

Социологический институт РАН
Федерального научно-исследовательского
социологического центра Российской академии наук

Власть и элиты

Power and elites

Том 6
Выпуск 1

Санкт-Петербург
2019

КАРЬЕРНЫЕ ПУТИ РОССИЙСКОЙ ЭЛИТЫ

РЕКРУТИРОВАНИЕ СОВРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ ПОЛИТИЧЕСКОЙ ЭЛИТЫ КАК РОТАЦИЯ ПОЛИТИЧЕСКОЙ И АДМИНИСТРАТИВНО- КОРПОРАТИВНОЙ ЭЛИТНЫХ ГРУПП

Д.В. Покатов

DOI: <https://doi.org/10.31119/pe.2019.6.1.5>

Аннотация. *Анализируются особенности одного из важнейших в плане формирования качественного состава политической элиты процессов ее рекрутирования. Выявляются базовые тенденции этого процесса как на федеральном, так и на региональном уровне, а также закрепляющиеся формы и практики политического элитного рекрутинга. Автор выделяет и дает характеристику трем базовым этапам политического рекрутинга: I — «формально-свободной циркуляции» (1991–2000); II — «регулируемой ротации» (2001–2011); III — «корпоративно-персонократической стабилизации» (2011 — н.в.). Рассматривается одна из базовых тенденций, которая фиксируется на всех этапах политического элитного рекрутинга и детерминируется как объективно-политическими условиями, так и социально-психологическими факторами, закрепляющимися типами карьерных практик, — переход от формально-свободной циркуляции к во многом формальной смене элитного состава, ротации.*

Ключевые слова: *политическая элита, административно-корпоративная элита, рекрутирование, циркуляция элит, ротация, карьера, карьерные практики.*

В условиях сохраняющегося в российском обществе мобилизационного типа общественного развития с характерным для него доминированием политических институтов и структур в общественной жизни роль политической элиты по-прежнему остается ведущей. Не случайно

в центре внимания как представителей научных кругов, так и различных общественных слоев и групп остается профессионально-личностный потенциал элиты, от которого зависит как ее функционирование, так и векторы общественного развития. Формирование базовых основ профессионально-личностного потенциала элиты закладывается в ходе процесса элитного рекрутирования. К его анализу в разные годы обращались многие ведущие социологи, философы, политологи и элитологи (см., например: [Ашин 1998; Крыштановская 1995; Дука 2003; Понеделков 2010]). Вместе с тем следует признать, что многие аспекты данного процесса все еще требуют анализа, что в полной мере относится к социальным каналам рекрутирования элит, его механизмам, социальным практикам, этапам применительно как к федеральному, так и к региональному уровню.

Прежде чем перейти к рассмотрению процесса рекрутирования элиты, отметим, что само понятие рекрутирования весьма неоднозначно рассматривается в научной социально-философской, социологической и политологической литературе. Традиционно рекрутирование элит трактовалось как процесс их формирования, пополнения новыми членами [Политическая энциклопедия 1999: 340] либо как особый механизм отбора на руководящие должности в государстве и партии новых членов [Новейший... 2010: 318]. Вместе с тем политический рекрутинг нельзя сводить только к принципам и формам отбора кандидатов в состав политической элиты как особой относительно небольшой социальной группы, объединяющей выходцев из различных социальных слоев, профессионально занимающихся политической деятельностью и располагающих как статусными, так и иными возможностями для воздействия на общество (подробнее см.: [Покатов 2014: 19–20]). Рекрутирование политической элиты сегодня представляет собой более сложное и комплексное явление, которое предполагает учет того, каким образом кандидаты в элиту вовлекаются в политику, выдвигаются на руководящие посты, и взаимосвязь самой системы отбора кандидатов, ее принципов и механизмов и детерминируемых ими карьерных траекторий политиков.

В этой связи рекрутирование политической элиты можно, на наш взгляд, определить как исторически сложившуюся практику и способ взаимодействия индивидов, связанные с изменением их властно-политического статуса, и одновременно как особую форму их профессионально-политического карьерного роста. Таким образом, важным

здесь является не только процесс отбора кандидатов в элиту, его принципы и механизмы, достаточно хорошо рассмотренные в ряде исследований по элите, но и сравнительно слабо представленные в них особенности и модели карьерного роста политических деятелей, каналы рекрутации политических деятелей, серьезно трансформирующиеся от одного этапа к другому.

О самом процессе рекрутирования элит можно говорить применительно к российской действительности только к периоду начала 1990-х годов, когда происходит переход от авторитарной к демократической модели общественно-политического развития. Именно тогда начинают формироваться не только политические, но и субъективно-личностные факторы, связанные со стремлением политической активной части общества определить свои карьерные траектории и участвовать в политической жизни, что начинает проявляться в виде протоэлитной первичной циркуляции элитных групп. Как известно, один из создателей теории элит итальянский социолог В. Парето видел в процессе циркуляции основу социальной стабильности общества, сохранения его социального равновесия. В работе «Компендиум по общей социологии» ученый справедливо отмечал: «Правящий класс восстанавливается не только в отношении численности, но и, что более важно, в отношении качества за счет семей из низших классов, которые вносят в него энергию и те пропорции остатков, которые ему необходимы, чтобы сохранять власть. Этот класс восстанавливается также благодаря выходу из него наиболее деградировавших членов <...> где одно из этих движений прекращается или, еще хуже, где прекращаются оба этих движения, там правящая часть устремляется к своей гибели, которая нередко влечет за собой гибель всей нации. Мощная причина нарушения равновесия — это аккумуляция лучших элементов в низших классах и, наоборот, худших элементов в высших классах» [Парето 2008: 313–314].

Процесс рекрутирования элиты, начавшийся в российском обществе, по сути, с протоэлитной циркуляции, прошел несколько этапов, среди которых можно, на наш взгляд, выделить следующие периоды: I — формально-свободной циркуляции (1991–2000); II — регулируемой ротации (2001–2011); III — корпоративно-персонократической стабилизации (2011 — н.в.). Их начало соотносится, как правило, с важными социально-политическими событиями, в том числе с путчем августа 1991 г. и последовавшим за ним распадом союзного государства,

сменой в 2000 г. власти и переходом полномочий Президента РФ от Б.Н. Ельцина к В.В. Путину, сложной общественно-политической обстановкой, сопутствующей президентским выборам 2012 г. и произошедшей вслед за этим трансформацией механизмов отбора в административную элиту.

Этап формально-свободной циркуляции элиты (1991–2000) представлял собой, по сути переходный период, в ходе которого наблюдается сосуществование сформировавшихся ранее форм и моделей рекрутирования господствовавшей ранее правящей властной группы и постепенно формирующих новых практик отбора в политико-административную элиту.

На первый взгляд, процессы элитного рекрутирования принимают динамичный характер, однако следует учитывать, что сдерживающим фактором оказывается цивилизационный тип развития, в значительной мере определяющий многие общественно-политические процессы, в том числе модель рекрутирования политической элиты. Здесь можно вспомнить описанные С.Г. Кирдиной на основе исследований типов цивилизаций С. Хантингтона пути эволюции многих обществ, определяемые типом институциональной матрицы, по-разному проявляющей себя в восточной и западной моделях общественной организации [Кирдина 2000: 5]. При этом западная модель основана на рыночной экономике, федеративно-субсидиарной (пропагандирующей ценности личности, ее прав и свобод) политической системе. Для восточной модели (куда можно отнести и Россию) характерными становились нерыночная экономика, унитарно-централизованная политическая система и доминирование коллективных ценностей [Кирдина 2000: 5]. В представлении С.Г. Кирдиной, с чем можно согласиться, типы матриц во многом определяют как тип господствующих в обществе норм и ценностей, так и саму систему власти и политического рекрутинга.

