как же выглядит система ротации руководящих кадров на практике?

1. Ротация осуществляется по партийной линии и в конечном итоге контролируется Организационным отделом ЦК КПК. В ее основе лежит принцип субординации перед вышестоящими

<sup>3</sup> Подробнее данная тема рассматривалась в предыдущей статье авторов: [8].

партийными органами, заложенный в Уставе КПК, предъявляющем к бюрократу более строгие требования, чем административные законы и акты (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).

2. Система ротации руководящих кадров охватывает руководителей, начиная с окружного уровня и выше, которые, как правило, представлены выходцами из других регионов, назначенными на свой пост в рамках ротации руководящих кадров, причем общая тенденция в течение 1980–1990-х гг. такова, что количество «варягов» увеличивается, как в масштабах страны, так и на примере отдельных провинций.

3. Их подчиненные — вплоть до уровня вице-губернаторов — в своей массе являются местными жителями, тогда как руководящее звено представлено выходцами из других провинций, которые обозначаются термином «летающие ганьбу» (кунцзян ганьбу).

Ротация руководящих кадров представляется структурированной и предсказуемой системой, в основе которой лежит ряд практик.

Во-первых, существует иерархия должностей (синчжэн цзибе) внутри сращенного партийно-административного аппарата в соответствии с «Временным положением о государственных служащих» от 1993 г., которое спустя 13 лет без значимых изменений было утверждено в качестве полноценного «Закона о госслужбе» от 1 января 2006 г.

Согласно этому закону, в Китае установлено 27 рангов государственной службы: от высшего, к которому относятся носители только четырех должностей (председатель КНР, премьер Госсовета, председатель постоянного комитета Всекитайского собрания народных представителей и председатель Народно-политического консультативного совета Китая), к низшему, 27-му, на котором находятся начинающие карьеру клерки.

Все должности делятся на руководящие и неруководящие, причем низшие ранги руководящих должностей (например, главы волости или поселка) могут быть ниже, чем ранг человека, находящегося на неруководящей должности в крупном ведомстве (например, инспектора министерства). Человек извне не обязательно будет начинать карьерный путь с низшего 27-го ранга, потому что часть должностей в граждан-

ских организациях формально или неформально привязана к системе рангов.

Например, ректор крупного вуза государственного или провинциального уровня будет считаться чиновником уровня заместителя руководителя министерств и провинций и в случае поступления на государственную службу может претендовать сразу на пост вице-губернатора или замминистра. Соответственно, у вузов городского уровня ранг ректора на одну ступень ниже и т.д.

Во-вторых, 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) [9].

В той системе, которая была выстроена в 1990–2000-х гг., возраст имел основополагающее значение для выстраивания карьеры высших руководителей. Все необходимые этапы перед тем, как перейти на руководящую работу в центральные ведомства, нужно было до того, как управленцу исполнилось 55–57 лет. Согласно, неписанному правилу «67 — да, 68 — нет» (цишан бая)<sup>4</sup>, если в момент очередной реконфигурации власти, привязанной к очередному партийному съезду, чиновнику высшего уровня исполнялось 67 лет, он мог получить новую должность, а если исполнялось 68, уже нет, и он отправлялся на заслуженную пенсию. Соответственно для того, чтобы рассчитывать на высшие должности, нужно иметь десятилетний запас до достижения этого возраста.

Поэтому чиновники, которые оказываются в ротации руководящих кадров раньше, в возрасте около 40 лет, имели гораздо больше шансов дойти до самого верха, чем те, кто обратил на себя внимание в 60 лет. У таковых просто не было шансов пройти, не перескакивая и не задерживаясь, все необходимые этапы.

При этом назначить молодого 30-летнего менеджера на руководящую должность в регионе (как это произошло, например, в 2016 г. с 30-летним Антоном Алихановым, который был назначен губернатором Калининградской области РФ) в обход нескольких обязательных

<sup>4</sup> Аналогичные негласные правила действуют и для чиновников ниже уровнем: быть не старше 63 лет и уйти в 65 — для чиновников уровня регионального руководства и глав министерств, быть не старше 58 лет и уйти в 60 лет — для чиновников уровня заместителей регионального руководства и глав министерств.



ступеней также не представляется возможным. Назначение 43-летнего Ли Кэцяна в 1998 г. губернатором провинции Хэнань и 46-летнего Лу Хао в 2013 г. губернатором провинции Хэйлунцзян воспринимались как резонансные, исключительные решения, причем в отношении обоих управленцев делался своего рода аванс, связанный с тем, что их прочли в основу будущих поколений руководителей.

Исходя из этого, предполагается, что 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 (чаще всего в структуре СНП или НПКС) и к 70 годам уходит на пенсию. Конституционно возраст нахождения на руководящих должностях не закреплен; чисто технически чиновники просто не получают новых назначений. Чиновники, достигающие к своему пику (60 лет) «лишь» должностей региональных руководителей, не двигаются дальше. Те же, кто получил подобное назначение в более молодом возрасте (45–55 лет, как Ли Кэцяна и Лу Хао в примерах выше), имеют высокие шансы по итогам последующих партийных съездов получить руководящую должность в центральных органах КПК.

Отметим, что в той кадровой системе, которая сложилась в Китае к рубежу веков, был сделан однозначный отказ от принципа разделения партийного и государственного аппарата, составлявший основу дискуссии о «политической реформе» в 1980-х гг. Партийно-государственный аппарат по-прежнему является в значительной массе сращенным, а в случае с руководящими кадрами мы можем говорить о партийности как об обязательном условии политической карьеры и корреляции занимаемых партийных и государственных должностей. Важное уточнение — партийный руководитель всегда выше, чем государственный руководитель того же уровня. То есть, например, в отдельно взятом регионе «первым лицом» будет секретарь местной партийной организации, а губернатор будет «лицом № 2», одновременно являясь, кстати, заместителем секретаря по партийной линии.

