УДК 354; 378.042.2 DOI: 10.22394/2071-2367-2018-13-1-135-143

РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ КАК ФАКТОР КАРЬЕРНОГО РОСТА ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В РЕСПУБЛИКЕ КОРЕЯ

Суходаева Т. С.[1]

В статье проанализирован опыт построения и совершенствования системы государственной службы в Республике Корея. Выявлены особенности ее прохождения государственными служащими в условиях современных технологических вызовов. Обобщена южнокорейская практика повышения эффективности государственного управления за счет увеличения качества человеческих ресурсов, привлеченных в эту сферу.

Определены основные достоинства и недостатки сложившейся государственной системы подготовки и переподготовки государственных чиновников для повышения уровня их профессиональных и интегративных компетентностей.

Автор обозначает, что в ходе развития системы государственной службы обнаруживается проблема «обратной» дискриминации, когда совершенствованию системы препятствует ослабление меритократии, что воспринимается как негативное явление.

Ключевые слова: государственная служба, управление человеческими ресурсами, система развития карьеры государственных служащих.

DEVELOPMENT OF COMPETENCIES AS A FACTOR OF CAREER GROWTH WHILE PASSING CIVIL SERVICE IN THE REPUBLIC OF KOREA

SUKHODAEVA N. S. – Candidate of Economic Sciences, Docent, Associate Professor at the Department of Economy and Investments, Siberian Institute of Management of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russian Federation, Novosibirsk), e-mail: suhodaeva_ts@mail.ru

The article analyzes the experience of building and improving the civil service system in the Republic of Korea. The peculiarities of its passage by civil servants in the conditions of modern technological challenges are revealed. The South Korean practice of increasing the efficiency of public administration is generalized by increasing the quality of human resources attracted to this sphere. The main advantages and disadvantages of the existing state system of training and retraining of state officials are determined to increase the level of their professional and integrative competencies.

The author indicates that during the development of the public service system, a problem of "reverse" discrimination is revealed, when the weakening of meritocracy, which is perceived as a negative phenomenon, prevents the improvement of the system.

Keywords: civil service, human resources management, career development system for civil servants.

Суходаева Татьяна Сергеевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и инвестиций Сибирский институт управления - филиал РАНХиГС при Президенте РФ, адрес: 630102, Россия, г. Новосибирск, ул. Нижегородская, 6, e-mail: suhodaeva_ts@mail.ru

В современном мире Республика Корея представляет собой пример демократического государства, «…построившего общественно–политическую систему на либеральных принципах и стремительно идущего по пути глобализации»[1]. Значительные успехи социально–экономического развития Республики Корея, в том числе бурный неоиндустриальный прорыв, достигнутые в относительно короткий исторический промежуток времени, во многом определены высокой эффективностью государственного управления. Поэтому изучение и осмысление различных аспектов корейского опыта, в том числе системы обучения государственных служащих на разных ступенях карьерной лестницы, представляется достаточно актуальным. Следует учитывать при этом и то, что южнокорейские университеты и специализированные образовательные структуры в рамках официальной политики активно продвигают свои образовательные программы подготовки и переподготовки государственных служащих в зарубежные страны. Кроме того, государственные органы власти Южной Кореи активно поддерживают и способствуют развитию научных исследований в области государственного управления по широкой тематике. Особое место в этих исследованиях занимают вопросы управления кадровым потенциалом государственной службы.

Поскольку государственные служащие прямо или косвенно вовлечены в процесс формирования и реализации государственной социально–экономической политики, управление планированием, наймом, обучением и мотивацией государственных должностных лиц является ключевым моментом в государственном управлении. Когда с конца 90–х годов и в течение первого десятилетия нынешнего века в Южной Корее реализовывалась концепция количественно ограниченного, но эффективного правительства, на повестку дня с особой остротой была поставлена проблема постоянного наращивания уровня компетентности государственных чиновников в соответствии с усложнением функций и технологий государственного управления. Непосредственная связь качества человеческого капитала со способностью государства участвовать в развитии общества особо подчеркивалась, а сами государственные гражданские служащие рассматривались как важный резерв интеграции государства в мировое сообщество. При этом круг областей, где их профессиональные знания и умения играют решающую роль, постоянно расширяется[2].