Так, в восточной модели закрепляется традиционализм с присущими ему доминирующими традициями, нравами, обычаями, особым типом властных отношений, названных М. Вебером традиционным господством, отличающимся верой в священность существующих продолжительный период порядков и властей.

В отличие от восточной, западная, легитимно-инновационная, модель, в которой отвергались традиционные ценности, способствовала формированию совершенно иного типа властных отношений и господства, во многом тяготеющего к формально-рациональным процедурам

и установлениям, деловой компетенции. Если в восточной модели доминирующее влияние на политику оказывали вождь, получивший власть по наследству, и особая социальная организация, то в западной — избранный в соответствии с легальными процедурами лидер, обладавший какими-либо харизматическими чертами.

Закрепившаяся в советский период модель рекрутинга правящего класса, которую условно можно определить как легально-номенклатурную, являясь, по существу, промежуточной между традиционалистской, присущей восточным обществам, и легитимно-инновационной, характерной для западных стран, отличалась ярко выраженным закрытым, недемократическим характером формирования, узким кругом селектората, из которого отбирались претенденты на высшие руководящие посты. Важнейшей ее особенностью постепенно стало наличие многочисленных формальных требований, предъявляемых к кандидатам (в том числе учет социального происхождения, партийности, стажа административной деятельности). Многие из них стали формироваться сразу после Октябрьской революции 1917 г. и сохранялись в видоизмененном состоянии до распада СССР в 1991 г. Так, руководитель Советского правительства В.И. Ленин в письме к будущему Председателю Совнаркома СССР В.М. Молотову о работе статистического и учетно-распределительного отделов ЦК РКП(б) от 14 февраля 1922 г. советовал ему «избавить себя от мелочей» и заняться целиком делом политсекретаря и заведующего направлением работы по организации и учету. При проведении этой работы, по его мнению, необходимо составить карточки на несколько сот (для начала) крупнейших работников партии с делением на пропагандистов, администраторов, агитаторов, преподавателей и так далее с отзывами об их работе. Они должны содержать сведения о пятилетнем стаже с указанием последних должностей. Отзывы должны, как считал В.И. Ленин, подписать как минимум от четырех до шести человек. Позднее он подчеркивал, что при отборе кандидата на руководящий пост необходимо учитывать его добросовестность, политические позиции, знание дела, административные способности [Ленин 1922: 392–393] В опубликованной в марте 1923 г. работе «Лучше меньше, да лучше» В.И. Ленин опять вернулся к вопросу о подборе кадров. Рассматривая вопрос о назначении служащих Рабкрина, он советовал обращать внимание на следующие обстоятельства. Прежде всего, кандидаты должны быть рекомендованы несколькими коммунистами.

Также они должны, в его представлении, «выдержать испытание на знание основ теории по вопросу о нашем госаппарате, на знание основ науки управления, делопроизводства и т.д.» [Ленин 1923: 394]. Кроме того, они должны «сработаться» с членами Центральной контрольной комиссии (ЦКК) и своим секретариатом, чтобы отвечать за работу всего аппарата в целом.

Таким образом, выделенные В.И. Лениным принципы изначально носили в основном политико-идеологический характер. Они ориентировались в первую очередь на консолидацию «правлящего класса». Хотя многие из них, в том числе знание основ теории управления, препятствовали прохождению в элиту представителей рабочего класса и крестьянства, В.И. Ленин неоднократно отмечал, что именно рабочий класс должен увеличить число администраторов из своей среды. На это же обстоятельство указывал и другой теоретик марксистской социологии — Н.И. Бухарин, считавший, что «не будь постоянного пополнения высшей школы рабочими», произошло бы перерождение правящего класса. По его мнению, «кадр» замкнулся бы в отдельный слой с тенденцией к образованию нового класса. В ряде своих работ он дополнил предложенные В.И. Лениным принципы подбора управленческих кадров, отметив, что в процессе отбора следует обращать внимание на добросовестное отношение кандидатов к своим обязанностям, включающее в том числе точное выполнение сроков повседневной работы, щепетильное отношение к государственному добру, творческую инициативу в деле улучшения работы, ее техники и организации [Бухарин 1989: 185].

Сформированные в самом начале советского государственного строительства номенклатурные принципы причудливым образом дошли до начала 1990-х годов и во многом сохраняются и сегодня, за исключением некоторых отживших себя постулатов (в частности, к ним можно отнести, учет социального происхождения, прежней партийной ориентации, замененной сегодня на иную, номенклатурного опыта и некоторых других).

Помимо многочисленных формальных требований, в рамках легально-номенклатурной системы обязательным было прохождение всех номенклатурных ступеней, что делало долгим и трудным путь номенклатурного работника к вершинам власти. Все господствовавшие в советский период механизмы и принципы политического рекрутирования во многом предопределяли и тип, и траекторию карьерного пути номен-

клатурного руководителя. Он в целом отличался от утвердившихся в западных обществах карьерных практик, где доминирующим оказывался естественный тип карьеры, который должен включать все необходимые ступени процесса подъема политика на вершину политической иерархии, начиная от ранней социализации и закрепления политических ценностей, норм, и ролей до так называемого этапа селекции (высшими элементами которого выступают получение квалификации и профессиональная ориентация) и вхождения в элиту [Endruweit 1986: 280]. Реально он воплощался в двух типах политической карьеры, первый из которых — бюрократический — начинается, как правило, с занятия скромного административного поста в общегосударственных или муниципальных органах и в середине карьерного пути осуществляется переход к политической деятельности, а второй — собственно политический — реализовывался преимущественно в культурной, научной, педагогической или юридической областях и сочетается, как правило, с активной деятельностью в различных общественных организациях. Продвижение в элиту происходит в данном случае не столько в профессиональной, сколько в общественной сфере [Ашин, Понделков, Игнатов, Старостин 1999: 222].

В отличие от западной модели, в советской легально-номенклатурной системе утвердились совершенно иные формы политических карьерных траекторий. Можно согласиться с Ю.В. Согомоновым в том, что для советской системы политического рекрутинга был характерен особый тип личности, который в условиях существовавшей дисциплинарной культуры выстраивал свою социальность и идентичность по принципу строгой самодисциплины и соответствия утвердившимся нормам [Согомонов 2000: 59].

В условиях сформировавшихся в СССР достаточно жестких правил отбора кандидатов в состав правящего класса сложились близкие по сути формы карьерной траектории, различающиеся только по ряду параметров, в том числе по способам социализации. Одна из таких форм отражала классический тип карьерного пути советского руководителя, поднявшегося с самых низов, прошедшего армию (войну), работу в трудовых коллективах на рядовых должностях, получившего образование в большинстве случаев в заочной или вечерней форме обучения либо благодаря системе высших партийных школ. Для другого направления был характерен в основном непрерывный цикл обучения — «школа — (училище или техникум) — вуз», а затем сразу

деятельность на руководящих должностях или в качестве специалистов [Мохов 2003: 190]. Также стала появляться своеобразная смешанная, или гибридная, форма, совмещавшая в себе этапы партийной и хозяйственно-административной чисто бюрократической карьеры.

