

ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ЗА РУБЕЖОМ НА ПРИМЕРЕ КИТАЯ

Бузеньук Е.И. – магистрант, Московский государственный университет технологий и управления им. К.Г. Разумовского (Первый казачий университет), г. Москва, Россия, e-mail: Ekaterina2000714@gmail.com

***Аннотация:** В данной статье исследуется история создания специальных партийных школ для высших руководителей Центральной партии Китая. Благодаря этим школам, в Китае были подготовлены и сформированы многие известные политические деятели, которые продвигали идеи и принципы этих учебных заведений за пределы страны. Одной из ключевых особенностей политических процессов, происходящих в Китае с конца 70-х годов, является проведение обширных реформ, затрагивающих различные сферы общественной жизни. Кадровая политика Коммунистической партии Китая играет важную роль в реализации этих реформ, обеспечивая последовательность и непрерывность курса политических и экономических преобразований. Одной из функций политического руководства в Китае является осуществление соответствующей задачам реформ кадровой политики партии. Кадровая политика КПК, как выражение использования государственной власти, оказывает значительное влияние на все аспекты политической системы. В рамках стратегии "четырёх модернизаций" Коммунистической партии Китая требовалось не только организация массовых идеологических и политических кампаний, но и эффективное управление экономической сферой, наукой, культурой и образованием - всем государством в целом.*

***Ключевые слова:** смешанное обучение, иностранный язык, педагог, учебный процесс.*

HISTORY OF DEVELOPMENT OF PERSONNEL POLICY ABROAD ON EXAMPLE OF CHINA

Buzenyuk E. I. – Master's student, K.G. Razumovsky Moscow State University of Technology and Management (First Cossack University), Moscow, Russia, e-mail: Ekaterina2000714@gmail.com

Abstract: *This article examines the history of the establishment of specialized party schools for senior leaders of the Communist Party of China. Thanks to these schools, many well-known political figures were trained and shaped in China, promoting the ideas and principles of these educational institutions beyond the country's borders. One of the key features of the political processes in China since the late 1970s has been the implementation of extensive reforms that affect various spheres of social life. The personnel policy of the Communist Party of China plays an important role in the implementation of these reforms, ensuring the consistency and continuity of the course of political and economic transformations. One of the functions of political leadership in China is to carry out the corresponding tasks of the party's personnel policy reforms. The personnel policy of the CPC, as an expression of the use of state power, exerts a significant influence on all aspects of the political system. Within the framework of the strategy of the "Four Modernizations" of the Communist Party of China, it was necessary not only to organize mass ideological and political campaigns but also to effectively manage the economic sphere, science, culture, and education - the entire state as a whole.*

Key words: *personnel policy, history, time, culture, peace, craft, fashion, China.*

При исследовании развития кадровой политики за рубежом на примере Китая, наша цель заключалась в изучении основных аспектов кадровой политики в Китае, прежде всего, учитывая основные ошибки, которые совершались в период "четверки". Основными ошибками "четверки" считались отказ от признания объективного характера экономических законов, недостаточное внимание к экономическому управлению и вмешательство политики в экономику. "Четверка" считала, что экономические законы можно изменять в соответствии с политическими потребностями - "политика руководит экономикой" [3]. Именно поэтому многие кадровые работники (ганьбу) считали, что главное - это осуществление экономической политики партии, и не уделяли должного внимания вопросам управления экономикой [5]. Основные усилия после поражения "четверки" были направлены на преодоление этих ошибок, и кадровая политика стала основным вопросом внутрипартийной жизни [23].

Важным аспектом стало развитие системы партийного образования. В сентябре 1977 года Партийная школа Центрального комитета Коммунистической партии Китая возобновила свою работу. Ректором школы был Хуа Гофэн, а его заместителями - проректорами - Ван Дунсин и Ху Яобан, которого по рекомендации Е Цзяньина пригласил лично Хуа Гофэн для руководства текущей работой Центральной партийной школы еще в феврале 1977 года [24]. По инициативе Ху Яобана в июле 1977 года в Центральной партийной школе был создан журнал "Лилунь дунтай" для публикации важнейших статей по

проблемам партийной жизни с последующим их обсуждением среди партийных работников высокого уровня. Одной из первых статей в журнале было высказано сомнение в справедливости тезиса о продолжении революции при диктатуре пролетариата [6].

