

Симашенков Павел Дмитриевич,

кандидат исторических наук, доцент кафедры ГМУ и правового обеспечения государственной службы ЧОУ ВО «Международный институт рынка», г. Самара

pavel.simashenkov@yandex.ru



Меритократия в кадровой политике России: исторические уроки

Аннотация. В статье анализируются принципы меритократии применительно к системе подготовки чиновников. Делается вывод о необходимости пересмотра этических критериев доступа к государственной службе.

Ключевые слова: государственная служба, меритократия, служебная этика.

Раздел: (03) философия; социология; политология; правоведение; науковедение.

Это – не народ? Это хуже народа, это – лучшие люди города!
Г. Горин. Убить дракона

Проводимые в последнюю пятилетку реформы отечественного государственного и муниципального управления осуществляются под лозунгом «Достойных – во власть!». Подобная риторика заставляет нас вспомнить об изрядно «подгулявшем» в 90-е гг. духе меритократизма [1] и оценить современный потенциал меритократических основ профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих. Действительно, начиная с приснопамятного переименования милиции в полицию, переаттестации, конкурсы и экзамены стали актуальным трендом в сфере формирования чиновничьих кадров [2]. Абсолютизация конкурентных начал во всех сферах управления позволяет даже высчитывать рейтинги эффективности чиновников, словно те самостоятельные игроки на рынке оказания государственных услуг населению.

Неудивительно, что превратное понимание менеджмента и нездоровая конкуренция за место в рейтинге и прочие медийные преимущества [3] сформировали торгашеское отношение чиновников к выполняемым обязанностям (которые у менеджеров принято называть функциями). Рост коррупции в сфере государственного и муниципального управления обострил и антиправительственную риторику: оппозиционеры тоже требуют «достойных – во власть!» Казалось бы, в этом парадоксальном совпадении – залог взаимодействия общества и государства, предпосылка гражданского согласия. Между тем верховная власть РФ и т. н. «оппозиционеры» по-разному недовольны служилым сословием, и здесь кроется глубинное противоречие: если власть должна принадлежать достойным, чего должны быть достойны власть предержащие?

По мнению верховной власти, в первую очередь достойны тех «общественных форм» (по выражению П. Лаврова), которые уже созданы и потому незыблемы, ибо – стабильность. С позиции «оппозиции», необходимо вырвать государственное кормило у недостойных, но вот кто его достоин – «болотные» критиканы не уточняют [4]. Таким образом, современный меритократический дискурс в России определяется главным образом убогим протестным популизмом – по сути, основанным на фрустрации одиозных представителей «креативного класса» и отлученных во время оно от госбюджета реформаторов ельцинского разлива.

Рассмотрим концептуальные основы меритократической утопии – даже на базовом уровне обнаруживается коллизия между формами реализации меритократии [5, 6]. С одной стороны, предпочтение в административных назначениях пестуемым вла-

стью «талантам», с другой – культивирование одаренных чиновничьих особей. В первом случае это своего рода оправдание самого факта существования неприкосновенной элиты, во втором – либеральное позерство на тему «равных возможностей» и доступности образования. Обозначенная дилемма проявляется и в социальных последствиях меритократизма: с одной стороны, формирование некоей ГМУ-аристократии и значительное сокращение вертикальной мобильности для «остального населения»; с другой – чрезвычайно размытые критерии достоинств и достоинства [7]. Так что же есть меритократия: власть достойных или достоинство властвующих?

Как правило, меритократический фантом пробуждается в условиях острого кризиса легитимности власти. Так и сейчас в России: шумные показательные антикоррупционные процессы и обилие в СМИ информации о злоупотреблениях чинуш не могут не породить желания отстранить от власти тех, кто ее порочит [8, 9]. В 2010 г. министр внутренних дел Р. Нургалиев объяснял сложность полицейской реформы тем, что ему негде набрать «инопланетян», которые не воруют и чтут законы. Дескать, реалии Отечества вынуждают служащих морально опускаться до уголовщины. По нашему мнению, с такой точкой зрения невозможно согласиться. Безусловно, кадровые чистки и (особенно) обновление кадров суть долгая кропотливая работа. И в связи с этим особое значение придается теории и практике подготовки управленцев в сфере государственного и муниципального управления.

