

РЕКРУТИРОВАНИЕ ЭЛИТ И КАРЬЕРНЫЕ ТРАЕКТОРИИ

DOI: <https://doi.org/10.31119/pe.2024.11.4.3>.

EDN: MKJFKG

*А.С. БЫСТРОВА*¹

¹ Социологический институт РАН — филиал Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН

190005, Санкт-Петербург, ул. 7-я Красноармейская, д. 25/14

ГУБЕРНАТОРЫ И ЧЛЕНЫ РЕГИОНАЛЬНЫХ ПРАВИТЕЛЬСТВ: КАРЬЕРНЫЕ ТРАЕКТОРИИ ВЫСШИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация. Представлены результаты исследования карьерных траекторий высших чиновников исполнительной власти ряда субъектов Российской Федерации. Проведен сравнительный анализ карьерных траекторий высших чиновников и представителей административной элиты регионов (биографические базы данных 2015 и 2021 гг., 794 биографии). Проанализированы переменные, характеризующие первичную и профессиональную социализацию. Предэлитная ступень карьеры рассматривалась в аспекте бассейна рекрутирования. С этой же целью проанализированы переменные предшествующей и предпредшествующей работы как сфера деятельности и должностная позиция, силовой и номенклатурный опыт. Определялась скорость элитной карьеры по показателям длительности пребывания на отдельных ступенях карьерной лестницы, а также уровни властной иерархии и арены, на которых протекала карьера. Первичная и профессиональная социализации, карьерные траектории высших чиновников регионов во многом идентичны тем, что наблюдаются у представителей административной элиты в целом, но по некоторым параметрам отличаются, иногда существенно. Так, в первую элитную должность высшие чиновники вступают в более молодом возрасте. Основная сфера

их предельной активности политико-административная, и ее значение возрастает, хотя рост отстает от чиновников в целом. Рекрутирование высших чиновников происходит в основном из сферы административно-управленческой деятельности. Тенденция роста этой сферы как бассейна рекрутирования совпадает с тенденцией, фиксируемой для чиновного корпуса в целом. Силовая сфера как непосредственный бассейн рекрутирования не имеет большого значения. Хотя среди топ-чиновников выросла доля тех, кто имеет силовой опыт в карьере — до 30 % в 2021 г. (11 % в 2015 г.). Карьеры топ-администраторов и значительной части административного корпуса протекают в рамках региональных арен. Федеральный уровень присутствует далеко не в каждой карьере. Уровень округа имеет минимальное значение, так же, как и местный. Сходство отмечается в скорости карьер. Обновление группы высших чиновников более медленное, чем по корпусу административной элиты в целом. Региональные различия карьерных траекторий рассматривались в аспекте рецентрализации, проходящей в Российской Федерации с начала 2000-х гг. Российская Федерация продолжает быть многоуровневой политической системой, сохраняется территориальная специфика структуры политических возможностей, формирования административной элиты и группы высших чиновников, карьерных траекторий участников политического процесса.

Ключевые слова: губернаторы, члены региональных правительств, административная элита регионов, карьеры и карьерные траектории, бассейн рекрутирования.

Для цитирования: Быстрова А.С. Губернаторы и члены региональных правительств: карьерные траектории высших представителей исполнительной власти субъектов Российской Федерации // *Власть и элиты*. 2024. Т. 11, № 4. С. 45–100. DOI: <https://doi.org/10.31119/pe.2024.11.4.3>. EDN: MKJFKG.

ВВЕДЕНИЕ

Исследование биографий элитных персон и траекторий карьер индивидов, составляющих элитный корпус, имеет давнюю историю. Внимание к жизни персон божественного и человеческого происхождения отражало попытки рационального объяснения действий героев, лидеров, полководцев и т.д. и происходящих событий, стремление сохранить в памяти сообществ то, что определяет принадлежность

к ним людей, их групп и конкретных индивидов, поддерживать социальный порядок и целостность. Жизнеописания государственных и религиозных деятелей, жития святых, биографии политических и общественных деятелей в течение тысячелетий пользуются вниманием читателей и слушателей, не владеющих грамотой. Пример многолетней успешности издания биографий в серии ЖЗЛ, к слову, подтверждает важность этого жанра для общества и государства для поддержания идентичности и солидарности, формирования (корректировки) адекватной системы ценностей, консолидации властных групп и общества. Поддержание этого внимания масс служит одной из основ современной государственной политики идентичности [41]. Интерес к научному исследованию биографий и карьер, конечно, продукт более поздних периодов.