9 октября 1977 года начались занятия в партийной школе. Их предшествовала публикация 5 октября «Решения Центрального Комитета Коммунистической партии Китая о работе партийных школ разного уровня», которая ставила перед системой партийного образования задачу "целостного освоения и овладения системой идей Мао Цзэдуна" [20]. В Решении также говорилось о работе "школ 7 мая", созданных в период "культурной революции" для переобучения кадров. В первые три группы были отобраны 807 высших и средних руководящих работников, включая членов постоянных комитетов Коммунистической партии Китая в провинциях, автономных районах, центрально подчиненных городах, министерствах, а также членов и кандидатов в члены Центрального Комитета Коммунистической партии Китая [1]. Именно на этом уровне лежало главное бремя работы по осуществлению политики партии на местах - в провинциях и отраслях экономики. Одним из важных направлений обучения был критический анализ теоретических взглядов и деятельности "четверки" и "культурной революции" [1].

Перед началом занятий в Центральной партийной школе Е Цзяньин выразил надежду, что сотрудники и студенты Центральной партийной школы тщательно изучат историю Коммунистической партии Китая, особенно борьбу линий на IX, X и XI съездах. Затем в Центральной партийной школе началось обсуждение принципов и норм, которыми нужно руководствоваться при изучении конкретных периодов истории Коммунистической партии Китая, особенно периода "культурной революции" [21].

При изучении трех этапов борьбы линий в Коммунистической партии Китая, приходящихся на период "культурной революции", Ху Яобан, который непосредственно руководил учебным процессом и проводил лекции, делал акцент на значимости принципа "реалистического подхода" [7]. Он подчеркивал необходимость анализировать факты при оценке "культурной революции", а не ограничиваться только документами [13]. Под его руководством был разработан учебный материал "О некоторых вопросах изучения 9, 10 и 11-го этапов борьбы линий", в котором отмечалось, что "проверка практикой является критерием определения истины и правильности линий" [10]. В ходе последующих дискуссий детально рассматривались вопросы, такие как необходимость "культурной революции", понятие ревизионизма, сущность социализма, наличие антимарксистской ревизионистской линии и антипартийной группировки Лю Шаоци внутри партии, а также правильная формулировка основного противоречия в строительстве социализма в Китае: перенос центра работы на развитие социалистической экономики, как было принято на втором пленуме VIII

съезда Коммунистической партии Китая, или классовая борьба, как было предложено на совещании в Бэйдайхэ в 1962 году, и так далее [4]. Процессом руководил сам Ху Яобан. В ходе этой работы он приобрел уникальный опыт идейно-теоретических дебатов и политический авторитет, получив поддержку самых молодых и дееспособных кадровых работников высшего и среднего звена [19].

С самого начала Ху Яобан придавал большое значение подготовке кадров и пересмотру дел незаслуженно репрессированных в Центральной партийной школе, а также заботился о их восстановлении на работе и о благополучии их семей и детей. Ветераны партии особенно обращали внимание на этот последний аспект. За несколько месяцев под руководством Ху Яобана Центральная партийная школа смогла реабилитировать 90 сотрудников, которые ранее были ошибочно обвинены в правых взглядах [18]. Сотрудниками школы Ян Фэнчунем и Е Яном была подготовлена статья "Необходимо поправить ошибки в отношении кадровых работников, совершенные 'бандой четырех'" по инициативе Ху Яобана [9]. Однако до 3-го пленума 10-го созыва было очень трудно проводить работу по реабилитации кадров, и настоящий прогресс начался только после пленума. Публикация указанной статьи стала возможной только после выступления Ху Гофэна на XI съезде Коммунистической партии Китая, где он призвал как можно скорее вернуть к работе тех, кто мог еще продолжать трудиться [14]. Хотя непосредственного призыва к пересмотру персональных дел не было в его выступлении, атмосфера реабилитации уже была ощутима. Именно поэтому Ху Яобан решил опубликовать подготовленный материал к годовщине поражения "банды четырех". 7 октября статья была опубликована в газете "Жэньминь жибао". В статье выдвигалось требование пересмотреть дела и реабилитировать кадровых работников, которые были подвергнуты репрессиям во время "культурной революции". После публикации, в редакцию журнала поступило более 10 тысяч писем и телеграмм с выражением одобрения и поддержки [11].