В самом примитивном меритократическом понимании управленец уже достоин власти [10, 11]. Чтобы сидеть на троне, достаточно иметь зад, как говаривал Людовик XIV. Ему же принадлежит мудрая фраза о том, что, давая кому-то новую должность, король рождает одного неблагодарного и 99 недовольных. Следовательно, первая проблема – отбор «достойных».

Историческая практика выработала всего пару таких механизмов. Первый – выборный, понимаемый (в зависимости от исторического контекста) как поединок, конкурс, экзамен, тестирование (заметим: вектор – в сторону опошления идеи до формального сопоставления вопросов и ответов в тестах). Второй – преемственный и даже наследственный (который тоже можно низвести до формальной рокировки в высоких креслах). Нам представляется, что русской этакратической политкультуре гораздо ближе последний вариант. По большому счету нет ничего ужасного в том, что склонность к служению Отечеству теоретически может передаваться по наследству. И коль скоро сейчас прием будущих чиновников на факультеты государственного и муниципального управления идет по результатам ЕГЭ, то, возможно, более перспективным станет приоритетное зачисление на бюджетные места детей государственных и муниципальных служащих. Поясним: в подобной практике не будет коррупционной составляющей, если зачисление вне конкурса подкрепляется предъявлением к «потомственным служащим» исключительно высоких нравственных требований. В рамках нелепой административно-всезапретительной борьбы с коррупцией весьма легко с водой выплеснуть, как говорится, и ребенка, т. е. ликвидировать трудовые династии. Вполне очевидно, что дети медиков с молодых ногтей несколько больше знают о людских страданиях, чем прочие дети. Отпрыски военных воспитываются в традициях патриотизма и стойкости, так чем хуже потомки гражданских чиновников, которые (по идее) просто обязаны воспитываться патриотами? Мы убеждены, что и для поборников запретов в такой модели формирования кадров госслужбы найдется поле деятельности. Например, параллельно запретить детям государственных и муниципальных служащих обучаться в зарубежных вузах. Названная мера не только сделает родителей-чиновников патриотичнее, но и заставит заботиться о повышении качества и престижа отечественного образования.

Важно подчеркнуть: затянувшиеся на долгое тридцатилетие поиски парадигмы государственного развития фрустрировали россиян, лишив страну идеологии и вектора развития. А посему главной задачей образования мы считаем возрождение истинно русских традиций преобладания в образовательном процессе воспитания над информированием, возвращение уважения к Учителю, а не тьютору и модератору. Там, где за основу берутся нравственные координаты, повысить уровень профессионализма не составит труда.

Проанализируем действующий компетентностный подход к обучению чиновников. Невозможно прописать отдельной компетенцией «способен любить Родину» или «возможность работать на благо Отчизны» – это абсурд [12]. Получается, что существующий ремесленно-технократический подход к подготовке чиновников реализуется в выпуске безликих запчастей государственной машины, где каждый знает свой функционал, но не видит своего предназначения, а потому – не чтит общей цели. Сей конструктор для государственного менеджмента удобен разве что для списания ответственности – так и происходит, по старинной схеме «жалует царь, да не жалует псари». Но «псари» воистину лишены жалости, когда вместо гуманизма им внедряют одни лишь «компетенции». Это даже не узкий профессионализм, это профанация идеи профессионализма.