Сохранение на данном этапе рекрутирования российской элиты уже в постсоветский период некоторых номенклатурных принципов отбора кандидатов и ряда карьерных траекторий привели к закреплению в составе политической элиты и прежних номенклатурных работников второго и третьего эшелонов. По данным отечественного элитолога О.В. Крыштановской, в начале 1990-х годов, сразу после распада СССР, половина глав администраций российских регионов была назначена из бывших руководителей органов исполнительной и представительной власти того или иного региона, еще примерно 20 % составляли работники советского аппарата низового уровня и лишь 30 % приходилось на долю так называемых «разночинцев», представленных в основном директорами местных предприятий, работниками научных учреждений, журналистами, врачами и т.п. [Крыштановская 2005: 66]. Также в правительственных структурах в начале и середине 1990-х годов выходцы из старой номенклатуры составляли 75 % от общего числа представителей элиты. При этом более половины из них попали в состав номенклатуры даже не при М.С. Горбачеве, а при Л.И. Брежнев [Крыштановская 1995: 65].

Вместе с тем нельзя отрицать и тот факт, что определенные изменения в процессе и механизмах рекрутирования политической элиты стали происходить. Под влиянием изменений во властных структурах в центре многие бывшие представители партийной номенклатуры стали выбывать из состава элитных групп. Иногда этот процесс, особенно до декабря 1991 г., носил характер добровольных отставок. Так, в Саратовской области бывший первый секретарь Саратовского обкома КПСС К.П. Муренин передал полномочия председателя Областного совета яркому представителю контрэлиты Н.С. Макаревичу. В своих воспоминаниях он отмечал, что понимал: творческой работы в новых условиях не получится [Муренин 2010: 554]. Поэтому он остановил свой выбор на кандидатуре популярного в то время представителя интеллигенции Н.С. Макаревича.

Одним из знаковых явлений первого периода элитного политического рекрутинга стал приход в политику группы интеллектуалов,

состоявших как из научных работников, так и из преподавателей вузов и образовательных школ. Данный процесс, как отмечали многие исследователи элитной проблематики, действительно должен быть характерен для элиты, учитывая как саму природу данной группы, так и предназначение научно-педагогической интеллигенции. Как справедливо отмечает Д.Б. Тев, ссылаясь на исследования, проведенные Э. Кингом и М. Доганом, профессия преподавателя и научного работника обеспечивает ряд ресурсов и возможностей, важных для успешной политической деятельности. В частности, важным преимуществом данных слоев, несомненно, являются их коммуникативные способности и дискурсивные практики, позволяющие более свободно действовать в открытом политическом пространстве. Также преимущества создают гибкие графики работы, относительно длительные отпуска и выходные. В отличие от других профессий, вузовская профессура и учителя могут совмещать свою основную деятельность с политической [Тев 2017: 99–100]. Эти обстоятельства, без сомнения, привели на первых порах к быстрому пополнению элитных слоев представителями научной и педагогической интеллигенции.

Отметим, что еще в период существования СССР, как отмечает В.П. Мохов, среди партийных работников получает распространение новая мода — защита кандидатских диссертаций. К 1990 г. среди секретарей райкомов, горкомов, окружкомов было 2,3 % работников, имевших ученую степень. Среди секретарей обкомов, крайкомов, ЦК компартий союзных республик таковых насчитывалось 24 % [Мохов, 2003: 185–186]. В составе ближайшего окружения Б.Н. Ельцина оказались известные ученые, общественные деятели. В высшей правящей элиты лица с учеными степенями составили 70,5 % (против 42,9 % в период правления М.С. Горбачева). В составе правительства того периода было 66,5 % лиц, имевших ученую степень. Партийно-политическая элита концентрировала около 62,9 % политиков с учеными степенями. Однако такая тенденция постепенно, особенно к третьему этапу рекрутирования, стала меняться. В частности, сегодня в составе правительства лица, имеющие ученую степень, составляют 37,5 %, тех, кого можно отнести к ученым, — 12,5 %, а преподавателей — только 9,3 %. В составе Государственной Думы таковых было соответственно 24,6, 6,4, 1,7 %. И только в составе Совете Федерации 50 % политиков, имеющих ученую степень, из них 4,7 % ученых и 5,2 % преподавателей (табл. 1).

Таблица 1

**Лица, имеющие ученую степень, научные работники
и преподаватели в составе элитных групп¹**

	Государствен- ная Дума, % (n=445)	Совет Федерации, % (n=170)	Администрация Президента, % (n=36)	Правитель- ство, % (n=32)
Преподаватели	2	5	3	9
Научные работники	6	5	19	13
Лица, имеющие ученую степень	25	50	33	38

В целом постепенный уход научно-педагогической интеллигенции из состава политической и административной элиты был неслучаен. Помимо отсутствия необходимых материальных ресурсов и связей, следует учитывать и несовместимость научной и политико-административной элитных групп. Достаточно верно, на наш взгляд, отметил эту дихотомию известный американский социолог Ч.Р. Миллс, писавший в своих работах, что статус ученого предполагает неразделенность жизни и работы. В связи с этим ученость — выбор того, как жить, и одновременно выбор карьеры. Интеллектуальный человек, как справедливо подчеркивал ученый, постоянно совершенствует свое мастерство [Миллс 1959: 107]. Конечно, нельзя не согласиться с Г. Селье в том, что ученому свойственна и такая черта, как тщеславие, стремление к признанию своих заслуг. Однако, как справедливо замечает автор, истинный исследователь весьма разборчив в отношении того, чьего признания он добивается и за счет чего ему хотелось бы стать знаменитым. Настоящий ученый не примет желанного признания ценой превращения в мелкого политика [Селье 1987: 168–169].

Приход в элиту новых социальных слоев и групп, трансформация прежних принципов номенклатурного отбора, отказ от необходимости прохождения всех номенклатурных стадий, привел на первом этапе рекрутирования элиты к значительному «омоложению» ее состава. При этом в составе различных групп политической элиты (как парламентской, так и элиты, представляющей исполнительную власть) появляются

¹ Подсчитано по: [Президент России; Правительство России; Государственная Дума; Совет Федерации].

политики моложе 30 лет. Средний возраст депутатов Государственной Думы составляет сегодня 52 года, а членов Правительства РФ — 48 лет¹. На региональном уровне в настоящее время, о чем уже говорилось выше, средний возраст деятелей, принадлежащих к различным сегментам политической элиты, равен 48–50 годам².

Отметим, что ещё в 1970–1980-е годы многие представители действовавшей тогда номенклатуры стали задумываться о политике «омоложения» кадров. Как свидетельствует бывший секретарь ЦК КПСС К.Ф. Катушев, работая в ЦК КПСС, ему приходилось выполнять поручения Л.И. Брежнева, у которого, по его словам, было намерение постепенно «омолаживать» состав руководства ЦК КПСС, привлекая в него секретарей обкомов с мест [Катушев 2010: 329]. Однако, как пишет он далее, намерениям Л.И. Брежнева не суждено было полностью осуществиться, так как ухудшилось его здоровье, а «старшие товарищи», члены Политбюро, ревниво следили за поведением «новопривлеченцев», и какое-либо их выступление в Политбюро или, более того, действие фактически рассматривались почти как покушение на прерогативы «старших товарищей» [Катушев 2010: 329].

В рамках рассматриваемого периода представители более молодых когорт в силу чинимых им препятствий также не всегда свободно могли попасть в состав административной элиты. Однако ввиду уменьшения различных фильтров этот процесс стал более динамичным, что и проявилось во втором и особенно третьем этапах политического рекрутирования.