При этом ротация в данном случае — это направление чиновника из одного региона работы в другой. Когда чиновник двигается вверх по карьерной лестнице в рамках одного региона или ведомства, речь идет «лишь» о повышении. Если повышение является обычной практикой для абсолютного большинства чиновников,

даже низшего и среднего звена, то ротация руководящих кадров, производимая по партийной линии (находится в ведении Оргкомитета ЦК КПК) — прерогатива штучного числа наиболее успешных управленцев.

### **Как работает кадровая система: территориальный кейс**

Анализ имеющихся материалов по провинции Хэйлунцзян в 1977–2022 гг., направлен на установление тенденций в развитии практики ротации кадров (фактографическая сторона вопроса изложена в табличной форме, см. приложение):

1. Для 1970–1980-х гг. не был характерен тот системный подход к ротации кадров, который был выработан в 1990-х гг. Чиновники, как правило, делали карьеру в тех провинциях, где родились или начали трудовую деятельность — вплоть до должности губернатора. После кадровой реформы ситуация кардинально изменилась.

Почти все чиновники, руководившие провинцией в 1980–1990-х гг. (кроме Тянь Фэншаня, губернатора Хэйлунцзяна в 1994–1999 гг.) относятся к числу «кадров, подвергшихся гонениям в годы культурной революции», тогда как позднее — это кадры из числа управленцев, начавших карьеру в пореформенном Китае, и всегда уже имеющие опыт руководящей работы в других провинциях.

Отметим, что преобладание на высших региональных постах т.н. «старых кадров» в 1980–1990-х гг. носило характер «восстановления справедливости»; зачастую они возвращались на те же должности, с которых уходили. За десятилетия работы в регионе они обросли целыми сетями связей, которые использовали в т.ч. в корыстных целях — например, для устройства на службу знакомых. Это создавало предпосылки для бюрократизации административного управления в регионах, формирования региональной элиты, которая, по меткому выражению Вилли Лама, действовала по принципу «У Центрального комитета есть стратегия, у нас есть контр-стратегия» [10, с. 43]. Соответственно, после проведения кадровой реформы Центр старался ставить на руководящие должности в регион свежих людей, рассчитывая также на то, что их высокая мотивация, связанная с карьерными амбициями, будет способствовать развитию региона.

2. Обязательная ротация хронологически раньше началась для первых секретарей парткома (уже с 1985 г., когда оргкомитет ЦК КПК

направляет на эту должность 57-летнего ляонинца Сунь Вэйбэня с перспективой дальнейшего роста<sup>5</sup>, а позже, в 1994 г. — 63-летнего губернатора Ляонин Юэ Цифэна, для которого этот пост был пиковым в карьере, в 1997 г. — бывшего министра сельского хозяйства 58-летнего Сюй Юфана, имевшего перспективы для дальнейшей карьеры в Центре, но, очевидно, что он не оправдал ожиданий и был переведен в ЦК КПК на почетную, но малозначимую должность).

В то же время в исследуемый период губернаторы провинции назначались из числа перспективных местных кадров (позднее они также стали комплектоваться из «летающих ганьбу»). На рубеже 1970–1980-х гг. это фактически представители того же поколения, что и партийные секретари, но уже в 1980–1990-х гг. — чиновники младше возрастом, обладающие перспективами дальнейшего роста по административно-хозяйственной части. Лу Хао был назначен губернатором провинции в 46 лет, что является единственным прецедентом в истории провинции, когда на одной из двух руководящих должностей находился политик моложе 50 лет.

3. Два раза в своей пореформенной истории Хэйлунцзян выступал как плацдарм для многообещающих политических карьер: причем один раз эта карьера действительно удалась (Ли Чжаньшу), а во второй раз завершилась провалом (Лу Хао), причем этот провал связан не только с внутрифракционными причинами<sup>6</sup>, но и с неудачами на посту губернатора указанной провинции.

<sup>5</sup> Нельзя сказать, что 57-летний Сунь Вэйбэнь, возглавивший хэйлунцзянский партком после аналогичной должности в Ляонине, приехал «на вырост» как позднее Лу Хао. В то же время возраст вполне позволял ему рассчитывать и на последующий перевод в Центр. Однако, в Хэйлунцзяне его карьера ощутимо затормозила — он возглавлял провинцию рекордные девять лет. Существуют свидетельства, что Сунь Вэйбэнь был фактически отправлен в отставку с руководящей партийной должности в апреле 1994 г. во время инспекционной поездки по Северо-Востоку вице-премьера Чжу Жунци. В вину Сунь Вэйбэню ставилась неспособность навести порядок с финансами дотационной провинции и чрезмерное увеличение числа убыточных фирм, подконтрольных народному правительству. При этом Сунь, являвшийся одновременно и председателем ПК СНП провинции, остался на этом почетном, но маловлиятельном посту до конца своих полномочий.

<sup>6</sup> Лу Хао пришел на пост губернатора провинции с должности первого секретаря комсомола, что позволяло аналитикам, среди которых Чэн Ли и Вили Лам, причислять его к т.н. «туаньпай» (фракции выходцев из комсомола, близких к Ху Цзиньтао и Ли Кэцянью). В течение своего первого срока на посту генсека ЦК КПК Си Цзиньпин старался ликвидировать в регионах влияние «туаньпай», что сказало на работе Лу Хао. Подробнее: [11].

Ли Чжаньшу провел в Хэйлунцзяне шесть лет (с 2004 по 2010 гг.) Сюда он был переведен с поста секретаря горкома Сианя (административный центр родной для клана Си Цзиньпина провинции Шэньси). После трех лет в качестве вице-губернатора еще три года являлся губернатором. Далее пошел на повышение (секретарь парткома провинции Гуйчжоу), по итогам XVIII съезда КПК (2012 г.) стал главой Канцелярии ЦК КПК, а по итогам XIX съезда (2017 г.) — председателем Постоянного комитета Всекитайского собрания народных представителей, т.е. формально третьим лицом в государственной иерархии.