Критерии оценки достоинств кандидатов на госслужбу еще один спорный момент меритократического дискурса. Там, где всеобщие выборы низведены до массовки в заранее отработанном сценарии, говорить о преимуществах избрания лучших смешно, ибо в списках уже фигурируют «лучшие из худших» [13, 14]. Отбор на основании формальных документов (дипломов, сертификатов), как мы отметили, профанирует саму идею «хождения во власть» наиболее достойных уважения, поскольку те, как правило, не рассматривают погоню за сертификатами в числе жизненных приоритетов. Подобная практика уже наводнила государственную службу полуграмотными фигурантами из бывших активистов, чья цель – усердный сбор сертификатов как единственного доказательства их жизни на Земле.

В условиях, где демократические и даже псевдodemократические процедуры ненадежно опошлены, остается авторитарно назначать достойных из числа доверенных. Например, во времена «полицейской реформы» (2010–2011 гг.) личное поручительство действующего сотрудника ОВД за неопита рассматривалось даже как антикоррупционная мера. Разумеется, коррупциогенный потенциал этого метода очевиден: вместо «команды управленцев», скорее всего, возникнет клиентела [15].

И все же нам представляется, что потенциал подготовки чиновников из числа лиц, заслуживающих доверия, до конца не опошлен, а главное – не исчерпан, в первую очередь благодаря наличию нормативно закрепленных механизмов, облегчающих отбор «из числа своих». Ключевой – процедура увольнения в связи с утратой доверия (ст. 59.2 ФЗ-79), с помощью которой власть закрепляет свое право очищаться от тех, кто доверия не заслуживает [16]. Осталось лишь решить вопрос: чье доверие нужно заслужить? Если служить конкретному начальнику (при формальном понимании, согласно букве закона) – это клиентистская модель коррупции; если служить Отечеству (коему равно призван служить и начальник – согласно духу закона) – Россия еще может пережить расцвет чиновной культуры. Разрешение дилеммы «служить или прислуживаться?» и есть суть конфликта интересов, в то время как его зачастую подменяют Obsессионно-компульсивным раздвоением между должностными обязанностями и личной заинтересованностью. При этом выгоду от службы, по общему правилу, госслужащему сулят «искусители» из числа «граждан и организаций», но отнюдь не должностные лица, в то время как любой набор команды управленцев начинается

с их мотивирования. Выходит, главный «искуситель» здесь – начальник, а вовсе не граждане-просители или субъекты бизнеса. По нашему мнению, помимо технического совершенствования ст. 19 ФЗ-79, на уровне антикоррупционной профилактики стоит всерьез задуматься о смещении акцентов в самой диагностике и квалификации конфликта интересов. Ликвидация зависимости от начальства – первый шаг на пути к тому, чтобы сформировать власть, достойную своего предназначения.

Итак, меритократия имеет массу недостатков. Основной из них: набор чиновных достоинств может диктовать мода. К примеру, печальный опыт перестройки и «шоковых терапий» – пребывание у власти младореформаторов из числа теоретиков. Затем пришла мода на сертификаты MBA и «эффективных менеджеров», побочные эффекты политики которых отнюдь не оздоровили ситуацию в России. Сейчас велик спрос на решительных (но ничего не решающих) государственников из числа младопатриотов.

При всей отрадности возрождения (пусть и в самых лубочных формах) державного патриотизма нельзя не отметить тенденцию к проникновению во власть амбициозно-агрессивной молодежи. Многие представители «молодых, да ранних» не обогащены интеллектом и знанием родной истории, а потому мыслят и глаголют на грани экстремизма, что для представителя власти категорически недопустимо. Требуется самым жестким образом зачищать властные органы от юных популистов и ура-патриотов [17]. В равной степени опасны массовые молодежные движения, ставящие целью сфабриковать многотысячные орды лидеров, топ-менеджеров и успешных чиновников. Нельзя подменять вечные ценности набором эффектных приемчиков, как, к примеру, в названии селигерской смены «Технология добра». Неразумно выстраивать рейтинги государственных и муниципальных служащих, оценивая их эффективность по рыночным показателям. Все нами указанное, если оно продолжится, приведет в конечном счете к окончательному формированию новой «меритократической номенклатуры», выстроенной в зависимости от доступа к телу вышестоящего барина.