Однако еще в мае 1977 года Ху Яобан инициировал работу над обширной статьей о кадровой политике и реабилитации кадровых работников. Этот процесс занял несколько месяцев, и статья "Необходимо должным образом осуществлять кадровую политику председателя Мао" была опубликована 27 ноября в газете "Жэньминь жибао". Вопросами реабилитации в то время занимался Ван Дунсин, который возглавил эту работу сразу после падения "банды четырех" [16]. Для Ван Дунсина, а также для других сторонников "культурной революции", массовая реабилитация, которая укрепляла позиции старых кадровых работников, не была желательной, и они делали все возможное, чтобы предотвратить массовый характер этого процесса [2]. Однако острой нехваткой кадров, особенно высококвалифицированных, стало необходимым срочно вносить изменения в

кадровую политику. В результате этот аспект работы был передан в организационный отдел Центрального Комитета Коммунистической партии Китая, а Ван Дунсину было поручено только рассмотрение особо важных дел. Однако даже заведующий организационным отделом Го Юйфэн занимал негативную позицию относительно процесса реабилитации [8]. Публикация статей, подготовленных в Центральной партийной школе, вызвала у него яркую негативную реакцию, и он назвал их "ядовитой травой". Однако Е Цзяньин, Дэн Сяопин и Чэнь Юнь решительно поддержали Ху Яобана и приложили усилия для его назначения новым заведующим организационным отделом Центрального Комитета Коммунистической партии Китая [26].

10 декабря 1977 года Ху Яобан был назначен заведующим отделом. Главной его задачей на этой должности было пересмотреть персональные дела всех репрессированных кадровых работников не только в период "культурной революции", но и за всю историю КНР [17]. Это выполнение противоречило "двум абсолютам", поэтому в своих выступлениях перед сотрудниками отдела он выдвинул три ключевых направления работы: восстановление "блестящих традиций и стиля партии"; создание группы, ответственной за работу с ветеранами партии под руководством Чэнь Епина и Цзя Сучжэна; и личная ответственность Ху Яобана за принятие решений в области кадровой политики – он призывал обращаться к нему лично по всем вопросам кадровой политики, обходя существующие положения и инструкции и следуя принципу реалистического подхода [12].

После утверждения Ху Яобана на этой должности Центральный Комитет Коммунистической партии Китая выпустил уведомление, в котором отмечалось, что работа по реабилитации велась слишком медленно, и "не пересматривались дела тех, кто активно противостоял "банде четырех"".

Уже через три месяца, к апрелю 1978 года, сотни тысяч людей, в основном кадровых работников, репрессированных после 1955 года, были реабилитированы. Это не только привело к увеличению числа сторонников прагматического крыла в партии, но и изменило атмосферу в обществе – восстанавливаемые на должности кадры принесли с собой резкое неприятие идей "культурной революции" [15]. На рабочих совещаниях, проведенных орготделом с 21 марта по 24 апреля 1978 года, были определены четыре задачи в области кадровой работы: во-первых, как можно быстрее принять решения по завершенным делам и пересмотреть неправильные решения; во-вторых, определить тех, кто не имеет работы, и принять соответствующие решения относительно пожилых и больных кадров; в-третьих, принять правильные решения по умершим; в-четвертых, принять правильные решения по пострадавшим детям и родственникам репрессированных [22].