Лу Хао в свою очередь мог ожидать, что, имея огромный возрастной люфт, он к 19-му съезду КПК (2017 г.) успеет пройти сразу две ступени иерархии (губернатор и партсекретарь провинции) и по итогам съезда войдет в Политбюро ЦК КПК, с тем, чтобы к очередному трансферу власти (XX съезд, 2022 г.) быть в числе первых лиц партии и государства. Однако губернаторство Лу Хао сложно назвать удачным. Темпы роста ВРП провинции постоянно падали, а в марте 2016 г., в разгар сессии ВСНП, губернатор оказался втянутым в скандал. В шахтерском г. Шуаньсяшань прошли демонстрации, участники которых критиковали Лу Хао, заявившего на заседании «депутатской группы» провинции Хэйлунцзян в Пекине об отсутствии долгов по зарплате перед сотрудниками угледобывающей компании «Лунмэй». В 2018 г. Лу Хао покинул Хэйлунцзян и возглавил Министерство природных ресурсов, что означало потерю динамики карьеры (примерно по такой же траектории за десять лет до этого развивалась карьера другого амбициозного управленца — Бо Силая, который после успешной работы в качестве губернатора провинции Ляонин получил не пост секретаря в другой провинции, а кресло министра коммерции, что также знаменовало определенную опалу).

Таким образом, как мы видим, с конца 1990-х гг. в результате рецентрализационных реформ ротация руководящих кадров принимает системный характер, региональная элита ослабляется, на смену номенклатурным работникам прошлого приходят технократы, имеющие профильное (чаще всего техническое) образование. Будучи включенными в общенациональную ротацию элиты и ориентируясь на продолжение карьеры в Пекине, в период работы в регионах они больше зависят от благосклонности орготдела ЦК КПК, чем от региональной элиты, что, с одной стороны, укрепляет

позиции Центра в центр-региональных отношениях, с другой стороны, ослабляет мотивацию региональных руководителей работать системно, на долгосрочный результат. Неизбежными следствиями этого является неэффективность инфраструктурных инвестиций, закредитованность, ориентация на сиюминутный медийный эффект [12, с. 129 – 165].

### **Как работает кадровая система: персональный кейс**

Рассмотрим же теперь карьеру человека, который к 59-летнему возрасту достиг вершины выстроенной в Китае кадровой системы — Си Цзиньпина, избранного в 2012 г. генеральным секретарем Центрального комитета КПК.

Нужно отметить, что для него, как для человека, юность которого выпала на период «культурной революции», оказался характерен несколько запоздалый старт карьеры, что, впрочем, с лихвой было компенсировано теми знаниями, навыками и связями, которые он получил, благодаря своему отцу — Си Чжунсюню (1913–2002 гг.), в разное время занимавшему посты вице-преьера Госсовета КНР, заместителя председателя Постоянного комитета Всекитайского собрания народных представителей, секретаря парткомитета провинции Гуандун.

В университет Си Цзиньпин (род. в 1953 г.) смог поступить только в 22 года, потому что непрерывной учебе помешала семилетняя ссылка в деревню для трудового воспитания в рядах т.н. «образованной молодежи». Однако, в 1979 г. он все же получил диплом инженера-химика престижного университета Цинхуа.

Далее Си Цзиньпин поступает на военную службу и по протекции отца начинает работать одним из трех секретарей Гэн Бяо — вице-преьера Госсовета КНР и будущего министра обороны КНР. Так Си Цзиньпин одновременно получает и бесценный опыт личного помощника видного чиновника, и опыт работы в высших партийных, административных и даже военных органах. Три года спустя он увольняется с военной службы и приступает к самостоятельной руководящей работе.

Начинает он в 29 лет с должности заместителя партийного секретаря уезда Чжэндин в провинции Хэбэй. Вскоре становится секретарем. А в 1985 г. 32-летний Си Цзиньпин получает повышение в другом регионе — вице-мэром в приморский город Сямэнь (провинция Фуцзянь) на берегу Тайваньского пролива, где ранее была

создана одна из первых четырех свободных экономических зон, ориентированная на привлечение тайваньских инвестиций.

Переезд Си в 32 года с руководящей должности в уезде на вице-мэрскую должность в городе не является чем-то экстраординарным с точки зрения движения по карьерной лестнице (это как раз соседние ранги), но это точно признак значительного внимания к молодому управленцу и аванс на большую карьеру.

При этом нужно учитывать два фактора: во-первых, речь все-таки о сыне заместителя председателя китайского парламента; во-вторых, речь о середине 1980-х гг., когда управленческие практики все еще были менее упорядочены, чем это стало после введения «Временного положения о государственной службе».

В Фуцзяни Си Цзиньпин работает на различных должностях целых 17 лет, постоянно двигаясь вверх по карьерной лестнице:

- три года вице-мэр в Сямэне<sup>7</sup> (1985–1988);
- два года секретарь партийного комитета округа Ниндэ<sup>8</sup> (1988–1990, повышение по уровню должности, понижению по уровню территории);
- пять лет секретарь партийного комитета города Фучжоу, столицы провинции Фуцзянь (1990–1995, повышение по уровню территории);
- семь лет заместитель секретаря партийного комитета провинции Фуцзянь (1995–2002), из них два года одновременно в качестве губернатора провинции (2000–2002), повышение и по должности, и по уровню территории.

Таким образом, вершины в регионе «карьерного становления» Си Цзиньпин достиг в 47 лет, став губернатором Фуцзяни. К моменту новой реконфигурации власти, приуроченной к очередному съезду (2002 г.), ему было 49 лет, и он ждал повышения, сопряженного с переводом в другую провинцию — на должность секретаря регионального парткомитета.