Приспособленчество как способ существования сейчас активно растиражирован и распропагандирован средствами массовой информации [18]: «адаптация к рынку», «ответ на вызовы времени». Посыл подобных эвфемизмов и симулякров столь же неприятелен, как и сами лозунги – за все надо платить, цель оправдывает средства.

Такой, почти спенсеровский, перенос законов эволюции на механизмы человеческих интеракций отлично объясняет ключевой механизм коррупции, где размножение административных сущностей (бюрократизация) – главная стратегия самосохранения чиновничества и, как следствие – глубинная причина формирования коррупционных метастазов. А ее материальная база – ресурсы, предоставляемые паразитирующему чиновничеству, новое полюрье – своеобразная дань за выполнение т. н. «государственных услуг» [19]. Выходит, нет ничего более естественного и экологичного, чем коррупция. Вместе с тем давно известно, что коррупция в конечном счете приводит к нравственному разложению общества, но прежде всего – парализует власть в выполнении только ей присущих задач, первейшая из которых – регулирование социальных отношений.

Любопытно: модель меритократично-этичного российского чиновника предполагает амбивалентный синтез взаимоисключающих качеств, и прежде всего – политлояльности и гражданской активности, ибо «моральный, гражданский и профессиональный долг государственного служащего – руководствоваться государственными интересами» [20]. И в то же время «государственный служащий обязан действовать в общенациональных интересах», поскольку «государственный служащий объективно выступает одновременно как должностное лицо... как общественный деятель... как наемный работник...». Таким образом, российский эталон представителя власти являет собой

непорочно-сияющий лик единого в трех ипостасях чиновника, исповедующего триединый догмат лояльности, политической нейтральности и толерантности.

В коррупционном контексте справедливо вспомнить советскую практику борьбы со злоупотреблениями, основанную на единственном принципе – нетерпимости (т. е. интолерантности) ко всяким отклонениям от общечеловеческих ценностей (провозглашенный как «советский образ жизни»). Подчеркнем: и тогда существовал этический катехизис (Моральный кодекс строителя коммунизма), однако он имел формально-нормативный характер, выполняя, по сути, функцию, близкую религиозно-этической. И ведь масштабы коррупции в СССР были несравненно меньше современных.

Нам представляется, что меритократическое обеспечение государственной службы принципиально недопустимо выстраивать на рациональных, технологических и тем более – рыночных постулатах. Полукриминальные понятия т. н. «свободного рынка» абсолютно неприменимы для оценки деятельности представителя власти. В противном случае мы должны согласиться с тем, что возможны государственные услуги и чиновники подороже и подешевле. Отсюда недалеко до классической афро-модели коррупции, в корне которой – торговля всем и всегда, рационализации подкупа как наиболее простого и эффективного средства целедостижения.

Необходимо осознать: истинной ценностью в системе подготовки кадров для госслужбы должна стать нравственная чистота власти. Не политиканское юродство, а этическая безукоризненность и человечность. Последнее условие особенно трудно соблюсти тем, кто разделяет добро на высокотехнологичное, низкотехнологичное и нанодобро (в зависимости от чиновного функционала). Безусловно, каждая должность на службе имеет свой предел полномочий, но это не значит, будто, реализуя полномочия, нельзя подходить к делу творчески. В отличие от убогого креатива, творчество основано на избыточности усилий в отношении решаемой задачи (еще лучше – сверхзадачи). Политическая культура россиян веками формировалась в координатах этакратии, а это значит, что представитель власти воспринимается если не как вождь (вождь должен быть один!), то, несомненно, как носитель взвешенного экспертного мнения. Вот почему в современной напряженной ситуации столь опасны незрелые полуобразованцы-политиканы. Они – резерв экстремизма [21, 22].