Карьера государственного служащего была поставлена в зависимость не только от профессиональных компетенций, сколько от интегративных компетенций, а именно: свободного владения иностранными языками, навыков ведения продуктивных переговоров, уверенного пользования современными информационно–коммуникационными технологиями. Огромное значение стало придаваться также формируемой у чиновника системе ценностей, которая должна стоять в центре их профессиональной деятельности[3]. Инструментами управления человеческими ресурсами среди всего прочего стали система вознаграждения за труд и будущая пенсия, определяющие благосостояние чиновничества. Как справедливо указывает исследователь социальных трансформаций в Южной Корее Д. М. Иванов, в первом десятилетии XXI в. «продвинутость» как новая ценностная ориентация привела к тому, что культура индивидуальных достижений и карьеры потеснила культуру лояльности и пожизненного найма[4].

---

[1] Ермолаева Е. М. Истоки южнокорейского национализма. Власть и идеология в Республике Корея / Е. М. Ермолаева // Известия Восточного института. – 2016. – № 3 (31). – С. 55.

[2] Гниломедова С. Л. Возможности совершенствования дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих (на примере Республики Корея) // Вестник академии права и управления. – 2012. – № 27. – С. 93.

[3] NHI The Civil Service Systen of the Republic of Korea. – URL: http:// www.mpm.gokr/english/

[4] Иванов Д. В. Траектории социальных изменений в Южной Корее: от догоняющей модернизации к виртуализации и глэм–капитализму // Вестник Санкт–Петербургского университета. – 2012. – Вып. 4. – С. 139.

Первоначальная система управления кадрами, состоящими на государственной службе (Career Civil Service System), регламентировалась Законом о гражданской службе 1949 года. Гражданская служба подразделялась на государственную службу и местную (муниципальную) службу. Этим законом были официально определены как высокий общественный статус государственного чиновника, так и равные возможности поступления на государственную службу для граждан Южной Кореи. Однако этот закон предусматривал при найме на государственную службу преференции тем, кто имел определенные заслуги. По мере того, как недостатки системы государственной службы, основанной на заслугах, становились более очевидными, Закон о государственной службе неоднократно пересматривался. Внесенные изменения определили в конечном счете современную систему государственной службы.

Предпосылкой современной системы государственной службы в Корее является высокая социальная оценка государственной службы как таковой со стороны общества, признающего высокий вклад чиновников в экономический рост и развитие страны. Кроме того, учитываются возможность поступления на госслужбу молодых людей, развитие человеческого капитала, привлеченного в эту сферу, через сложившуюся систему обучения, переподготовки, повышения квалификации, наличие гибкой системы вознаграждения за труд, достойное пенсионное обеспечение и другие социальные гарантии. Большую роль играет также существующая система планирования в рамках государственной кадровой политики по набору и продвижению персонала, при которой каждый правительственный орган обязан составлять, реализовывать и регулярно пересматривать план по трудовым ресурсам.

Система государственной службы в Корее представляет собой, прежде всего ,классификацию государственных служащих по должностям, представленную 9–ю рангами (грейдами). Далее в системе государственной службы в соответствии с национальным законодательством определены вопросы поступления на службу, образовательных цензов, оценки эффективности деятельности, благосостояния государственных служащих, стандартов поощрения должностных лиц, защиты их прав и моральной ответственности.

В иерархии государственных служащих грейды отличаются друг от друга требуемыми наборами компетенций. Служащим 5–9 грейдов требуются базовые компетенции, в том числе профессиональные по отраслям и видам деятельности. У государственных чиновников 4 грейда и выше должны быть особые знания, умения и навыки, метакомпетенции, а также опыт управленческой деятельности.