В целом именно на первом этапе стали формироваться контуры модели рекрутирования политической элиты, которую условно можно определить как легально-корпоративную, причудливо сочетавшую в себе, о чем уже говорилось выше, черты, доставшиеся в наследство от легально-номенклатурной модели, и черты, сформировавшиеся в ходе модернизационных процессов, происходящих в современной России (подробнее см.: [Покатов, Антонова, Дыльева 2018: 420]).

¹ Подсчитано по: [Правительство России; Государственная Дума].

² Подсчитано по: [Официальный портал Правительства Саратовской области; Саратовская областная Дума; Волгоградская областная Дума; Кто есть кто в Саратовской области; Официальный портал Администрации Волгоградской области; Известные люди Юга России; Интернет-портал Самарской Губернской Думы].

Постепенно легально-корпоративная модель стала активно трансформироваться. Это особенно стало заметно на втором этапе рекрутирования элиты — «регулируемой ротации», начавшемся в 2000 г. и продолжавшемся до 2011 г.

В регионах стали проявляться такие ее формы, как старо- и неономенклатурные, во многом связанные с действовавшими в той или иной форме номенклатурными принципами отбора в элиту, а также корпоративно-профессиональная, ориентированная на отбор представителей, которые активно воплощали черты деполитизированной профессионально-политической прослойки и были выходцами из закрытого корпоративного сегмента, и кланово-профессиональная, представленная родоплеменными (тейповыми) или национально-земляческими образованиями, заинтересованными в пополнении элиты выходцами из таких же социальных слоев и групп.

При этом в данный период старо- и неономенклатурные модели рекрутирования политических элит, по сути, отодвигаются на второй и третий план. Резко снижается количество представителей старой советской номенклатуры в составе политической элиты в целом и региональной политической элиты в частности. Дело здесь не только в естественном процессе отмирания данной категории политиков, которым к началу 2000-х годов было 80 лет и более. Здесь нельзя не учитывать несовместимость их мировоззрения с новыми идеологическими постулатами, проповедуемыми представителями правящей элиты, а также ослабление имеющихся у них связей в высшем эшелоне власти. Как показал анализ биографий представителей политической элиты, в 2005–2008 гг. в ней осталось около 15,7 % выходцев из партийной и комсомольской среды. При этом в составе четвертой Государственной Думы к этой категории можно было отнести 14,5 % депутатов, а в пятой, избранной в декабре 2007 г., — 13 %. Среди сенаторов их доля составляла 19,6 %. К 2012 г. количество представителей бывшего господствующего класса в составе Государственной Думы РФ сократилось до 7,3 %, в Совете Федерации — до 4,2 %. В правительстве данная категория вообще отсутствовала¹.

На региональном уровне также наблюдалось резкое сокращение представителей бывшей номенклатурной элиты. Однако это зависело

¹ Подсчитано на основании биографий деятелей политической элиты, опубликованных в: [Мухин 2005; Вся Дума 2008; Щеголев 2007; 2009].

от региона. По данным, приведенным А.Е. Чириковой и В.Г. Ледяевым, в ряде регионов даже в начале 2000-х годов многие главы администраций рекрутировались почти в половине случаев (48,5 %) из председателей горисполкомов и райисполкомов, бывших первых секретарей (16,6 %). Традиционно большим оно было в бывших регионах «красного пояса». В Саратовской области этот показатель составлял 4 % партийных деятелей, занимавших видные номенклатурные должности. К ним добавлялись 4,9 % советских работников и 1,6 % политиков, начинавших свой трудовой путь в комсомоле [Чирикова, Ледяев 2017: 40–41].

При явном сокращении количества и влияния бывших номенклатурных работников пропорционально возрастали состав и влияние представителей административной элиты, прежде всего слоя так называемых «хозяйственников» и корпоративных кругов. Результаты авторского анализа 683 биографий представителей федеральной политико-административной элиты и 344 региональных политических деятелей, представляющих элиту трех регионов — Саратовской, Самарской и Волгоградской областей, в том числе 122 политических деятелей Саратовского региона, показали, что лидирующие позиции в составе политической элиты занимали хозяйственники и менеджеры (включающие бывших руководителей государственных предприятий ВПК и отчасти АПК, менеджеров фирм, работников федерального и регионального госаппарата), доля которых на федеральном уровне — 36,1 %. Даже по итогам прошедших 18 сентября 2016 г. выборов в Государственную Думу доля хозяйственников в ее составе равняется 28,8 %. На региональном уровне численность данной группы варьируется от 30 до 60 %. В Саратовской области в 1996 г. она составляла 55,2 %, а после избрания в 2005 г. губернатором Саратовской области П.Л. Ипатова увеличилась до 58,8 %. Сегодня данный показатель составляет в Саратовской области 42,6 %, в Самарской — 44,7 %, а в Волгоградской равняется 51,8 %¹.

Структурные изменения в экономике и социальной сфере привели к серьезной трансформации в этой категории политических деятелей. Она стала пополняться не только руководителями государственных

¹ Подсчитано по: [Официальный портал Правительства Саратовской области; Саратовская областная Дума; Волгоградская областная Дума; Кто есть кто в Саратовской области; Официальный портал Администрации Волгоградской области; Известные люди Юга России; Интернет-портал Самарской Губернской Думы].

промышленных и сельскохозяйственных предприятий (многие из которых в Саратовском регионе, о чем пойдет речь ниже, практически прекратили свое существование), но и негосударственных акционерных, совместных и частных предприятий, связанных с банковско-финансовым капиталом и сырьевым лобби. В составе, в частности, политической элиты Саратовской области находятся представители областной Торгово-промышленной палаты, руководители таких компаний, как ОАО «Газпромтрансгаз», ООО «Саратоворгсинтез», ООО НТЦ «Химинвест», ЗАО «Сарград», ОАО «Алмаз», АО «Саратовоблжилстрой», ТД «ТЦ-Поволжье» и многих других. Такая ситуация оказывается типичной не только для Поволжья, но и для многих других российских регионов. Так, рассматривая состав элиты Иркутской области, представленной в Законодательном собрании, авторы коллективной монографии «Законодательное собрание Иркутской области IV созыва: от назначения губернатора до проекта агломерации» отмечали, что 20 % ее состава представляют руководители крупных предприятий, 10 % — директора градообразующих предприятий. К их числу относятся такие крупнейшие комплексы, как ООО «Саянскимпласт», ЗАО «Илим ПАЛП Энтерпрайз», ОАО «СУАЛ-холдинг», иркутское представительство ЗАО «Ренова», ОАО «НПК «Иркут», ОАО Иркутскэнерго» и др. [Законодательное собрание... 2007: 41–45].

Как справедливо отмечает Я. Паппэ, после дефолта 1998 г. предприниматели и менеджеры из бизнес-структур стали активнее привлекаться на государственные должности как носители «некоего» важного опыта, навыков и технологий, которые не могут быть получены и освоены в процессе чисто административной карьеры, но тем не менее необходимы для успешной работы органов власти в условиях рыночной экономики [Паппэ 2005: 80].

Наметившаяся в 1990-е годы тенденция пополнения политической элиты в целом и региональной политической элиты в частности выходцами из бизнес-структур не только не преодолена, но и выступает в новом облики, серьезно видоизменяя облик самой элиты. Не случайно еще в XIX в. известный итальянский социолог В. Парето отмечал, что превалирование главным образом промышленных и коммерческих интересов пополняет правящий класс ловкими и хитрыми людьми со множеством инстинктов комбинаций и обедняет его в отношении гордых и твердых людей со множеством инстинктов сохранения агрегатов [Парето: 2008: 365].