Согласно неписанным правилам ротации руководящих кадров, его могли перекинуть на другую провинцию еще раньше, с уровня вице-губернатора или в момент перехода из городского парткома в провинциальный. Однако, это не произошло, что, возможно, объяснялось

<sup>7</sup> С 1982 г. Сямэнь имел статус «сравнительно крупного города» с особо широкими полномочиями для руководства относительно других городов провинциального подчинения. Подробнее см.: [13].

<sup>8</sup> В 1988–1990 гг. существовал как округ Ниндэ (地区), так и город уездного значения Ниндэ в составе этого округа. В 1999 гг. и округ и город уездного значения Ниндэ были ликвидированы с образованием города окружного значения Ниндэ [14].



тем, что Си все-таки не являлся местным и, соответственно, по представлениям Оргкомитета ЦК КПК, в меньшей степени был подвержен коррупционным рискам.

Кроме того, на некоторых местах Си Цзиньпин засиделся все же чуть дольше оптимального. В идеале управленец должен проходить должности за 3–5 лет. Таким образом, человек оказывается в межрегиональной ротации руководящих кадров в 35–45 лет, что позволяет порядка десяти лет поработать на высших региональных должностях, прежде чем переехать в Центр.

Его следующему назначению способствовало следующая политическая обстановка.

Когда в 2002 г. осуществился трансфер власти от «третьего поколения руководителей» (Цзян Цзэминь) «четвертому поколению руководителей» (Ху Цзиньтао), встал вопрос о том, кто же будет преемником Ху в рамках концепции «два срока по пять лет на высших должностях», которая была установлена в 1992 г.,

Таким преемником мог стать тот, кому за десять лет до назначения, исполнилось около 50 лет, у кого был опыт руководящей работы в регионах и необходимые связи в Пекине. Такого человека следовало бы сначала «обкатать» на руководящей работе в ведущих регионах или ведомствах. А затем поставить заместителем председателя КНР, ввести в Постоянный комитет Политбюро ЦК КПК и дать некоторые другие необходимые для укрепления положения в элите должности — например, пост ректора высшей партийной школы.

Этим критериям в Китае отвечало несколько молодых, амбициозных руководителей<sup>9</sup>, и Си Цзиньпин был одним из них. Его карьера в последующие десять лет — пример целенаправленной подводки чиновника к высшим должностям.

В 2002 г. 49-летний Си Цзиньпин возглавил богатую и развитую провинцию Чжэцзян — сначала непродолжительный период в качестве губернатора и заместителя секретаря провинциального парткома (т.е. получил те же должности, что были у него в Фуцзяни), затем в качестве партийного секретаря.

Фактически это был испытательный срок, и Си Цзиньпин его прошел. Он активно боролся с

коррупцией, а провинция под его началом показывала фантастические темпы роста экономики в 13–14 %. Уже в середине первого пятилетнего срока Ху Цзиньтао был сделан выбор в пользу Си Цзиньпина как будущего преемника.

В 2007 г. за несколько месяцев до съезда 54-летний Си Цзиньпин ненадолго был брошен на Шанхай, где как особо доверенное лицо Ху Цзиньтао поучаствовал в зачистке коррупционного скандала, связанного со ставленниками бывшего генсека Цзян Цзэминя. Это была последняя, контрольная проверка. Си Цзиньпин справился.

Наконец, осенью 2007 г. по итогам XVII съезда партии он получил долгожданное повышение в Центр. По партийной линии он стал членом Постоянного комитета Политбюро ЦК КПК, по армейской линии заместителем председателя Центрального военного совета, по государственной линии в марте 2008 г. был избран заместителем председателя КНР.

Все пять лет до следующего съезда КПК Си Цзиньпин знакомился с работой центральных органов и ездил по миру уже в статусе будущего лидера Китая. Такова была стройная и предсказуемая система ротации руководящих кадров, действовавшая с середины 1990-х гг. и обеспечившая Китаю стабильность политического режима и успешное осуществление рыночных реформ.

И именно ее Си Цзиньпин, сам став генсеком в 2012 г., и разрушил. Нынешняя конфигурация власти в Китае больше не является предсказуемой. А если учесть закрытость китайской «политической кухни», которая за последние десять лет многократно возросла, можно сказать, что впервые за пару десятилетий будущее китайской руководящей элиты находится в плотном тумане.

### **Вместо заключения: Будущее кадровой политики КНР**

Мы неслучайно довели повествование в нашей статье лишь до рубежа 2010–2020-х гг., четко понимая, что ответы на вопросы, поставленные перед началом исследования и связанные с анализом факторов устойчивости КНР как политического режима, лежат именно в этом периоде.

Главный вывод, сделанный нами, таков: оптимизация и институционализация кадровой системы (посредством принятия сначала «Временного положения...», а затем Закона о государственной службе) сделали процесс смены элит в Китае 1990–2010-х гг. плавным и понятным для всех участников, что позволило избе-

<sup>9</sup> По мнению авторов, к этому числу можно было бы еще отнести Ли Кэцяна, на момент 2002 г. губернатора провинции Хэнань, с 2003 г. — секретаря парткомитета этой же провинции, с 2004 г. — секретаря парткомитета провинции Ляонин, а также Бо Силая, на момент 2002 г. переведенного с должности губернатора провинции Ляонин на должность министра коммерции КНР.



жать серьезных политических кризисов, связанных с проблемой трансфера власти, и избежать центробежных процессов.