В настоящее время трудоустройство в сферу государственного управления происходит в открытом формате. Оно происходит через экзаменационные испытания и открытые конкурсы. К экзаменам допускаются лица, имеющие необходимый уровень образования, полученный либо в университете, либо на открытых онлайн и оффлайн курсах. Экзамены проводятся нескольких типов: открытый конкурсный экзамен для лиц без предшествующего опыта работы и имеющих опыт работы, а также конкурсный прием на госслужбу с учетом имеющегося у претендентов опыта работы. При этом экзамены различаются в зависимости от грейда, на который рассчитывает поступить претендент. Открытый формат позволил принимать на работу в государственные органы управления нужных специалистов, которых достаточно трудно или невозможно было бы привлечь при проведении открытых конкурсных экзаменов. Это повысило общий уровень профессионализма государственных служащих и эффективность их деятельности.

Подводя некоторые итоги обзора южнокорейской системы государственной службы, отметим кратко ее достоинства и недостатки.

На наш взгляд, достоинствами являются отнесение карьеры государственного служащего к виду профессиональной деятельности, поддержание высокого уровня ответственности и

стандартов поведения государственного служащего, возможность профессионального и карьерного роста для обеспечения эффективного государственного управления.

Позиции государственных должностных лиц в силу общественного статуса и ментальности укрепляются осознанием единства и служения отечеству. Чиновники соблюдают строгую дисциплину, что также позволяет смягчить недостатки системы государственной службы. В этом же направлении действует и длительность срока службы, что повышает согласованность действий и стабильность администрации.

Вместе с тем система гражданской службы и развития карьеры в Корее имеет свои недостатки. Можно отметить определенный консерватизм и бюрократизацию государственной службы, а также, как отмечают сами корейские исследователи, некоторый спад государственной службы, обусловленный невосприимчивостью изменений, затруднениями в карьерном продвижении, избыточной специализацией чиновников. Все эти недостатки системы продолжают находиться в фокусе внимания[1].

Концепция карьеры государственного служащего определена государством как открытая и конкурентная система управления кадрами, способствующая контролируемому росту эффективности государственных чиновников и ставящая национальные интересы превыше всего. В состав органов государственного управления входят около 6000 чиновников.

Корейский опыт, связанный с системой развития карьеры работника, весьма интересен. Карьера госслужащего начинается с его трудоустройства по процедуре, предусмотренной для того или иного грейда и планируется не только в целях его индивидуального роста, а главным образом как средство повышения эффективности его работы. Вопросами развития карьеры государственных чиновников централизованно занимается специальная Комиссия по гражданской службе.

Остановим внимание на таком существенном аспекте прохождения государственной службы, как продвижение по карьерной лестнице в соответствии с установленными заслугами. Существующая система позволяет, как уже отмечалось, привлекать и продвигать специалистов, проявившихся положительно за пределами государственной службы.

В целом разработка и реализация плана развития карьеры включает в себя три компонента: систему оценивания эффективности текущей деятельности на основе должностных стандартов, зависимость заработной платы от балльной оценки деятельности, систему продвижения по грейдам в зависимости от заслуг, прохождения подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

Корейская система подготовки и переподготовки государственных служащих имеет следующую структуру:

– Министерство государственного управления и безопасности;

– Центральный институт подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих выше 5 грейда;

– иные образовательные учреждения, обучающие будущих и действующих государственных служащих.

Обучение может быть как долгосрочным, так и краткосрочным. Возможно обучение и за рубежом. Долгосрочное образование предназначено для старших государственных служащих.

В Корее действует система соглашений об исполнении служебных обязанностей для государственных должностных лиц высокого ранга. Такой чиновник оценивается по эффективности руководимого им подразделения и его личной производительности. По результатам оценки происходит повышение заработной платы или разовая денежная выплата.