Наряду с прослойкой «хозяйственников», начиная с конца 1990-х годов в составе обеих групп элит (как политической, так и административной) значительно выросло с 1 % в 1999 г. до 12 % в 2017 г. представительство «силовиков», включающих когорты армейских офицеров, офицеров ФСБ, правоохранительных органов и руководителей ВПК. В регионах этот показатель еще больше, например в Самарской области — 12,2 %. Лишь в Саратовской области он составляет сегодня 5,7 %. В ряде российских регионов, возглавляемых представителями «корпоративных кругов» (в том числе Волгоградской, Тульской, Ульяновской областях, Республиках Дагестан и Ингушетия и др.) он еще более увеличен.

Столь значительное продвижение «силовиков» на весьма видные позиции в составе политической элиты не могло не привлечь внимание исследователей, многие из которых связывают этот процесс с очевидным следствием прихода к власти В.В. Путина и имиджевыми преимуществами, которые имеют «люди в погонах» в условиях дисбаланса в социально-политической сфере [Туровский 2005: 146]. Однако, как представляется, не только эти обстоятельства детерминировали возрастание доли «силовиков» в элитных группах. Здесь, несомненно, свою роль сыграли и имеющиеся у них знания и опыт, а также общая усталость общества от неэффективных моделей управления, предлагавшихся представителями политической элиты 1990-х годов. Классик американской социологии Ч.Р. Миллс, оценивая присутствие военных и представителей корпоративных кругов в составе элитных групп, отмечал, что нет другой такой группы, которая имела бы подготовку, относящуюся одновременно к экономическим, политическим и военным делам; нет другой группы, которая имела бы такой длительный опыт, связанный с ответственными решениями; нет другой такой группы, которая, по его мнению, так охотно усваивала бы специальные знания других групп и с такой готовностью использовала бы эти знания в своем профессиональном деле [Миллс 1959: 273].

Тенденции увеличения различных прослоек административной элиты, напрямую связанные как с отходом в силу названных выше причин ряда социальных слоев от активной политической деятельности, так и предпринимаемыми представителями власти попытками усиления контроля за выборами, их отменой применительно к губернаторскому корпусу и затем введением процедуры избрания части депутатов по спискам, отразились и на закрепившихся в этот период карьерных стратегиях.

Доминировавший ранее административный карьерный тип стал существенно трансформироваться и дополняться новыми, выступившими основой для появления двух моделей политической карьеры современной политической элиты, которые условно, используя подход американского советолога К. Фармера, можно определить как «естественные» и «искусственные» [Farmer 1992: 3]. Первая, естественная, модель карьеры современного элитного деятеля, в наибольшей степени проявившаяся в 1990-е годы, включала в себя такие формы, как профессионально-личностную, в которой ведущее значение приобретали креативно-личностные характеристики, и административную, ориентированную на соответствие статусным показателям. Вторая, искусственная, модель, закрепившаяся в рамках следующего этапа рекрутирования, концентрировала командный и аутсайдерский (неспециализированный) тип.

Профессионально-личностный тип, характерный для естественной модели, был сравнительно инновационен и во многом связан с карьерой представителей молодежных возрастных когорт. Данный тип только зарождался в 1990-е годы и только начал проявлять себя в рамках второго этапа рекрутирования элиты.

Более типичной формой карьеры, относящейся также к естественной модели, является административная, которая включала в себя первоначально занятие какой-либо незначительной административно-управленческой должности, затем переход на более высокие позиции, вплоть до руководящих (директора предприятия, руководителя организации или учреждения) и, наконец, вхождение в состав административной и затем собственно политической элиты.

В целом постепенно закрепившиеся практики и механизмы рекрутирования политической и административно-корпоративной элиты подготовили переход к третьему этапу политического рекрутинга — «корпоративно-персонократической стабилизации», начавшемуся в 2011 г. и продолжающемуся в настоящее время. На данном этапе происходит изменение состава элитных групп, форм и механизмов рекрутирования и трансформируется характер политического рекрутинга.

Как и на предыдущем этапе, «регулируемой ротации» (2000–2011), практически не проявляли себя старо- и неономенклатурные типы элитного рекрутирования. Количество представителей бывшей партийной элиты снизилось до рекордно низкой отметки (для парламентской

элиты она равнялась 6,8 %, для федеральной элиты — 5,8 %, для региональной — от 1 до 4 % (применительно к регионам Среднего Поволжья)¹.

Из этнократической формы выделилась такая весьма специфическая разновидность, как семейно-клановая, при которой на второй план отступают как социально-политические, так и профессиональные составляющие, и принципы и первенствующее значение имеют родственные связи, как это происходит в некоторых регионах юга России.

Постепенно из двух конкурирующих прослоек политической элиты (политической и административно-корпоративной) на ведущие позиции выходит административно-корпоративная часть элиты. Позиции данной прослойки (где ведущими по-прежнему остаются «хозяйственники» и представители корпоративных кругов) особенно заметны в регионах, что отражает данные по трем областям Среднего и Нижнего Поволжья, представленные в таблице 2.

В целом сохранилось доминирование искусственной модели карьерного роста членов региональной элиты, включавшей как командную, так и аутсайдерскую (неспециализированную) разновидность. Естественный, профессионально-личностный тип был представлен весьма своеобразно только в некоторых регионах. В частности, в Саратовской области он проявился только после выборов сентября 2017 г., когда в состав областного парламента были избраны три оппозиционных политика, являющихся представителями молодежной возрастной группы (7 % от состава парламентской элиты региона)². Не лучше обстоят дела и в соседних регионах. В частности, в Волгоградской области только 8 % молодых политиков³.

В социально-демографическом плане продолжается тенденция «омоложения» состава элиты, которая связывается рядом авторов с наличием таких интегральных компонентов «пропуска» в элиту, как

¹ Подсчитано по: [Президент России; Правительство России; Государственная Дума; Совет Федерации; Официальный портал Правительства Саратовской области; Саратовская областная Дума; Волгоградская областная Дума; Кто есть кто в Саратовской области; Официальный портал Администрации Волгоградской области; Известные люди Юга России; Интернет-портал Самарской Губернской Думы].

² Подсчитано по: [Саратовская областная Дума].

³ Подсчитано по: [Волгоградская областная Дума].

личные качества, наличие ресурсов и проявление активности в соответствующей сфере [Кадровые резервы России 2007: 5]. К личным качествам были отнесены умение добиваться цели, ориентироваться в ситуации, создавать команду, коммуникабельность, внешность (обаяние), ум. К ресурсам относились престижное образование, наличие связей, финансы, среда обитания молодого человека, доступ к каналам массовой коммуникации (СМИ, культура) и т.д. Однако, как показы-

Таблица 2

**Социальная и профессиональная принадлежность
представителей региональной политической элиты
(в %, по социальной и профессиональной принадлежности)¹**

Элитный показатель	Саратовская область (n=122)	Самарская область (n=114)	Волгоградская область (n=108)
«хозяйственник»	43	45	52
представитель корпоративных кругов	6	12	10
представитель интеллигенции	26	28	23
Элитный показатель	Саратовская область (n=122)	Самарская область (n=114)	Волгоградская область (n=108)
представитель партийно-государственной номенклатуры	4	3	1
бывший комсомольский работник	2	5	4
бывший советский работник	5	3	2
современный партийный, профсоюзный или общественный деятель	7	11	11
работник исполнительных или законодательных институтов региональной власти	11	8	15

¹ Подсчитано по: [Официальный портал Правительства Саратовской области; Саратовская областная Дума; Волгоградская областная Дума; Кто есть кто в Саратовской области; Официальный портал Администрации Волгоградской области; Известные люди Юга России; Интернет-портал Самарской Губернской Думы].