Непосредственно устойчивости и эффективности политического режима способствовало то, что кадровая реформа (а именно систематизация и институционализация ротации кадров) препятствовала формированию региональных элит и фракций, готовила будущую управленческую элиту страны с обязательным опытом работы в регионах, позволяла Центру получать от регионов необходимые результаты в соответствии со стратегическими установками. Это делалось через карьерное повышение тех региональных лидеров, которые добиваются успехов. Критерии успешности являлись предметом «тонкой настройки» со стороны идеологов КПК, однако в течение периода политики реформ и открытости они, как правило, сводились к достижению высоких количественных показателей развития экономики.

Впрочем, достоинства выстроенной системы вели и к ее недостаткам. Такая система не могла мотивировать руководителя к долгосрочной планомерной работе, заставляла его заботиться не о реальном результате, а о том, какое впечатление его действия произведут в Пекине, делала чиновника заложником его связей в структурах, отвечающих за кадровые назначения (прежде всего, в Орготделе ЦК КПК) и грозила обрушить все распланированное динамичное движение по карьерной лестнице, расписанное буквально по годам, из-за какого-либо недоразумения или ошибки.

Си Цзиньпин, придя к власти на четвертом десятилетии успешных реформ, не из своего субъективного желания стал перестраивать всю государственную систему, делая ее, с одной стороны, более жесткой, подконтрольной, с другой стороны, более персонифицированной, менее зависимой от сложных межфракционных и межличностных договоренностей. Таков был его ответ на вызовы времени, с которыми он столкнулся в момент прихода к власти.

И, вероятно, около десяти лет проведя в положении «наследника престола» и наблюдая за действиями тандема Ху Цзиньтао — Вэнь Цзябао, которые инстинктивно не могли избавиться от ощущения временности своей власти — того, что в американской политической практике называется «эффект хромой утки» — Си Цзиньпин искренне полагал, что и лидеру, и обществу необходима уверенность в завтрашнем дне, четкое единоначалие, преемственность политики на протяжении длительного периода времени. Уже решения 19-го съезда КПК (2017 г.) пока-

зывали, что Си Цзиньпин пошел на слом системы ротации руководства и ограничения числа сроков на высших должностях, доставшейся ему в «наследство» от Дэн Сяопина.

Поэтому, как минимум, для высшего уровня партийно-государственной элиты прежние схемы кадровой политики уже не работают. В новой конфигурации власти, формирование которой приходится на 2022–2023 гг., Си Цзиньпин снова занимает руководящее место. А вопрос его преемника на данный момент просто снят с повестки.

Во-первых, больше не актуальны прикидки по возрасту, когда нужно обязательно уложить всю карьеру в промежуток до 68 лет. Пять лет назад Си Цзиньпин, которому сейчас уже 69 лет, специально создал прецедент, по которому возрастные руководители продолжают получать новые должности.

Во-вторых, Си Цзиньпин специально не выделяет никого из молодежи и не создает возле себя преемника. В 2018 г. на пост заместителя председателя КНР специально был избран возрастной Ван Цишань, про которого просто невозможно подумать, что он сменщик Си Цзиньпина.

В-третьих, при Си Цзиньпине было отменено положение в конституции, ограничивающее число сроков на посту председателя КНР (для партийных руководителей такого ограничения и так не было). Это значит, что в марте 2023 г. Си Цзиньпин либо может назначить председателем КНР кого-то из своих подчиненных (и все равно останется «первым лицом» в статусе генсека ЦК КПК), либо сам останется совмещать оба высших поста в партии и государстве.

Такие значимые подвижки на высших этапах неизбежно ломают всю стройную систему в среднем звене, заточенную для того, чтобы готовить перспективных чиновников к определенным возрастным и статусным вехам: к 50 годам — переход на руководящую работу в регион, к 60 годам — переход на руководящую работу в Центр. И какова будет новая кадровая система, нам только предстоит узнать.

Однако, представляется, что сами принципы кадровой политики, основанные на постоянной ротации руководящих кадров с активным задействованием регионов, четкой иерархии и последовательного движения по карьерной лестнице, соотносимости партийных и административных должностей, а также конфуцианском по своей сути представлении о том, что чем человек старше, тем он мудрее и опытнее, останутся актуальны и впредь.

## Приложение

Таблица 1

## Руководители парткомов провинции Хэйлунцзян в 1977–2022 гг.

Имя	До данной должности	Период во главе парткома	После данной должности
Ян Ичэнь 杨亦辰, 1914 г.р., ур. Ляонина	С 1956–1967 гг. был заместителем председателя народного комитета провинции; В 1967–1972 гг. подвергся гонениям; С 1972 г. работал в ревкоме провинции	1977–1983 гг. (63–69 лет)	1983–1988 гг. — генеральный прокурор Верховной народной прокуратуры КНР
Ли Лиань 李力安, 1920 г.р., ур. Шаньси	С 1958 г. на руководящих должностях в парткоме провинции, куда был переведен с работы в оргкомитете ЦК КПК; В 1967–1972 гг. подвергся гонениям; С 1981 г. одновременно секретарь Харбинского парткома	1983–1985 гг. (63–65 лет)	1985–1987 гг. — нет данных; С 1987 г. член Центральной комиссии советников
Сунь Вэйбэнь 孙维本, 1928 г.р., ур. Ляонина	1982–1985 гг. — заместитель секретаря Ляонинского парткома	1985–1994 гг. (57–66 лет)	До 1998 г. председатель ПК СНП провинции
Юэ Цифэн 岳歧峰, 1931 г.р., ур. Хэбэй	1990–1994 гг. — губернатор и председатель ПК СНП провинции Ляонин	1994–1997 гг. (63–66 лет)	Ушел на пенсию в возрасте 66 лет
Сюй Юфан 徐有芳, 1939 г.р., ур. Аньхой	С 1993 г. занимал пост министра лесного хозяйства	1997–2003 гг. (58–64 года)	Переведен в Центр, заместитель председателя Малой руководящей группы ЦК КПК по работе в сельском хозяйстве; В 2007 г. в возрасте 68 лет ушел на пенсию
Сун Фатан 宋法棠, 1940 г.р., ур. Шаньдуна	1999–2003 гг. — губернатор провинции Хэйлунцзян	2003–2005 гг. (63–65 лет)	До 2006 г. председатель ПК СНП провинции, далее находился на руководящей должности в ВСНП
Цянь Юньлу 钱运录, 1944 г.р., ур. Хубэй	2000–2005 гг. — секретарь парткома провинции Гуйчжоу	2005–2008 гг. (61–64 года)	Заместитель председателя ВК НПКСК
Цзи Бинсюань 吉炳轩, 1951 г.р., ур. Хэнани	Заместитель директора Государственного управления КНР по делам телевидения и радиовещания	2008–2013 гг. (59–62 года)	Заместитель председателя ПК ВСНП
Ван Сянькуй 王宪魁, 1952 г.р., ур. Хэбэй	2010–2013 гг. — губернатор провинции Хэйлунцзян	2013–2017 гг. (61–65 лет)	Находился на руководящей должности в ВСНП
Чжан Цинвэй 张庆伟, 1961 г.р., ур. Цзилини	Выходец из аэрокосмической отрасли; 2011–2017 гг. — губернатор провинции Хэбэй	2017–2021 гг. (56–60 лет)	Секретарь парткома провинции Хунань
Сюй Цинь 许勤, 1961 г.р., ур. Цзянсу	2017–2021 гг. — губернатор провинции Хэбэй	С 2021 г. (с 60 лет)	