[1] NHI Highlights. –. 2017. – vol. 27. – P. 28. – URL: http: //www.eng.nhi.go.kr (дата обращения 10.10. 2017).

Для чиновников более низких грейдов два раза в год составляются рейтинги результативности (уровень сложности и объем работы, соблюдение сроков и скорость выполнения работы, верность целям и пр.). По результатам рейтингов возможно регулярное продвижение, а также специальное продвижение по службе.

Процесс продвижения от 9 до 5 уровня состоит из регулярных экзаменов по продвижению или открытых конкурсных экзаменов. Для особо положительно отличившихся чиновников проводят специальные публичные акции поощрения. Для госслужащих выше 4 грейда действует система карт управления производительностью.

Тем не менее в целом корейская система выстраивания карьеры государственного служащего в некотором смысле противоречит принципам демократии из–за жестких образовательных и возрастных ограничений. Сама система карьерного роста оказывается фактически достаточно закрытой. Кроме того, продвижение по службе сопровождается жесткой конкуренцией среди чиновников.

Корейская система государственной службы карьеры продолжает находиться в стадии реформирования, направленные на управление эффективностью, повышения ценности образования и профессиональной переподготовки.

Корейское правительство открыто признает существующие недостатки в системе государственной службы и предпринимает шаги по их устранению. Так, в ходе развития системы государственной службы обнаруживается проблема «обратной» дискриминации, когда совершенствованию системы препятствует ослабление меритократии, что само по себе является негативным явлением. С трудностями идет продвижение к целевому показателю назначения женщин на государственные административные посты. Корейские эксперты называют эту проблему «стеклянной стеной»[1]. Такие же сложности возникают с публичным распространением информации относительно эффективности государственного управления. Зачастую проблемы здесь возникают при количественном определении результатов управления. Стандартизированные критерии не позволяют в полной мере сопоставлять функции правительства, результаты проектов, мероприятий и оценить все в совокупности относительно поставленной цели. Кроме того, у такой оценки кроме сугубо административного аспекта есть еще и политический, что значительно усложняет оценку эффективности.

Если говорить о содержании обучения, то необходимы образовательные программы для решения проблем, вызванных недостаточной предварительной подготовкой государственных служащих. Такие программы, как считают в правительстве Южной Кореи, должны координироваться университетами, частными предприятиями и исследовательскими институтами соответствующего профиля. Особые требования должны предъявляться гражданским служащим высоких рангов, к которым относятся демонстрация с их стороны единства, конкурентоспособности, производительности и ответственности. Перед Министерством государственного управления стоит необходимость изменения формата занятий в направлении усиления исследовательского компонента, разработки различных систем оценивания применительно к высшим и низшим грейдам государственной службы.

Многие университеты Кореи традиционно занимаются подготовкой и переподготовкой государственной службы и накопили огромный опыт в этой области. Примером может служить одно из старейших учебных заведений Азии – университет Сонгюнгван в Сеуле, имеющий 600–летнюю историю подготовки государственных чиновников – будущих глав институтов Корейского государства.

[1] The Establishment of Career Civil Service System in the Korean Government. – 2013. – May. –.P. 53. – URL: http:www.kdischool.ac.kr (дата обращения 10.10. 2017).

Входящая в современную структуру университета Высшая школа управления подготавливает управленческие кадры высшей квалификации для повышения конкурентоспособности в государственном секторе, одновременно являясь аналитическим центром и генератором идей по совершенствованию государственного управления.[1]

Университет предлагает образовательные программы разных уровней: от бакалавриата и магистратуры до докторантуры и профессиональной переподготовки, рекламируя их потенциальным потребителям через слоган «от правления к управлению». Целью этих программ декларируется стремление подготовить менеджеров для государственного сектора мирового уровня, ориентированных на высокую производительность и качество.