Целью данной работы является представление результатов исследования карьерных траекторий высших чиновников исполнительной власти ряда субъектов Российской Федерации на фоне административных элит регионов. В центре внимания были губернаторы, заместители губернатора и другие члены региональных правительств. Фон, элитное окружение региональных топ-чиновников позволяет отчетливее выделить характерные черты карьерных траекторий представителей верхушки исполнительной власти регионального уровня.

Методологические основания. Не углубляясь далеко в историю вопроса, начнем с 1990-х гг. После перестройки и силового разрешения конфликта центральной представительной и исполнительной ветвей власти начала 1990-х настала пора активной трансформации политического и экономического пространства страны. Одной из черт «лихих 90-х» была определенная децентрализация власти и перераспределение полномочий между ее уровнями — федеральным, региональным. Трансформации подверглась и система местного самоуправления.

По мнению доктора исторических наук Е. Волка, цитируя слова первого президента Российской Федерации в адрес властей субъектов РФ в Казани, а потом в Уфе «берите столько суверенитета, сколько сможете проглотить», многочисленные комментаторы забывали вторую ее часть: «Но вы находитесь в центре России — и об этом надо подумать». Что означало — берите суверенитета, сколько считаете

возможным, но оставайтесь в составе РФ¹. Развитие событий в дальнейшем доказало адекватность компромиссного подхода. Удалось сохранить целостность РФ. При этом с начала 2000-х гг. в стране началась рецентрализация структуры государственной власти и управления. Это означало, что укрепление влияния региональной власти и региональных лидеров носило кратковременный характер, и федеральный центр в начале 2000-х постепенно вернул себе ведущую роль [11; 57]. И те, и другие изменения (флуктуации децентрализации/централизации) определялись задачами укрепления государственного управления и мобилизации и координации действий региональных властей, направленных на обеспечение единства страны.

В соответствии с Конституцией Российской Федерации государство по-прежнему является федеративной республикой. Для успешного существования многонациональной и многоконфессиональной страны нежелательна тотальная унификация. Сошлюсь на известного отечественного исследователя А. Кынева, который указывал на опасность возникновения кризисных ситуаций в случае замены региональных, учитывающих местную специфику механизмов на более унифицированные. Речь шла о выборах в Карачаево-Черкессии в 1999 г. [19, с. 1028]. Сохранение специфики регионов в рамках общих принципов Конституции означает продолжение существования различных паттернов политического поведения и населения и региональных элит. Продолжают существовать отличные друг от друга модели внутри-элитного взаимодействия и практики взаимоотношений исполнительной и законодательной ветвей власти в каждом субъекте государства. Различны навыки ведения хозяйства и бизнеса, участия в политическом процессе, отношение к формирующимся институтам и традициям, оставшимся от советских и более ранних времен. Специфика регионов воплощается в существовании различных типов региональных политических режимов [28; 56].

¹ Обращения и записки на имя Б.Н. Ельцина, поступившие во время его пребывания в г. Уфе. (12 августа 1990 г.). URL: <https://yeltsin.ru/archive/paperwork/9500/> (дата обращения: 11.12.24); Обращения и записки на имя Б.Н. Ельцина, поступившие во время его посещения г. Казани в августе 1990 г. URL: <https://yeltsin.ru/archive/paperwork/9495/> (дата обращения: 11.12.24).

Федеративное устройство государства не является изобретением государственных деятелей Советского Союза. Вспомним США, Мексиканские соединенные штаты, Аргентину, ФРГ и т.д. Многоуровневые политические системы существуют не только в федеративных государствах. Уровень автономности территорий различен от страны к стране. Регионы могут иметь различные названия, отражающие отчасти уровень самостоятельности. По объему властных полномочий они могут достигать высокого или низкого уровня автономности, но оставаться при этом субъектами многоуровневых политических систем. Главы субъектов многоуровневых политических систем в зависимости от объема полномочий и иных ресурсов могут занимать различные места во властных иерархиях и отличаться по влиятельности в политическом процессе. Мой любимый яркий пример — глава столицы Аргентины. Изменение институционального дизайна региональной власти — получение автономного статуса и Конституции города¹, введение выборов главы столицы вместо назначения президентом страны изменило положение руководителя во властной иерархии государства. В результате изменения институциональных рамок глава города получил больше полномочий и иных ресурсов. Он стал одной из центральных фигур в политическом процессе. Коренное изменение института главы города сделало эту позицию трамплином для президентства, у политических акторов появились новые избирательные стимулы, новые карьерные возможности. Два главы города, избранные и функционировавшие по новым правилам, стали впоследствии президентами страны — Фернандо де ла Руа и Маурисио Макри [55].