Таблица 2

**Председатели революционного комитета и губернаторы  
провинции Хэйлунцзян в 1977–2022 гг.**

Имя	До данной должности	Период во главе парткома	После данной должности
Ян Ичэнь 杨亦辰, 1914 г.р., ур. Ляонина	С 1956–1967 гг. был заместителем председателя народного комитета провинции; В 1967–1972 гг. подвергся гонениям; С 1972 г. работал в ревкоме провинции	1977–1979 гг. (63–65 лет)	Оставался первым секретарем провинции до 1983 г. (см. выше)
Чэнь Лэй 陈雷, 1917 г.р., ур. Хэйлунцзяна (Цзямусы)	В 1950–1960-х гг. был на руководящих должностях в парткоме и народном комитете провинции; в том числе в 1953–54 гг. председатель народного комитета провинции; В 1966–1976 гг. подвергся гонениям, в 1977–1979 гг. заместитель Ян Ичэня в должностях председателя ревкома и парткома провинции	1979–1985 гг. (62–68 лет)	1985–1988 гг. — член Центральной комиссии советников, ушел на пенсию в возрасте 71 года
Хоу Цзе 侯捷, 1931 г.р., ур. Хэбэя, но с 15 лет проживал в Хэйлунцзяне	С 1950-х гг. на различных административно-хозяйственных должностях в провинции Хэйлунцзян; В 1961–1966 гг. получил высшее образование в Пекинском гидроэнергетическом институте; В 1966–1976 гг. подвергся гонениям, с 1977 г. вице-губернатор провинции	1985–1989 гг. (54–58 лет)	1989–1991 гг. — министр водных ресурсов; 1991–1998 гг. — министр строительства, в 2000 г. умер в возрасте 69 лет
Шао Цихуй 邵奇惠, 1934 г.р., ур. Цзянсу	В 1950 г. был на комсомольской работе; В 1958 г. подвергся гонениям в рамках кампании по борьбе с правыми элементами, был переведен на завод по производству лесоборудования в Харбин; В 1980 г. стал директором завода (до 1985 г.); 1985–1987 гг. — второй секретарь Харбинского парткома; 1987–88 г. — первый секретарь Цицикарского парткома; 1988–1998 гг. — вице-губернатор провинции	1989–1994 гг. (55–60 лет)	Перешел на руководящую работу в центральные ведомства по линии машиностроения
Тянь Фэншань 田凤山, 1940 г.р., ур. Хэйлунцзяна (Дацин)	С 1970-х гг. на руководящей работе в уездах и городах Хэйлунцзяна; С 1989 г. вице-губернатор провинции; С 1991 г. первый секретарь Харбинского парткома	1994–1999 гг. (54–49 лет)	2000–2003 гг. — министр земельных ресурсов, в 2003 г. снят с должности и исключен из партии по обвинению во взяточничестве, получил пожизненный срок
Сун Фатан 宋法棠, 1940 г.р., ур. Шаньдуна	С 1970-х гг. работал на различных административных должностях в родной провинции Шаньдун, вершиной которой стал пост вице-губернатора	1999–2003 гг. (59–63 года)	2003–2005 гг. — секретарь парткома провинции Хэйлунцзян (см. выше)