Значительную роль в обучении государственных служащих играет Министерство управления человеческими ресурсами через подчиненный ему Национальный институт развития человеческих ресурсов (NHI). Кроме того, есть институты, занимающихся подготовкой муниципальных чиновников, а также аффилированные с центральным правительством образовательные учреждения, специализированные для различных уровней административного управления. Отметим, что для корейских государственных служащих возможно пройти обучение как в своей стране, так и за рубежом.

Обучение государственных гражданских служащих содержательно проводится по пяти наборам компетенций: базовые компетенции, ценности государственной службы, лидерство, глобальные ценности, профессиональные умения и навыки. Обучение возможно проходить без отрыва от производства по технологиям e–learning.

Программы фундаментального образования дифференцированы по рангам государственной службы следующим образом. Есть образовательные программы для вновь нанятых на должности 6-го и ниже рангов. Для чиновников 5–го грейда существуют отдельные учебные курсы для вновь нанимаемых людей и для тех, кто получает повышение по службе. И, наконец, разработаны учебные программы высокого и продвинутого уровней. Обучение продвинутого уровня предназначено для чиновников, недавно поступивших на должности 4–го и выше рангов. Старшие чиновники обучаются по программам высокого уровня. Обучение ценностям государственной службы происходит в рамках продвинутых курсов с использованием кейсов. Обучение лидерству формирует компетенции поступающих кандидатов на старшие должности государственной службы. Обучение глобальным ценностям может проходить как в самой Корее, так и за рубежом. Профессиональное обучение направлено на компетенции по различным направлениям национальной политики, включает курсы повышения квалификации по информационным технологиям и пр.

Министерство управления персоналом управляет информационным центром по вопросам образования и подготовки, который поддерживает среду, в которой государственные служащие могут получать различные формы образования в любое время и в любом месте. Существуют онлайн и мобильные курсы по базовой подготовке, обязательным 100–часовым программам для служащих 4–9-го рангов.

Высшие управленцы проходят в течение 1–5 дней семинары и тренинги по лидерству, решению проблем государственного управлении, ведению переговоров и пр. Используются активные формы обучения: ролевые игры, дискуссии, семинары. Для них предусмотрены также возможность самообучения и институт наставничества.

По результатам оценки полученных компетенций и достигнутой эффективности делаются выводы о назначении на более высокую позицию или о повышении заработной платы. Обучение и оценивание проводятся ежегодно.

[1] SKKU Graduate School of governance. – URL: http: //www.gsg.skku.edu. (дата обращения 10.10. 2017).

Карьера корейского государственного служащего построена на модели назначения на должность на основе заслуг. Она включает в себя подготовку потенциальных кандидатов из числа вновь нанимаемых лиц, организацию подбора кандидатов на государственную службу, отбор персонала на основе продемонстрированных компетенций или опыта управленческой деятельности и соответствия имеющихся у кандидата компетенций вакантной должности. Дальнейшее назначение на должность более высокого ранга происходят при условии высоких показателей профессиональной деятельности претендентов, регулярного обучения по дифференцированным для каждого грейда государственной службы образовательным программам и последующей успешной аттестации.

Принципиальным для государственного управления считается привлечение лиц, имеющих успешный опыт работы вне государственной службы. Они должны привнести в эту сферу кроме высокого профессионализма политическую беспристрастность, высокие стандарты добросовестности, антикоррупционную устойчивость, демократичность, навыки взаимодействия с частным сектором экономики и в целом положительно повлиять на менталитет корейского чиновника.

В докладе Организации экономического сотрудничества и развития (OECD) «Следующая промышленная революция. Последствия для правительств и бизнеса», опубликованном в 2017 году, подчеркивается важность обладания стратегическим мышлением за пределами избирательных циклов.[1] Составители доклада предупреждают правительства государств, входящих в OECD, в том числе Республику Корея, о возможности возникновения новых рисков и проблем, связанных с новыми технологиями, например, в области интеллектуалной собственности, конкуренции, торговой политики, распределения выгод и потерь от развития нового технологического уклада.