Таким образом, мы предлагаем несколько изменить иерархию качеств и ценностей, что позволит кандидатам на чиновничьи кресла быть достойными не их помпидуров-начальников, а допущенными к выполнению миссии служения Отечеству. Сознание этой миссии должно питать и культивировать в них конструктивно-критическое мышление: по меткому замечанию П. Лаврова, критическая мысль стремится революцию предупредить, а не вызвать. Место внешних (разумеется, более простых, дешевых и внешне эффективных) регуляторов служебного поведения (страх наказания) должны занять регуляторы внутренние, нравственные (стыд). Истинный профессионал не будет себя уважать, когда не сделал все возможное (а порой и невозможное) для решения проблемы. В этом – залог творческого отношения к работе. Чем больше будет служащих, в присутствии которых остальным стыдно творить произвол и заниматься популизмом, тем быстрее оздоровится кадровая ситуация на государственной и муниципальной службе.

Ссылки на источники

1. Симашенков П. Д. Двуполярный мир: борьба добра и зла или согласие на меньшее из зол? // Внешне-политические интересы России: история и современность: сборник материалов II Всерос. науч. конф., посвящ. 70-летию Победы в Великой Отечественной войне (1941–1945 гг.) / Самарская гуманитарная академия, кафедра теории и истории государства и права; Самарский государственный университет, исторический факультет; отв. ред. А. Н. Сквозников. – Самара, 2015. – С. 131–136.

2. Симашенков П. Д. О преемственности в политической истории России // Культура и образование: от теории к практике. – 2015. – Т. 1. – № 1. – С. 27–31.
3. Симашенков П. Д. Правовой институт необходимой обороны: историко-правовые тенденции и пути совершенствования // Вестник Международного института рынка. – 2015. – № 1(1). – С. 196–204.
4. Simashenkov P. D. The continuity of negation as a vector of Russian political history // Europäische Fachhochschule. – 2014. – № 7. – С. 31–33.
5. Желнина Е. В. Методологические принципы социально-управленческого моделирования в сфере инновационной активности // Балтийский гуманитарный журнал. – 2015. – № 2(11). – С. 138–142.
6. Желнина Е. В. Наука и образование как факторы социально-управленческого моделирования современных промышленных предприятий // Концепт. – 2015. – № 7. – С. 61–65.
7. Симашенков П. Д. Государственное регулирование системы патриотического воспитания офицеров русской армии (кон. XIX–XX вв.). – М.; Берлин, 2015.
8. Симашенков П. Д. Государственное регулирование вопросов вероисповедания в историческом ракурсе // Концепт. – 2015. – № 2. – С. 146–150.
9. Симашенков П. Д. Защита чувств верующих в России: историко-правовой аспект. // Актуальные тренды регионального и местного развития: сб. ст. по материалам I (IX) Междунар. науч.-практ. конф. / под ред. Г. А. Хмелевой. – Самара, 2014. – С. 150–156.
10. Симашенков П. Инволюция критериев административной морали // Государственная служба. – 2015. – № 2. – С. 67–70.
11. Симашенков П. Д. Кадровая инноватика и исторический кризис менеджериума // Концепт. – 2015. – № 3. – С. 91–95.
12. Симашенков П. Д. Марксистская концепция отмирания государства и будущее российского чиновничества // Гуманитарные научные исследования. – 2015. – № 3(43). – С. 29–32.
13. Симашенков П. Д. Биполярный мир в геополитическом и историческом ракурсах // Гуманитарные научные исследования. – 2015. – № 4–1(44). – С. 37–40.
14. Симашенков П. Д. Двуполярный мир: борьба добра и зла или согласие на меньшее из зол?
15. Симашенков П. Д. Необходимая оборона как конфликт интересов: исторический опыт и новые подходы к квалификации // Концепт. – 2015. – № 6. – С. 146–150.
16. Симашенков П. Д. Конфликт интересов: история, теория и практика правоприменения // Развитие института резерва управленческих кадров в субъектах Российской Федерации как вызов времени и эффективный инструмент совершенствования государственной кадровой политики: сб. ст. Межрегион. науч.-практ. конф. (9 октября 2014 г., г. Самара). – Самара, 2014. – С. 290–298.
17. Симашенков П. Д. Политриторика в публичном праве России: терминологический аспект // Концепт. – 2015. – № 1. – С. 101–105.
18. Симашенков П. Д. Марксистская концепция отмирания государства и будущее российского чиновничества.
19. Симашенков П. Д. Деятельность властных структур и органов военного управления по патриотическому воспитанию офицерства российской армии: автореф. дис. ... канд. ист. наук / Самарский государственный педагогический университет. – Самара, 2003.
20. Симашенков П. Д. Инновационный курс в русле традиций государственного управления в России // Концепт. – 2015. – № 5. – С. 171–175.
21. Симашенков П. Д. Необходимая оборона как конфликт интересов: исторический опыт и новые подходы к квалификации.
22. Симашенков П. Д. Правовой институт необходимой обороны: историко-правовые тенденции и пути совершенствования.