вает политическая реальность, большие возможности имели те молодые политики, начавшие свою карьеру в силовых структурах (налоговой службе, милиции, ФСБ), продолжившие свою деятельность в какой-либо коммерческой фирме на должности директора (соучредителя) или другого топ-менеджера и лишь затем перешедшие в представительные органы власти или назначенные на какую-либо должность в исполнительных структурах власти региона или России [Кадровые резервы России... 2007: 5].

В результате число представителей молодого поколения в составе элиты было не так велико. К ним можно было отнести только 14,6 % от общего числа российских депутатов. На региональном уровне данный показатель ещё ниже. Так, в Саратовской области он составлял 9 %, в Самарской — 4,3 %, в Волгоградской — 7,4 % от общего числа представителей элиты¹.

В целом именно на третьем этапе принципиально меняется характер политического рекрутинга. Начавшись как процесс формально-свободной циркуляции двух разновидностей элит — политической и административной, он все больше превращается в корпоративно-персоналистическую ротацию элитных кадров. Это означает, что в первой все-таки еще сохраняются возможности для вертикальной условно-свободной смены статуса элитных групп и перехода политиков из одной группы в другую. В случае с ротацией происходит переход к контролируемому сверху перемещению административных кадров и минимизации в составе элиты лиц со стороны. При этом даже сохраняющийся выборный процесс не меняет общей тенденции. Тем более что постепенно, хотя и были восстановлены выборы, однако используемые представителями властной элиты фильтры для выдвижения кандидатов во многом делают крайне маловероятным приход (особенно в административную элиту) людей со стороны. Для того чтобы сохранить властное доминирование административно-корпоративной элиты, сосредоточившееся в рамках правящей партии «Единая Россия», с 2013 г. стали формироваться близкие ей по идеологии и основным принципам, но провозглашенные формально независимыми структуры Общероссийского народного фронта (ОНФ). Хотя его формирование и могло идти по разным моделям (от сохранения позиций представителей прежних элитных

¹ Подсчитано на основании биографий, опубликованных в: [Вся Дума 2012; Кто есть кто в Саратовской области; Известные люди юга России].

слоев и групп до включения некоторых формально независимых политиков), это мало что меняло. Так, состоявшиеся 8 сентября 2019 г. выборы в Московскую городскую Думу показали, что из 45 депутатов, избранных в ее состав 25 человек формально были заявлены как самовыдвиженцы, которые не стали рекламировать свою принадлежность к правящей партии власти. В ряде областей многие кандидаты идут на выборы как представители ОНФ, однако при этом формально сохраняют связи с «Единой России».

Постепенная трансформация процесса циркуляции элит в ротацию привела к формированию на третьем этапе рекрутирования, особенно на региональном уровне, своеобразного феномена **корпоративной персонократии**, олицетворяемой высшими чиновниками региона, прежде всего губернаторами, опирающимися на разветвленные сегменты бизнес-элиты. Сегодня в последней можно выделить целый ряд подгрупп, в том числе связанные с ведущими, эффективно работающими специализированными отраслями (добыча и переработка нефти и газа, ряд отраслей производства пищевых продуктов, включая табачные изделия, химическое производство, производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования). Сюда же относятся некоторые финансово-промышленные группы, ведущие экспортно-импортные операции, и филиалы федеральных институтов. Некоторые представители этих групп могут перемещаться на следующий средний уровень, оказывающий важное воздействие на решения политической элиты региона. К нему же относятся и некогда влиятельные группы руководителей военно-промышленного комплекса, влиятельные лица ряда политических партий и общественных организаций и движений.

Однако на современном этапе именно первые лица корпоративной персонократии решают многие вопросы. Как показывают события последнего времени, появление их в регионе может происходить несколькими путями. Один из них — когда первые лица данной общности выдвигаются самими влиятельными сегментами бизнес-элиты. При этом сама бизнес-элита должна быть сплочена, что случается не так часто. Применительно к Саратовской области на протяжении многих лет наблюдается явное противостояние промышленного, банковско-финансового и аграрного лобби. При этом несопадающие интересы данных составляющих бизнес-элиты приводят не только к конфликтам внутри данной группы, но и отражаются на ее взаимодействии с региональной властью. Очень часто оно сопровождается уже конфликтами между элитами. Как пра-

вило, представители политической элиты не всегда имеют достаточное влияние на различные сегменты бизнес-элиты, оказывающие поддержку тем или иным кандидатам на высшие посты в системе власти региона. Вместе с тем представители бизнес-сообщества не могут оказывать значительное влияние на региональную власть. В этих условиях представители федеральной элиты выбирают наиболее компромиссную фигуру, устраивающую ведущие общественно-политические силы региона. Как правило, продвижение такого политика обеспечивает влиятельное лицо из федеральной политической элиты. Формируется феномен патронократии, характерный для ряда российских регионов, в частности для Саратовской области.

Наконец, возможен третий сценарий развития событий в рамках корпоративной персонократии, когда в виду сложных социально-экономических, политических условий, а иногда и религиозной ситуации, этнических конфликтов назначается фигура, близкая к некоторым представителям федеральной политической элиты, но неизвестная в регионе. Именно так произошло в Республике Дагестан, когда в начале октября 2017 г. на пост главы региона был назначен руководитель фракции «Единой России» в Государственной Думе, бывший заместитель министра внутренних дел В. Васильев. Также в Орловской области на место ушедшего в отставку губернатора, члена КПрФ В. Потомского был назначен руководитель фракции КПрФ в Московской городской Думе А. Клычков.

* * *

Проведенное исследование позволяет говорить, что процесс рекрутирования политической элиты, начавшись в силу объективных цивилизационно-исторических и социально-политических факторов как процесс условной свободной циркуляции элитных групп, все больше трансформируется в корпоративно-персоналистическую ротацию элитных кадров, сближаясь с номенклатурными практиками, доминирующими в предшествовавший современному советский период. Изменить создавшееся положение может только существенная трансформация как профессионально-личностного потенциала элитных групп, используемых ими управленческих ориентаций и форм рекрутинга, а также в большей степени развитие структур гражданского общества, призванных осуществлять общественный контроль за институтами власти и их носителями.

Литература

Ашин Г.К. Формы рекрутирования политических элит // *Общественные науки и современность*. 1998. № 3. С. 85–96.

Ашин Г.К., Понеделков А.В., Игнатов В.Г., Старостин А.М. Основы политической элитологии. М.: Изд-во ПРИОР, 1999.

Бухарин Н.И. Культурные задачи и борьба с бюрократизмом // Бухарин Н.И. Проблемы теории и практики социализма. М.: Политиздат, 1989.

Дука А.В. Институционализация политико-административной элиты в Санкт-Петербурге // *Полития*. 2003. № 2. С. 126–149.

Законодательное собрание Иркутской области IV созыва в лицах: от назначения губернатора до проекта агломерации / под ред. М.М. Плотниковой. Иркутск: Иркут. гос. ун-т, 2007.

Кадровые резервы России. Состав и особенности элитобразования / авт.-сост. А.Б. Шатилов, А.В. Юдельсон, С.В. Дойченко. М.: ЦПИ, 2007.

Кирдина С.Г. Институциональные матрицы и развитие России. М.: ТЕИС, 2000.

Крыштановская О.В. Анатомия российской элиты. М.: Захаров-М, 2005.