Корейская система прохождения карьеры на государственной службе продолжает находиться в стадии реформирования. Корейское правительство также приняло инициативы по устранению недостатков в системе государственной службы корейской карьеры.

Большое внимание уделяется карьерному росту в рамках государственной службы должностных лиц старших рангов, начиная с 4–го. К ним, как к управленческой элите, предъявляются очень высокие требования со стороны Министерства государственного управления и безопасности относительно профессионализма, индивидуальных умений и навыков, гибкости мышления и глобального подхода к решению возникающих задач. Соответствие подобным требованиям определяет конкурентоспособность высших гражданских служащих. Но при всем том старшие гражданские служащие должны демонстрировать единство и ответственность в обеспечении удовлетворительной работы государственной администрации в быстро меняющихся внутренних и внешних условиях развития экономики и общества.

Жесткие критерии эффективности государственных чиновников обусловливают необходимость существования системы их обучения и переобучения. Разрабатываются специальные учебные программы, поддерживаемые долгосрочным финансированием. Реализация таких программ происходит на основе сотрудничества государственных и частных учебных заведений. Есть также проблемы, связанные с образованием и обучением государственных служащих. В общем виде критика в отношении нынешнего образования и системы обучения включает констатацию недостаточности навыков государственных служащих для государственного управления в новой парадигме. Для решения этой проблемы требуется, как полагают корейские исследователи, дальнейшее значительное увеличение

[1] OECD (2017), The Next Production Revolution: Implications for Governments and Business, OECD Publishing.– Doi: 10.1787/9789264271036–en.

государственных среднедушевых расходов на обучение, например, до уровня расходов на корпоративное обучение в крупных частных компаниях. И это при том, что по темпам роста государственных расходов на образование с 2008 года по 2015 год в Южная Корея значительно опережает такие страны как Канада, США, Франция, Италия, Япония, Великобритания, Германия[1]. Существует также большой разрыв в расходах на образование и обучение между центральными и местными органами власти

В ходе развития системы государственной службы обнаруживается проблема «обратной» дискриминации, когда совершенствованию системы препятствует ослабление меритократии, что воспринимается как негативное явление. Конкретная информация, касающаяся вопросов, прав и обязанности государственных служащих, доводится до сторонних претендентов на государственную службу и претендентов из состава администрации по–разному, создавая «информационный разрыв». И такой вид дискриминации также снижает эффективность организации карьерного роста. С трудностями идет продвижение к целевому показателю назначения женщин на государственные административные посты. Корейские эксперты называют эту проблему «стеклянной стеной»[2].

Такие же сложности возникают с публичным распространением информации относительно эффективности государственного управления, что способно искажать движение по карьерной лестнице. Зачастую проблемы здесь возникают при количественном определении результатов управления. Стандартизированные критерии не позволяют в полной мере сопоставлять функции правительства, результаты проектов, мероприятий и оценить все в совокупности относительно поставленной цели. Кроме того, у такой оценки кроме сугубо административного аспекта есть еще и политический, что значительно усложняет оценку эффективности.

Система карьеры, основанная на представительной бюрократии, тем не менее получила в стране достаточное развитие. Карьерный рост может эффективно проектироваться путем обучения, переподготовки и повышения квалификации. Повышение уровня компетентности в сочетании с укреплением системы, основанной на заслугах, безусловно, как считают корейские эксперты, повысит профессионализм на государственной службе.

Корейский опыт построения карьеры на государственной службе интересен для тех стран, которые озабочены эффективностью государственного управления в целом, которая будет проявляться в поддержании и наращивании национальной конкурентоспособности в современном глобальном мире, развитии человеческих ресурсов и устойчивом диалоге государства и гражданского общества.

Библиография/References:

1. Гниломедова С. Л. Возможности совершенствования дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих (на примере Республики Корея) // Вестник академии права и управления. – 2012. – № 27. – С. 90 – 94.