Окончание табл. 2

Имя	До данной должности	Период во главе парткома	После данной должности
Чжан Цзоцзи 张左己, 1945 г.р., ур. Хэйлун- цзяна, уезд Баянь	По образованию специалист по русскому языку, выпускник Хэйлунцзянского университета. Далее на партийно-государственной работе; 1998–2003 гг. — министр труда и социальной стабильности.	2003–2007 гг. (58–62 года)	Находился на руководящей должности в НПКСК. В 2021 г. умер
Ли Чжаньшу 栗战书, 1950 г.р., ур. Хэбэй	В 1980–1990-х гг. на административных должностях в родной провинции Хэбэй, далее переведен в провинцию Шэньси; С 2003 г. на работе в Хэйлунцзяне (вице-губернатор и заместитель секретаря парткома)	2007–2010 гг. (57–60 лет)	2010–2012 гг. секретарь парткома провинции Гуйчжоу; С 2012 г. на руководящих позициях в Центре: 2012–2017 гг. — заведующий Орготделом ЦК КПК; с 2018 г. секретарь парткома ВСНП, председатель ПК ВСНП (3-е лицо в партийной и государственной иерархии)
Ван Сянькуй 王宪魁, 1952 г.р., ур. Хэбэй	2006–2010 гг. — заместитель секретаря парткома провинции Цзянси	2010–2013 гг. (58–61 год)	2013–2017 гг. — секретарь парткома провинции Хэйлунцзян (см. выше)
Лу Хао 陆昊, 1967 г.р., ур. Шэньси	Сделал карьеру в пекинском инновационном районе Чжунгуаньцунь; 2008–2013 гг. — первый секретарь китайского комсомола	2013–2018 гг. (46–51 год)	2018–2022 гг. — министр природных ресурсов; С 2022 г. директор Исследовательского центра при Госсовете КНР
Ван Вэньтао 王文涛, 1964 г.р., ур. Цзянсу	Уже находился на высших региональных постах: 2015–2017 гг. секретарь парткома провинции Цзилинь; 2017–2018 гг. — заместитель секретаря парткома провинции Шаньдун	2018–2020 гг. (54–56 лет).	С 2020 г. министр коммерции.
Ху Чаншэн 胡昌升, 1963 г.р., ур. Цзянси	С 2017 г. на высших партийных должностях в провинции Фуцзянь: 2017–2019 гг. — заведующий орготделом провинциального парткома; 2019–2021 гг. — секретарь горкома Сямэня; 2020–2021 гг. — заместитель секретаря парткома.	С 2020 г. (с 57 лет)	

Источники: 黑龙江年鉴 [Ежегодник провинции Хэйлунцзян]. Разные годы; 黑龙江民政年鉴 [Ежегодник гражданской администрации провинции Хэйлунцзян]. Разные годы; 黑龙江省志民政志 (第62卷) [Справочник провинции Хэйлунцзян, справочник по гражданской администрации (62 том)]. 哈尔滨: 黑龙江人民出版社, 1993; 黑龙江省志政权志 (第60卷) [Справочник провинции Хэйлунцзян, справочник по политическим органам (60 том)]. 哈尔滨: 黑龙江人民出版社, 2003.

### Список использованной литературы

1. Виноградов А.В. Китайская модель модернизации : поиски новой идентичности / А.В. Виноградов. — Москва, 2008. — 363 с.
2. Егоров К.А. Китайская Народная Республика: политическая система и политическая динамика (80-е годы) / К.А. Егоров. — Москва : Наука, 1993. — 206 с.
3. Как управляется Китай : эволюция властных структур Китая в 80–90-е гг. XX в. / под ред. М.Л. Титаренко. — Москва : Ин-т Дальнего Востока РАН, 2001. — 418 с.



4. Кокарев К.А. Политический режим и модернизация Китая / К.А. Кокарев. — Москва : Ин-т Дальнего Востока РАН, 2004. — 319 с.
5. Сельцер Д.Г. Изучение системы административного рекрутинга и государственного чиновника современного Китая методом глубинного интервью / Д.Г. Сельцер. — EDN OOFWGN // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. — 2011. — № 12-2. — С. 786–788.
6. Мацузато К. Государственная кадровая политика в КНР (время Ху Цзиньтао) / К. Мацузато, Д.Г. Сельцер. — DOI 10.31119/pe.2021.8.2.5. — EDN YCRNMC // Власть и элиты. — 2021. — Т. 8, № 2. — С. 113–133.
7. Иванов С.А. Распределение фискальных и административных ресурсов между центральной и местными властями КНР в период реформ / С.А. Иванов. — EDN PJIBJH // Известия Иркутского государственного университета. Серия: Политология. Религиоведение. — 2012. — № 2. — С. 41–48.
8. Зуенко И.Ю. «Кадры решают всё»: реформа кадровой системы КНР на рубеже 1980–1990-х годов / И.Ю. Зуенко, Д.Г. Сельцер. — DOI 10.24866/2542-1611/2022-1/58-69. — EDN GYDXEE // Известия Восточного института. — 2022. — № 1. — С. 58–69.
9. Liang Qiao. Performance, Preference, Promotion: Political Mobility of Chinese Regional Leaders : Doctoral Dissertation / Liang Qiao. — Louisiana State University, 2014. — 290 p.
10. China in the Post-Deng Era / ed. J. Cheung. — Hong Kong : Chinese University Press, 1998. — 717 p.
11. Зуенко И.Ю. Укрепление «вертикали власти» по-китайски: кадровая политика в отношении регионального руководства в современном Китае / И.Ю. Зуенко. — DOI 10.23932/2542-0240-2017-10-5-30-46. — EDN YLODZM // Контуры глобальных трансформаций: политика, экономика, право. — 2017. — № 5. — С. 30–46.
12. Зуенко И.Ю. О статусе городов субпровинциального значения в КНР / И.Ю. Зуенко. — EDN PAAUXH // Россия и АТР. — 2012. — № 2. — С. 145–153.
13. История Северо-Восточного Китая XVII–XXI вв. : в 5 кн. : кн. 5. Северо-Восточный Китай в период возрождения старопромышленной базы / С.А. Иванов, И.В. Ставров, И.Ю. Зуенко [и др.]. — Владивосток, 2018. — 356 с. — EDN ZYKZYD.
14. Lyons T. Intraprovincial Disparities in China: Fujian Province, 1978-1995 / T. Lyons // Economic Geography. — 1998. — Vol. 74, no. 4. — P 405–432.