Крыштановская О.В. Трансформация старой номенклатуры в новую российскую элиту // *Общественные науки и современность*. 1995. № 1. С. 51–65.

Ленин В.И. Лучше меньше, да лучше [1923] // Ленин В.И. Полн. собр. соч.: в 55 т. М.: Политиздат, 1970. Т. 45: Март 1922 — март 1923. С. 389–406.

Ленин В.И. Письмо В.М. Молотову о работе статистического и учетно-распределительного отделов ЦК РКП(б) от 14 февраля 1922 г. // Ленин В.И. Полн. собр. соч.: в 55 т. М.: Политиздат, 1970. Т. 44: Июнь 1921 — март 1922. С. 392–393.

Миллс Ч.Р. Властвующая элита. М.: Изд-во иностран. лит-ры, 1959.

Миллс Ч.Р. Интеллектуальное мастерство // *Социологические исследования*. 1994. № 1. С. 107–114.

Министры советской эпохи о времени, о соратниках, о себе / ред.-сост. В. П. Лысенко. 2-е изд., расш. М.: Патриот, 2010.

Мохов В.П. Региональная политическая элита России (1945–1991 годы). Пермь: Пермское книж. изд-во, 2003.

Муренин К.П. Оставаясь собой. Саратов: Новый ветер, 2010.

Мухин А.А. Правители России: Старая площадь и Белый дом. М.: Алгоритм, 2005.

Новейший политологический словарь / авт.-сост. Д.Е. Погорельый, В.Ю. Фесенко, К.В. Филиппов. Ростов н/Д.: Феникс, 2010.

Пантэ Я. Отношения федеральной экономической элиты и власти в России в 2000–2004 годах: торможение в центре и новая и новая стратегия в регионах // *Региональная элита в современной России* / под общ. ред. Я. Фрухтманна. М.: Фонд «Либеральная миссия», 2005. С.77–92.

Парето В. Компендиум по общей социологии. М.: НИУ ВШЭ, 2008.

Покатов Д.В. Политический рекрутинг в России (XX — начало XXI века) // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия «Социология. Политология». 2014. Т. 14. Вып. 3. С. 19–23.

Покатов Д.В., Антонова О.Г. Дыльнова З.М. Рекрутирование региональной политической элиты: эволюция этапов, форм и карьерных стратегий // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия «Социология. Политология». 2018. Т. 18. Вып. 4. С. 419–425.

Политическая энциклопедия: в 2 т. М.: Мысль, 1999. Т. 2.

Понедельков А.В. Политическая наука в элитологическом измерении. Ростов н/Д.: СКАГС, 2010.

Селье Г. От мечты к открытию. Как стать ученым. М.: Прогресс, 1987.

Согомонов А.Ю. Тусовщество // Аспекты социальной теории и современного общества. М.: Ин-т социологии РАН, 2000.

Тев Д.Б. Государственная Дума РФ шестого созыва: социально-профессиональные характеристики бассейна рекрутирования депутатов // Власть и элиты. Т. 4 / отв. ред. А.В. Дука. СПб.: Интерсоцис, 2017. С. 67–128.

Туровский Р. Власть и бизнес в регионах России: современные процессы обновления региональной элиты // Региональная элита в современной России. М.: Фонд «Либеральная миссия», 2005.

Чирикова А.Е., Ледеяев В.Г. Власть в малом российском городе. М.: Изд-во, 2017.

Щеголев К.А. Кто есть кто в России. Законодательная власть. М.: Аст; Астрель, 2009.

Щеголев К.А. Кто есть кто в России. Исполнительная власть. М.: АСТ, 2007.

Endruweit G. Elite und Entwicklung: Theorie und Empirie zum Einfluss von Eliten auf Entwicklungsprozesse. Frankfurt am Main; New York: P. Lang, 1986.

Farmer K.C. The Soviet Administrative Elite. New York: Praeger Publ., 1992.

Источники

Волгоградская областная Дума. Официальный сайт. URL: <http://volgoduma.ru> (дата обращения: 15.08.2019).

Вся Дума // Коммерсант-Власть. 2008. № 2. С. 61–88. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/843330> (дата обращения: 15.08.2019).

Вся Дума // Коммерсант-Власть. 2012. № 1–2. С. 47–78. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/1849859> (дата обращения: 15.08.2019).

Государственная Дума Федерального Собрания Российской Федерации. Официальный сайт. URL: <http://duma.gov.ru> (дата обращения: 10.09.2019).

Известные люди Юга России. Сайт. URL: <http://www.vipstav.ru> (дата обращения: 15.08.2019).

Кто есть кто в Саратовской области: интернет-энциклопедия о самых успешных и известных персонах региона. URL: <http://kto.delovoysaratov.ru> (дата обращения: 15.08.2019).

Интернет-портал Самарской Губернской Думы и представительных органов муниципальных образований в Самарской области. URL: <http://samgd.ru> (дата обращения: 15.08.2019).

Официальный портал Администрации Волгоградской области. URL: <https://www.volgograd.ru> (дата обращения: 15.08.2019).

Официальный портал Правительства Саратовской области. URL: <http://saratov.gov.ru> (дата обращения: 15.08.2019).

Правительство России. Официальный сайт. URL: <http://government.ru> (дата обращения: 10.09.2019).

Президент России. Официальный сайт. URL: <http://kremlin.ru> (дата обращения: 10.09.2019).

Саратовская областная Дума. URL: <https://srd.ru> (дата обращения: 15.08.2019).

Совет Федерации Федерального Собрания Российской Федерации. Официальный сайт. URL: <http://council.gov.ru> (дата обращения: 10.09.2019).

RECRUITING OF MODERN RUSSIAN POLITICAL ELITE AS POLITICAL AND ADMINISTRATIVE-CORPORATE ELITE GROUPS ROTATION

D. V. Pokatov

DOI: <https://doi.org/10.31119/pe.2019.6.1.5>

Abstract. *The paper analyzes the process of political elite recruiting peculiarities, the qualitative membership being the most important factor. The basic tendencies of this process, both on federal and regional levels are revealed. There tendencies are aimed at fixing political elite recruiting forms and practices. The author reveals and characterizes three basic forms of political recruiting: I — “formal free circulation” (1991–2000); II — “regulated rotation” (2001–2011); III — “corporate-personal stabilization” (2011 — up to now). One of the basic tendencies is considered, passing through all stages of political elite recruiting and determined by both objective and political conditions and socio-psychological factors, fixed by types of career practices — the transition from formally free circulation to a largely formal change in elite composition, rotation.*

Keywords: *political elite, administrative-corporate elite, recruiting, elite circulation, rotation, career, career practices.*