Внимание к влиянию многоуровневых политических систем на участников политического процесса актуализировалось в начале 2000-х гг., когда подошли к завершению административные реформы в рамках Европейского союза и проявились некоторые следствия их влияния на карьеры акторов и ход политического процесса.

¹ Constitución de la Ciudad de Buenos Aires. Dada en la sala de sesiones de la convencion constituyente de la ciudad de Buenos Aires, el primero del mes de octubre del ano mil novecientos noventa y seis. URL: https://www.infoleg.gov.ar/?page_id=166 (дата обращения: 08.08.2024).

Сами преобразования и их влияние на политические институты, включая возникновение новых институтов и расширение полномочий региональных и местных правительств, были довольно подробно проанализированы [48; 53; 54]. Последовавшие за тем исследования карьерных траекторий политических акторов обнаружили большее, чем ранее, разнообразие карьер и «яркость» региональных лидеров. Исследователи также отмечали формирование корпуса региональных элит, представители которых демонстрировали сосредоточение мотиваций и карьерных устремлений на региональной части общего спектра структуры политических возможностей. Это означает формирование у региональных акторов карьерных интересов, отличных от интересов акторов национального (федерального уровня). Укрепление регионального уровня власти и управления ведет к повышению их важности как самостоятельных арен карьер. Оказалось, что распространенное представление о том, что региональные арены являются всего лишь ступеньками на пути к национальному (федеральному) уровню, было не вполне адекватно новым условиям. Лишь единицы проходили такой путь. Основная же масса акторов ориентировалась на арены локальных и региональных уровней. Их карьеры имели в основном траектории в рамках региональных арен и часто содержали движение с одной позиции на другую внутри нескольких арен [58].

Последующие европейские исследования охватывали «старых» членов ЕЭС, а затем и новых. Изучение карьер премьер-министров региональных правительств Испании (1980–2009, Франции (1986–2009) и Великобритании (1999–2009) показали значимое влияние децентрализации на отбор и циркуляцию региональных элит. Существенно изменился объем региональных ресурсов, укрепилась автономия региональной власти. Посты региональных премьер-министров стали одной из высших должностей в политической иерархии государств. Потому повысился интерес к региональным элитным позициям. Изменились в сторону большего разнообразия карьерные траектории. Классификация траекторий включала три карьерных модели (одноуровневая, двухуровневая и трехуровневая). Внутри этих моделей размещены восемь вторичных моделей в зависимости от преобладания в карьере уровней политической системы [47]. Вывод о сравнительно большем разнообразии моделей карьерных траекторий сделан и в дру-

гих работах [46; 50]. Додейн предложил дополнить исследование карьерных движений по вертикали анализом горизонтальных перемещений внутри политических арен одного уровня. Если исследование, о котором пишет автор в работе 2014 г., проведено на материалах Бельгии, то впоследствии он прибавил Канаду, Испанию и Великобританию. На материалах стран со столь различным государственным устройством и специфическими многоуровневыми политическими системами проверялась гипотеза о влиянии «слабого и сильного» регионализма на траектории карьер. Обнаружено более отчетливое влияние «сильного» регионализма Испании и Канады, где региональные институты имеют более продолжительную историю. Тенденция находит подтверждение также в Бельгии и Великобритании [51].

Предложения по совершенствованию исследовательских методов анализа карьерных траекторий в многоуровневых политических системах включали межстрановые сравнения с учетом уровня централизации/децентрализации. Кроме того, признана целесообразность исследования предшествующих и последующих перемещений вертикального характера, а также между аренами одного уровня и внутри арен.

Напомним самое общее определение карьеры: продвижение субъекта по ступеням служебной лестницы, в ходе которого используются знания, умения, навыки, квалификационные возможности, приобретенные ранее [27]. В ходе карьерного продвижения у субъекта меняется социальная роль и статус, размер вознаграждения. По мере роста профессиональной квалификации могут быть продвижения по карьерной лестнице или сохранение позиции, перемещение по горизонтали внутри арен. Встречающиеся в научной литературе классификации типологии карьер построены на различных основаниях в зависимости от целей, которые ставит перед собой исследователь. Как правило, учитываются сферы деятельности, скорость продвижения по карьерным ступеням, направление перемещений (вертикальные, горизонтальные). Варианты типологий представлены во многих работах [2; 31; 35; 6; 58; 60; 45; 57].