Вопреки курсу "двух абсолютов", Ху Яобан предложил идею "двух не важно". 20

сентября 1978 года, на Всекитайском совещании по работе с письмами, он заявил, что неважно, когда и при каких обстоятельствах были приняты неправильные решения, и кем они были утверждены, их следует пересмотреть согласно принципу реалистического подхода к делу. Эти слова отозвались в выступлении Дэн Сяопина 16 сентября в провинции Цзилинь и, несмотря на противодействие со стороны сторонников "культурной революции", сильно поощрили пересмотр всех персональных дел [25].

Работа орготдела под руководством Ху Яобана не ограничивалась пересмотром дел, связанных с "культурной революцией". В период с 1957 по 1964 годы более 850 тысяч человек были признаны "правыми элементами". Весной 1978 года было проведено несколько совещаний по этому вопросу, и в результате 17 сентября 1978 года Центральный Комитет Коммунистической партии Китая опубликовал документ о снятии ярлыка "правый". 17 октября было создано специальное отделение в орготделе Центрального Комитета Коммунистической партии Китая, которое к ноябрю сняло ярлыки с 100 тысяч человек. Только в 1978 году орготдел пересмотрел более 130 дел кадровых работников на уровне заместителей главных провинций и отделов Центрального Комитета Коммунистической партии Китая и выше, что позволило им вернуться на руководящие должности. В процессе пересмотра дел также происходила переоценка недавней истории. Очевидным стало движение от пересмотра персональных дел к пересмотру политических событий и переоценке исторических фактов.

19 августа 1978 года Центральный Комитет Коммунистической партии Китая выпустил "Доклад по вопросу о хунвэйбинах", в котором было объявлено о возрождении пионерских и ученических организаций, а также о возможности ликвидации созданных в период "культурной революции" хунвэйбинов. Сразу же после этого объявления хунвэйбины прекратили свою деятельность.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бичурин И. Статистическое описание Китайской империи: в 2 ч. Ч. 1. СПб., 1842. 278 с.
2. Васильев Л.В. Политика мировых держав в Центральной Азии и ее влияние на перспективы развития ШОС / Л.В. Васильев // Мировые державы в Центральной Азии. М.: ИДВ РАН, 2011. С. 19.
3. Васильев Л.С. Культы, религии, традиции в Китае. - М.: Вост. лит., 2001. - 488 с.
4. Зенгер Х. Стратегемы. Китайское искусство жить и выживать: в 2 т. Т. 1. М.: Эксмо, 2006. 512 с.

5. Иванова С.П. Условия формирования культуры безопасности / С.П. Иванова, М.В. Данилина // В сборнике: Формирование культуры безопасности жизнедеятельности в образовательной среде: приоритеты, проблемы, решения Сборник материалов по итогам Международной научной конференции. 2018. С. 226-229.
6. Мясников В. С. Квадратура китайского круга: Избранные статьи: в 2 кн. М., 2006.
7. Мясоедов, А. И. Важность кодекса этики в организации / А. И. Мясоедов // Вестник образовательного консорциума Среднерусский университет. Серия: Гуманитарные науки. – 2021. – № 17. – С. 61-64. – EDN IEBTHR.
8. Мясоедов, А. И. Занятость в неформальном секторе экономики: сущность и содержание / А. И. Мясоедов, С. П. Иванова // Экономика. Социология. Право. – 2020. – № 2(18). – С. 19-27. – EDN WOEOOV.
9. Мясоедов, А. И. Инновационные технологии и инструменты анализа деятельности и управления развитием отечественных предприятий / А. И. Мясоедов // Инновационная экономика и менеджмент: методы и технологии : сборник статей участников V Международной научно-практической конференции, Москва, 10–11 ноября 2020 года. – Москва: Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова Издательский Дом (типография), 2020. – С. 187-192. – EDN KLJDVO.
10. Мясоедов, А. И. Методологические основы стратегического планирования социально-экономического развития регионального уровня на примере Украины / А. И. Мясоедов // Экономика и управление инновациями. – 2021. – № 1(16). – С. 29-36. – DOI 10.26730/2587-5574-2021-1-29-36. – EDN PWUVLU.
11. Мясоедов, А. И. Методологические основы формирования кадровой политики на примере Украины / А. И. Мясоедов // Журнал исторических исследований. – 2020. – Т. 5, № 2. – С. 18-24. – EDN MTNUGG.
12. Мясоедов, А. И. Моделирование информационных угроз бизнес-процесса внутри коммерческой организации / А. И. Мясоедов // Актуальные проблемы стратегического управления территориальным развитием : Сборник Материалов II Всероссийской научно-практической конференции, Краснодар, 22 мая 2020 года / Кубанский государственный университет, Факультет управления и психологии. – Краснодар: Кубанский государственный университет, 2020. – С. 186-192. – EDN XLDDGA.
13. Мясоедов, А. И. Моделирование информационных угроз бизнес-процесса коммерческой организации / А. И. Мясоедов // Миллионщиков-2020 : Материалы III Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых

ученых с международным участием, посвященной 100-летию ФГБОУ ВО «ГГНТУ им. акад. М.Д. Миллионщикова», Грозный, 20–22 сентября 2020 года. – Грозный: ООО "Спектр", 2020. – С. 14-21. – DOI 10.34708/GSTOU.CONF.2020.33.63.002. – EDN XEZHQZ.

14. Мясоедов, А. И. Оценка компетенций сотрудников на разных уровнях управления / А. И. Мясоедов, С. П. Иванова // Журнал социологических исследований. – 2022. – Т. 7, № 1. – С. 17-27. – EDN YUVXFH.

15. Мясоедов, А. И. Перспективы и внедрения контроллинга как инструмента управления предприятием / А. И. Мясоедов // Грани познания. – 2020. – № 2(67). – С. 39-45. – EDN MQCUDL.

16. Сыма Тянь. Лао-цзы и Хань Фэй-Цзы. Избранные жизнеописания // Всемирная галерея. Древний Восток. СПб.: Терция, 1994. С. 530-565.

17. Тагаров Ж.З. Динамика и структура российско-китайской торговли через Кяхту (конец XVIII-середина XIX в.) / Ж.З. Тагаров // Журн. истор.-эконом. исследований. 2004. Т. 4, № 1/2.

18. Чжао Хуашэн. Китай, Центральная Азия и ШОС. Московский центр Карнеги // Рабочие материалы. 2005. № 5.

19. Ян Цзинь. Примечательных моментов в отношениях между Китаем и странами Центральной Азии в 2014 г. стало больше. URL: <http://www.inozpress.kg/news/view/id/43675> (Дата обращения 01.07.2019)

20. Bell D.A. & Li C. eds. The East Asian Challenge for Democracy: political meritocracy in comparative perspective. Cambridge University Press, 2013.

21. Danilina M. V., Barannikov A. L., Ivanova S. P., Sadikova K. V., Fatianova I. R., Sidorova V. N., Sidorov N. V. Neural networks as an opportunity to create an artificial intelligence//international journal of control theory and applications. -2017. -Т. 10. -№ 11. -P. 77-86.

22. Freeman R. E. Stakeholder Management: A Stakeholder Approach. Marshfield, MA: Pitman Publishing, 1984. -60 p.

23. Gribkova O.V. Development of Small and Medium trade Enterprises in Russia and Worldwide in the Digital Economy / N.M. Rubtsov, Y.V. Grosheva, O.V. Gribkova. // International Journal of Economic Research. -2017. -Number 15 (Part 4). -14 p.

24. Lee Kuan Yew. The Best Man for the Job based on Merit. 28 April 1971

25. Santalova M.S. Evaluation of types of insolvency systems in Russia, Germany and France / M.Santalova, I. Furtichev, D.Balahanova, S.Ivanova // Journal of Advanced Research in Law and Economics. -2017.-Т. 8. № 1.-P. 204-210.

26. Schonberg K. Traditions and Interests: American Belief Systems, American Policy, and the Bosnian War // World Affairs. - 1999. - Summer. - C. 11.