2. Ермолаева Е. М. Истоки южнокорейского национализма. Власть и идеология в Республике Корея // Известия Восточного института – 2016. – № 3 (31). – С. 55– 66.

3. Иванов Д. В. Траектории социальных изменений в Южной Корее: от догоняющей модернизации к виртуализации и глэм–капитализму // Вестник Санкт–Петербургского университета. Сер. 12. – 2012. – Вып. 4. – С. 130– 143.

[1] OECD (2017), Government at a Glance 2017, OECD Publishing. – doi: 10.1787/gov_glance–en. – 2017

[2] The Establishment of Career Civil Service System in the Korean Government, – 2013. .– May. – P. 56. URL: http:www.kdischool.ac.kr. (дата обращения 10.10. 2017).

4. Кречетников К.Г., Иорганская Е.Ю. Переход к многоуровневому высшему образованию и его интернационализация: опыт Южной Кореи // Проблемы и перспективы развития образования в России. – 2017. – № 47. – С. 250 – 255.

5. Мехдиев Э.Т., Хонг Серюн Проблемы современного образования в Южной Корее // Педагогические и психологические науки. – 2017. – № 4. – С. 36 – 38.

6. NHI Highlights. – vol. 27. 2017. – URL: http: //www.eng.nhi.go.kr

7. NHI The Civil Service Systen of the Republic of Korea. – URL: http:// www.mpm.gokr/english/

8. SKKU Graduate School of governance. – URL: http: //www.gsg.skku.edu/

9. The Establishment of Career Civil Service System in the Korean Government. – May, 2013. – URL: http:www.kdischool.ac.kr

10. OECD (2017) The Next Production Revolution: Implications for Governments and Business, OECD Publishing. – doi: 10.1787/9789264271036–en

11. OECD (2017) Government at a Glance 2017, OECD Publishing. – doi: 10.1787/gov_glance–2017–en

1. Gnilomedova, S.L. (2012) Vozmozhnosti sovershenstvovaniia dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniia gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh (na primere Respubliki Koreia) [Potentialities of improving of additional professional training of public civil servants (on example of the Republic of Korea)] // Vestnik akademii prava i upravleniia [Bulletin of Academy of Law and Management]. – № 27. – P. 90 – 94. (In Russ.)

2. Ermolaeva, E.M. (2016) Istoki iuzhnokoreiskogo natsionalizma. Vlast' i ideologiia v Respublike Koreia [The origins of South Korean nationalism. Power and ideology in the Republic of Korea] // Izvestiia Vostochnogo institute [Proceedings of the Institute of Oriental Studies]. – № 3 (31). – P. 55–66. (in Russ.)

3. Ivanov, D.V. (2012) Traektorii sotsial'nykh izmenenii v Iuzhnoi Koree: ot dogoniaiushchei modernizatsii k virtualizatsii i glem–kapitalizmu [Trajectories of social changes in South Korea: from late modernization toward virtualization and glam–capitalism] // Vestnik Sankt–Peterburgskogo universiteta [Bulletin of St. Petersburg University]. Ser. 12. – Vyp. 4. – P. 130– 143. (in Russ.)

4. Krechetnikov, K.G., Iorganskaia, E.Iu. (2017) Perekhod k mnogourovnevomu vysshemu obrazovaniiu i ego internatsionalizatsiia: opyt Iuzhnoi Korei [Transition to multi–level higher education and its internationalization: the experience of South Korea] // Problemy i perspektivy razvitiia obrazovaniia v Rossii [Problems and prospects of the development of education in Russia]. – № 47. – P. 250 – 255. (in Russ.)

5. Mekhdiev, E.T., Khong, Seriun (2017) Problemy sovremennogo obrazovaniia v Iuzhnoi Koree [Problems of modern education in South Korea] // Pedagogicheskie i psikhologicheskie nauki [Pedagogical and psychological sciences]. – № 4. – P. 36 – 38. (in Russ.)