Традиционно карьеры и их траектории изучаются в рамках нескольких научных дисциплин. Используемые научные подходы условно могут быть разделены на две группы в зависимости от того, что

помещается в центр анализа — субъект или актор или социальный контекст, определяющий возможности индивида осуществлять свои планы и строить карьеру. Корректную группировку исследовательских подходов можно посмотреть в работе Верчези [61], в ней также проанализированы слабые и сильные стороны, эвристические возможности каждого. Стремление ученых, работающих в различных областях знаний над анализом карьер и их связи с контекстом в различных аспектах, к междисциплинарному подходу выводит на взаимодействие социального контекста, социальной группы и личности. Большие социальные теории (например, П. Бурдьё) могут «описать и объяснить функционирование и динамику общественного порядка» [49]. Столь же важным является интерес к индивидуальным достижениям индивида и влиянию его личных качеств, а также домашнего и профессионального окружения [42; 43]. В этом смысле по-прежнему актуален интерес к исследованию «ответственных карьер» акторов, которые стремятся отвечать на вызовы общества, окружения, среды посредством своей социальной роли, стратегически подходя к своей деятельности и карьере [59].

Некоторые биографии и карьеры глав регионов нашей страны демонстрируют такой подход. Губернатор Вологодской области Георгий Филимонов (избран в сентябре 2024 г., набрал 62,3 % голосов) в недавнем интервью обозначил свое кредо, высказавшись по многим важным вопросам, хотя интервью начиналось с обсуждения «горячей новости» об ограничении продажи и потребления алкоголя в возглавляемом им регионе. О своих убеждениях: «...я представляю патристическое крыло, которое можно назвать динамическим консерватизмом в “Единой России”. О взаимоотношениях с крупными предприятиями и их влиянии на действия региональных властей: «Центр принятия решений — в правительстве Вологодской области. Не на каких-то предприятиях, а только в правительстве Вологодской области. Это есть наша идеологема, наша миссия — показать, что власть в регионе работает для людей. Не на крупный бизнес, а для жителей малых городов и поселений, сельских территорий, отдаленных населенных пунктов, крупных городов, людей, которые живут в многоквартирных домах, таких же, как и я». О причинах вступления в партию «Единая Россия» после выборов: «Что касается причин вступления

в партию. Первая — это знакомство с Андреем Анатольевичем Турчаком (бывший секретарь генсовета ЕР, сейчас — глава Республики Алтай. — “Б”). Ментальный единомышленник, брат, соратник. Я долго не думал, потому что увидел, как рвутся шаблоны: насколько стереотипное восприятие о “Единой России” в массах и насколько содержательный контент в управленческом ядре партии. Она стремительно трансформируется, у нее новое лицо, свежая кровь, другие ментальные установки и ориентиры. Вторая причина — вступление подспудно дало мне возможность выбить почву из-под ног предыдущей команды и потенциальных оппонентов, забрать у них козырь в виде контроля над партией. Мы установили один центр принятия решений, одну точку входа. В своем управленческом подходе я совмещаю принципы иерархии, умеренной жесткости, армейской дисциплины — с эджайлом, мозговыми штурмами, корпоративными практиками и, главное, принципами вече. Многие решения принимаются за этим круглым столом. Мы называем это не новгородским, а вологодским вече».¹ Извините за пространную цитату, но за губернатора откровеннее и лучше не скажешь, учитывая его образование, послужной список, разнообразные компетенции и опыт, научные достижения и награды².

Исследование карьерных траекторий представителей российских региональных элит проводилось в тесной увязке с анализом масштабных перемен в стране. В 1990-е гг. в формировании постсоветских ельцинских региональных элит выделено несколько моделей, проведена типология карьер [2; 35; 29; 31]. Некоторые типологии содержали до десятка типов, другие были менее дробные. Важно отметить, что к концу 1990-х около 60 % вип-персон «укладывались» в три типа — бывший «партийный функционер», «администратор» и «хозяйственник» [35]. Если же выделялись региональные лидеры, то среди них

¹ «Ограничение продажи алкоголя повысит рождаемость в полтора-два раза»: Вологодский губернатор Георгий Филимонов о выпивке, «Единой России» и Иосифе Сталине // Газета «Коммерсантъ». № 213, от 19.11.2024. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/7310378> (дата обращения: 21.11.24).