## References

1. Vinogradov A.V. *China's Modernization Model*. Moscow, 2008. 363 p.
2. Egorov K.A. *People's Republic of China: Political System and Political Dynamics (80s)*. Moscow, Nauka Publ., 1993. 206 p.
3. Titarenko M.L. (ed.). *How China is Governed*. Moscow, Institut Dal'nego Vostoka RAN Publ., 2001. 418 p.
4. Kokarev K.A. *Political Regime and Modernization of China*. Moscow, Institut Dal'nego Vostoka RAN Publ., 2004. 319 p.
5. Seltser D.G. Studying of System of Administrative Recruiting and Stateman of Modern China by Means of Deep Interview Method. *Vestnik Tambovskogo Universiteta. Serija: Gumanitarnye Nauki = Tambov State University Bulletin. Series: Humanities*, 2011, no. 12-2, pp. 786–788. (In Russian). EDN: OOFWGN.
6. Matsuzato K., Seltser D.G. State Personnel Policy in China (the Time of Hu Jintao). *Vlast' i elity = Power and Elites*, 2021, vol. 8, no. 2, pp. 113–133. (In Russian). EDN: YCRNMC. DOI: 10.31119/pe.2021.8.2.5.
7. Ivanov S.A. Distribution of Fiscal and Administrative Resources Between Central and Local Government in China During the Reform Period. *Izvestiya Irkutskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Politologiya. Religiovedenie = The Bulletin of Irkutsk State University. Series: Political Science and Religion Studies*, 2012, no. 2, pp. 41–48. (In Russian). EDN: PJIBJH.
8. Zuenko I.Yu., Seltser D.G. Cadres Decide Everything: Reform of Cadre System in China in Late 1980s – Early 1990s. *Izvestiya Vostochnogo instituta = Oriental Institute Journal*, 2022, no. 1, pp. 58–69. (In Russian). EDN: GYDXEE. DOI: 10.24866/2542-1611/2022-1/58-69.
9. Liang Qiao. *Performance, Preference, Promotion: Political Mobility of Chinese Regional Leaders. Doctoral Dissertation*. Louisiana State University, 2014. 290 p.
10. Cheung J. (ed.). *China in the Post-Deng Era*. Hong Kong, Chinese University Press, 1998. 717 p.
11. Zuenko I.Yu. Strengthening of “Power Vertical”: Allocation and Promotion of Regional Leaders in Modern China. *Kontury global'nykh transformatsii: politika, ekonomika, pravo = Outlines of Global Transformations: Politics, Economics, Law*, 2017, no. 5, pp. 30–46. (In Russian). EDN: YLODZM. DOI: 10.23932/2542-0240-2017-10-5-30-46.
12. Zuenko I.Yu. Some Notes on the Status of Sub-Provincial Level Cities in China. *Rossiya i ATR = Russia and the Pacific*, 2012, no. 2, pp. 145–153. (In Russian). EDN: PAAUXH.

13. Ivanov S.A., Stavrov I.V., Zuenko I.Yu., Risukhina O.N., Kondratenko G.V. *The History of North-east China XVII–XXI Century. Vol. 5. Northeast China During the Revival of Old Industrial Base*. Vladivostok, 2018. 356 p. EDN: ZYKZYD.

14. Lyons T. Intraprovincial Disparities in China: Fujian Province, 1978–1995. *Economic Geography*, 1998, vol. 74, no. 4, pp. 405–432.

### Информация об авторах

Зуенко Иван Юрьевич — кандидат исторических наук, доцент кафедры востоковедения, Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации, г. Москва, Российская Федерация; научный сотрудник, Институт истории, археологии и этнографии народов Дальнего Востока, Дальневосточное отделение Российской академии наук, г. Владивосток, Российская Федерация, ivanzuwei@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-9853-9703>.

Сельцер Дмитрий Григорьевич — доктор политических наук, профессор, заместитель ректора, директор Центра изучения политических трансформаций, Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина, г. Тамбов, Российская Федерация, seltser@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0002-6187-2748>.

### 作者信息

Ivan Yu. Zuenko — 历史学博士, 历史学副博士, 副教授, 东方学教研室, 俄罗斯联邦外交部莫斯科国立国际关系学院(大学), 莫斯科市, 俄罗斯联邦; 俄罗斯科学院远东分院远东民族历史、考古学和民族学研究所研究员, 拉迪沃斯托克市, 俄罗斯联邦, ivanzuwei@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-9853-9703>.

Dmitry G. Seltser — 政治学博士, 教授, 副校长, 政治转型研究中心主任, 坦波夫国立(捷尔扎温)大学, 坦波夫市, 俄罗斯联邦, seltser@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0002-6187-2748>.

### Authors

Ivan Yu. Zuenko — PhD in History, Associate Professor, Department of Oriental Studies, Moscow State Institute of International Relations (University) of the Ministry of Foreign Affairs of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation; Research Fellow, Institute of History, Archaeology and Ethnology, Far Eastern Branch of the Russian Academy of Sciences, Vladivostok, Russian Federation, ivanzuwei@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-9853-9703>.

Dmitry G. Seltser — D.Sc. in Politics, Professor, Deputy Rector, Director of Center for Research of Political Transformations, Derzhavin Tambov State University, Tambov, Russian Federation, seltser@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0002-6187-2748>.

### Вклад авторов

Все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

### 作者的贡献

所有作者对该出版物的准备作出了等量贡献。所有作者声明无利益冲突。

### Contribution of the Authors

The authors contributed equally to this article. The authors declare no conflicts of interests.

### Для цитирования

Зуенко И.Ю. Региональное измерение кадровой политики КНР (1980–2010-е гг.) / И.Ю. Зуенко, Д.Г. Сельцер. — DOI 10.17150/2587-7445.2022.6(3).149-162. — EDN UGPBJF // Российско-китайские исследования. — 2022. — Т. 6, № 3. — С. 149–162.

### For Citation

Zuenko I.Yu., Seltser D.G. Regional Aspect of Cadre Policy in China (1980–2000s). *Rossiisko-Kitaiskie Issledovaniya = Russian and Chinese Studies*, 2022, vol. 6, no. 3, pp. 149–162. (In Russian). EDN: UGPBJF. DOI: 10.17150/2587-7445.2022.6(3).149-162.