Pavel Simashenkov,

Candidate of Historical Sciences, Associate Professor at the chair of State and Municipal Management and Law Provision of Public Service, International Market Institute, Samara

pavel.simashenkov@yandex.ru

Meritocracy in the personnel policy of Russia: the lessons of history

Abstract. The paper analyzes the principles of meritocracy in relation to the training of officials. The author concludes about the need to review the ethical criteria for access to public service.

Key words: public service, meritocracy, professional ethics.

References

1. Simashenkov, P. D. (2015). "Dvupoljarnyj mir: bor'ba dobra i zla ili soglasie na men'shee iz zol?", in Skvoznikov, A. N. (ed.) *Vneshnepoliticheskie interesy Rossii: istorija i sovremennost': sbornik materialov II Vse-*

ros. nauch. konf., posvjashh. 70-letiju Pobedy v Velikoj Otechestvennoj vojne (1941–1945 gg.), Samarskaja gumanitarnaja akademija, kafedra teorii i istorii gosudarstva i prava; Samarskij gosudarstvennyj universitet, istoricheskij fakul'tet, Samara, pp. 131–136 (in Russian).

2. Simashenkov, P. D. (2015). "O preemstvennosti v politicheskoy istorii Rossii", *Kul'tura i obrazovanie: ot teorii k praktike*, t. 1, № 1, pp. 27–31 (in Russian).
3. Simashenkov, P. D. (2015). "Pravovoj institut neobhodimoy oborony: istoriko-pravovye tendencii i puti sovershenstvovaniya", *Vestnik Mezhdunarodnogo instituta rynka*, № 1(1), pp. 196–204 (in Russian).
4. Simashenkov, P. D. (2014). "The continuity of negation as a vector of Russian political history", *Europäische Fachhochschule*, № 7, pp. 31–33 (in English).
5. Zhelnina, E. V. (2015). "Metodologicheskie principy social'no-upravlencheskogo modelirovaniya v sfere innovacionnoj aktivnosti", *Baltiyskij gumanitarnyj zhurnal*, № 2(11), pp. 138–142 (in Russian).
6. Zhelnina, E. V. (2015). "Nauka i obrazovanie kak faktory social'no-upravlencheskogo modelirovaniya sovremennykh promyshlennykh predpriyatij", *Koncept*, № 7, pp. 61–65 (in Russian).
7. Simashenkov, P. D. (2015). *Gosudarstvennoe regulirovanie sistemy patrioticheskogo vospitaniya oficerov russkoj armii (kon. XIX–XX vv.)*, Moscow, Berlin (in Russian).
8. Simashenkov, P. D. (2015). "Gosudarstvennoe regulirovanie voprosov veroispovedaniya v istoricheskom rakurse", *Koncept*, № 2, pp. 146–150 (in Russian).
9. Simashenkov, P. D. (2014). "Zashhita chuvstv verujushhih v Rossii: istoriko-pravovoj aspekt.", in Hmeleva, G. A. (ed.) *Aktual'nye trendy regional'nogo i mestnogo razvitiya: sb. st. po materialam I (IX) Mezhdunar. nauch.-prakt. konf.*, Samara, pp. 150–156 (in Russian).