References

- Ashin G. K. Formy rekrutirovaniya politicheskikh elit [Forms of recruitment of political elites]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'* [англ.], 1998, 3, pp. 85–96. (In Russian)
- Ashin G. K., Ponedelkov A.V., Ignatov V. G., Starostin A. M. *Osnovy politicheskoy elitologii* [Fundamentals of political elite studies]. Moscow: PRIOR, 1999. (In Russian)
- Bukharin N. I. Kul'turnye zadachi i bor'ba s byurokrazizmom [Cultural tasks and fight against bureaucracy]. In: Bukharin N.I. *Problemy teorii i praktiki socializma* [Problems of theory and practice of socialism]. Moscow: Politizdat, 1989. (In Russian)
- Chirikova, A.E., Ledyayev, V.G. *Vlast' v malom rossijskom gorode* [The Power in the Small Russian Town]. Moscow: HES, 2017. (In Russian)
- Duka A.V. Institucionalizatsiya politiko-administrativnoj elity v Sankt-Peterburge [Institutionalization of the political and administrative elite in St. Petersburg]. *Politeia*, 2003, 2, pp. 126–149. (In Russian)
- Endrueit G. *Elite und Entwicklung: Theorie und Empirie zum Einfluss von Eliten auf Entwicklungsprozesse*. Frankfurt am Main; New York: P. Lang, 1986.
- Farmer K.C. *The Soviet Administrative Elite*. New York: Praeger Publishers, 1992.
- Kadrovye rezervy Rossii. Sostav i osobennosti elitoobrazovaniya* [Personnel reserves of Russia. Composition and features of elite formation]. Ed. by A. B. Shatilov, A. V. Judelson, S. V. Boichenko. Moscow: CPI, 2007. (In Russian)
- Kirdina S. G. *Institucional'nye matricy i razvitie Rossii* [Kirdina S. G. Institutional matrices and development of Russia]. Moscow: TEIS, 2000. (In Russian)
- Kryshantovskaya O. V. Transformatsiya staroj nomenklatury v novuyu rossijskuyu ehlitu [Kryshantovskaya, O. V. Transformation of the Old Nomenclature in New Russian Elite]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'* [Social sciences and modernity], 1995, 4, pp. 51–65. (In Russian)
- Kryshantovskaya, O.V. *Anatomiya rossijskoj ehliny* [Anatomy of the Russian Elite]. Moscow: Zaharov-M, 2005. (In Russian)
- Lenin V.I. Luchshe men'she, da luchshe [1923] [Better less, but better]. In: Lenin V.I. *Polnoye sobraniye sochineniy* [Complete works]: in 55 vol., vol. 45: *March 1922 — March 1923*. Moscow: Politizdat, 1970, pp. 389–406. (In Russian)
- Lenin V.I. Pis'mo V.M. Molotovu o rabote statisticheskogo i uchethno-raspre-delitel'nogo otdelov TSK RKP(b) ot 14 fevralya 1922 g. [Letter to V.M. Molotov on the work of the statistical and accounting-distribution departments of the Central Committee of the RCP (b) Dated February 14, 1922]. In: Lenin V.I. *Polnoye sobraniye sochineniy* [Complete works]: in 55 vol., vol. 44: *June 1921 March 1922*. Moscow: Politizdat, 1970, pp. 392–393. (In Russian)
- Mills C. R. *Vlastvuyushchaya elita* [Power elite]. Moscow: Izdatel'stvo inostrannoj literatury, 1959. (In Russian)
- Mills C.R. Intellektual'noe masterstvo [Intellectual skill], *Sotsiologicheskiye issledovaniya* [Sociological studies], 1994, 1, pp. 107–114. (In Russian)

Ministry sovetskoj epohi o vremeni, o soratnikah, o sebe [Ministers of the Soviet era of the time, of colleagues, of themselves]. Ed. by V.P. Lysenko. 2nd exp. ed. Moscow: Patriot, 2010. (In Russian)

Mokhov, V.P. *Regional'naya politicheskaya ehhlita Rossii (1945–1991)* [Regional Political Elite of Russia (1945–1991)]. Perm': Permskoe knizhnoe izdatel'stvo, 2003. (In Russian)

Mukhin A.A. *Praviteli Rossii: Staraya ploshchad' i Belyy dom* [Rulers of Russia: Old Square and the White House] Moscow: Algoritm, 2005. (In Russian)

Murenin K. P. *Ostavayas' soboj* [Remaining the same]. Saratov: Novyj veter, 2010. (In Russian)

Novyeshiy politologicheskij slovar' [The newest political science dictionary]. Ed. D.E. Burnt, V.Yu. Fesenko, K.V. Filippov. Rostov-na-Donu: Feniks, 2010. (In Russian)

Pappe Ya. Otnosheniya federal'noj ekonomicheskoy elity i vlasti v 2000–2004 godah [Relations between the Federal economic elite and the government in 2000–2004]. In: *Regional'naya elita v sovremennoj Rossii* [Regional elite in modern Russia]. Ed. by Ya. Frukhtmann. Moscow: Liberal Mission, 2005, pp. 77–92. (In Russian)

Pareto V. *Kompendium po obshchej sociologii* [Compendium on General sociology]. Moscow: HSE, 2008. (In Russian)

Pokatov D. V. Politicheskij rekrutiny v Rossii (XX — nachalo XXI veka) [Pokatov D. V. Political recruiting in Russia (XX — beginning of XXI century)]. *Izvestiya Saratovskogo universiteta. Novaya seriya. Seriya Sociologiya. Politologiya* [News of the Saratov University. New series. Series Sociology. Political science], 2014, 14 (3), pp. 19–23. (In Russian)

Pokatov D.V., Antonova O.G. Dylnova Z.M. Rekrutirovanie regional'noj politicheskoy elity: evolyuciya etapov, form i kar'ernyh strategij [Recruitment of the regional political elite: the evolution of the stages, forms, and career strategies], *Izvestiya Saratovskogo universiteta. Novaya seriya. Seriya Sociologiya. Politologiya* [News of the Saratov University. New series. Series Sociology. Political science], 2018, 18 (4), pp. 419–425. (In Russian)

Politicheskaya enciklopediya: v 2 t. [Political encyclopedia: in 2 vol.]. Moscow: Mysl', 1999. Vol. 2. (In Russian)

Ponedelkov A.V. *Politicheskaya nauka v ehhlitologicheskom izmerenii* [Political science in elitist dimension]. Rostov na-Donu: SKAGS publ., 2010. (In Russian)

Selye G. *Ot mechty k otkrytiyu. Kak stat' uchenym* [From dream to discovery. How to become a scientist]. Moscow: Progress, 1987. (In Russian)

Shchegolev K. A. *Kto yest' kto v Rossii. Zakonodatel'naya vlast'* [Who is who in Russia. Legislative power]. Moscow: Ast; Astrel', 2009. (In Russian)

Shchegolev K.A. *Kto yest' kto v Rossii. Iсполnitel'naya vlast'* [Who is who in Russia. Executive power]. Moscow: AST, 2007. (In Russian)

Sogomonov A.Y. Tusobshchestvo [Party society]. In: *Aspekty social'noj teorii i sovremennogo obshchestva* [Aspects of social theory and modern society]. Moscow: IS RAS, 2000. (In Russian)

Тев D.B. Gosudarstvennaya Duma RF shestogo sozyva: social'no-professional'nye harakteristiki bassejna rekrutirovaniya deputatov [The State Duma of the sixth convocation: socio-professional characteristics of the recruiting pool of deputies]. *Vlast' i elity* [Power and elite]. Vol. 4. Ed. by A.V. Duka. St. Petersburg: Intersotsis, 2017, pp. 67–128. (In Russian)

Turovsky R. *Vlast' i biznes v regionah Rossii: sovremennyye processy obnovleniya regional'noj elity* [Power and business in the regions of Russia: modern processes of renewal of the regional elite]. Moscow: Liberal'naya missiya, 2005. (In Russian)

Zakonodatel'noe sobranie Irkutskoj oblasti IV sozyva v licah: ot naznacheniya gubernatora do proekta aglomeracii [Legislative Assembly of the Irkutsk Region of the IV Convocation in Persons: from Appointment of the Governor to the Project of Agglomeration]. Ed. by M.M. Plotnikova. Irkutsk: Irkutsk State University, 2007. (In Russian)