10. Simashenkov, P. (2015). "Involjucija kriteriev administrativnoj morali", *Gosudarstvennaja sluzhba*, № 2, pp. 67–70 (in Russian).
11. Simashenkov, P. D. (2015). "Kadrovaja innovatika i istoricheskij krizis menedzherizma", *Koncept*, № 3, pp. 91–95 (in Russian).
12. Simashenkov, P. D. (2015). "Marksistskaja koncepcija otmiraniya gosudarstva i budushhee rossijskogo chinovnichestva", *Gumanitarnye nauchnye issledovaniya*, № 3(43), pp. 29–32 (in Russian).
13. Simashenkov, P. D. (2015). "Bipoljarnyj mir v geopoliticheskom i istoricheskom rakursah", *Gumanitarnye nauchnye issledovaniya*, № 4–1(44), pp. 37–40 (in Russian).
14. Simashenkov, P. D. (2015). Dvupoljarnyj mir: bor'ba dobra i zla ili soglasie na men'shee iz zol?
15. Simashenkov, P. D. (2015). "Neobhodimaja oborona kak konflikt interesov: istoricheskij opyt i novye podhody k kvalifikacii", *Koncept*, № 6, pp. 146–150 (in Russian).
16. Simashenkov, P. D. (2014). "Konflikt interesov: istoriya, teorija i praktika pra-voprimeneniya", in *Razvitie instituta rezerva upravlencheskih kadrov v sub#ektah Rossijskoj Federacii kak vyzov vremeni i jeffektivnyj in-strument sovershenstvovaniya gosudarstvennoj kadrovoj politiki: sb. st. Mezhhregion. nauch.-prakt. konf. (9 oktjabrja 2014 g., g. Samara)*, Samara, pp. 290–298 (in Russian).
17. Simashenkov, P. D. (2015). "Politritorika v publicnom prave Rossii: terminologicheskij aspekt", *Koncept*, № 1, pp. 101–105 (in Russian).
18. Simashenkov, P. D. (2015). Marksistskaja koncepcija otmiraniya gosudarstva i budu-shhee rossijskogo chinovnichestva.
19. Simashenkov, P. D. (2003). *Dejatel'nost' vlastnyh struktur i organov voennogo upravleniya po patrioticheskomu vospitaniju oficerstva rossijskoj armii: avtoref. dis. ... kand. ist. nauk*, Samarskij gosudarstvennyj pedagogicheskij universitet, Samara.
20. Simashenkov, P. D. (2015). "Innovacionnyj kurs v rusle tradicij gosudarstven-nogo upravleniya v Rossii", *Koncept*, № 5, pp. 171–175 (in Russian).
21. Simashenkov, P. D. (2015). Neobhodimaja oborona kak konflikt interesov: istori-cheskij opyt i novye podhody k kvalifikacii.
22. Simashenkov, P. D. (2015). Pravovoj institut neobhodimoy oborony: istoriko-pravovye tendencii i puti sovershenstvovaniya.

Рекомендовано к публикации:

Горевым П. М., кандидатом педагогических наук,
главным редактором журнала «Концепт»

Поступила в редакцию <i>Received</i>	15.10.15	Получена положительная рецензия <i>Received a positive review</i>	17.10.15
Принята к публикации <i>Accepted for publication</i>	17.10.15	Опубликована <i>Published</i>	28.11.15



www.e-koncept.ru

© Концепт, научно-методический электронный журнал, 2015

© Симашенков П. Д., 2015