² Филимонов Георгий Юрьевич. Личное дело // Газета «Коммерсантъ». № 213 от 19.11.2024. URL: https://www.kommersant.ru/doc/7311078?from=doc_vrez (дата обращения: 21.11. 2024).

был довольно высок удельный вес бывших членов партийной номенклатуры советского периода [24].

На протяжении всего последующего периода появлялись исследования, посвященные главам субъектов РФ — губернаторам, мэрам городов федерального значения, президентам национальных республик [39; 33; 21; 19; 16; 25]. Многие работы содержали попытки наметить перспективы института глав регионов в Российской Федерации. Вплоть до пессимистических прогнозов не просто о роли регионов в связи с изменяющейся политикой федерального центра относительно формирования губернаторского корпуса и состава правительств субъектов Российской Федерации, но и о возможном постепенном перемещении центра «кристаллизации элит» (и принятия решений в регионе, добавим от себя) к законодательной ветви власти [20]. Тем более что работы относились к различным временным периодам, в которые менялся дизайн института, включая не только властные полномочия и ресурсы, но и самое название. Как бы то ни было, в таком раскладе сил есть исключения, связанные с личными качествами, авторитетом и связями, экономическими ресурсами. Среди них часто называют глав Москвы и Московской области, Чеченской Республики, Республики Татарстан, Приморского края, до недавнего времени Тульской области. Перечисленные главы — «политические тяжеловесы», в определенных пределах имеют возможность проводить самостоятельную политику, например кадровую. Возможно, в этот ряд вошел губернатор Вологодской области Г. Филимонов, формировавший свою команду совсем недавно. В интервью, которое цитировалось ранее, он сообщил, что половина нынешнего правительства региона составляют люди команды его предшественника: «Мы помогли им раскрыть потенциал, обеспечили соответствующий профессиональный лифт. <...> Ничего личного. Никакой предвзятости. Только КРП, сухая оценка, прагматика».

Вне прямой зависимости от методов рекрутирования в управляющую команду региона (главы и его ближайших сподвижников) остается поле деятельности, на котором губернатор и региональное правительство призваны исполнять свои обязанности и по возможности предвыборные обязательства улучшить условия жизни населения (избирателей). Свои карьерные траектории топ-чиновники регионов

вынуждены строить исходя из меняющихся условий и ограничений. «Ответственные карьеры» актуальны, но, может быть, выглядят не столь пафосно или, наоборот, исполнены местного патриотизма.

Данная работа опирается на многолетние исследования сектора социологии власти и гражданского общества СИ РАН и коллектива ежегодного всероссийского семинара «Социологические проблемы институтов власти в условиях российской трансформации». Исследования охватывают многие проблемы институционализации региональных элит современной России, в том числе карьеры и бассейн рекрутирования акторов, составляющих корпус политико-административных элит и топ-чиновников, и политиков. Кроме того, исследовались политико-административные элиты федерального уровня, их карьеры и каналы рекрутирования, в частности особенности карьеры после ухода с должности. [36; 37; 38].

Биографическая база также является результатом работы сотрудников сектора в течение более 20 лет и охватывает 2005–2021 гг. База формировалась поэтапно. Менялось ее наполнение. Так, первоначально в ней были сведения о биографиях представителей политико-административных элит четырех регионов. Два последних подмассива (2015 и 2021 гг.) содержат данные по десяти регионам Российской Федерации (Санкт-Петербургу, Ленинградской, Калининградской, Костромской, Новосибирской и Ростовской областям, Ставропольскому и Хабаровскому краям, Москве и Республике Дагестан). Всего более 3000 человек, не включая биографии представителей экономической элиты регионов, которые имеются в массивах более ранних периодов. Выбор тех или иных регионов был обоснован и описан в публикации сотрудников сектора 2008 г. Регионы отобраны по принципу «совмещения случаев “наибольшего сходства” и “наибольшего различия”», что «позволяет получить некоторые обобщения, которые важны при проведении сравнительного исследования» [10, с. 142–143]. Для целей настоящей работы выделены биографии губернаторов, их заместителей и других членов региональных правительств изучаемых регионов за 2015 и 2021 гг. — всего 340 биографических единиц.

Проанализированы показатели, характеризующие возраст, место рождения, тип полученного высшего образования (первое, второе и третье) и место его получения, наличие ученых степеней (кандида-

тов и докторов наук). Перечень включает переменные, определяющие место первичной и профессиональной социализации. К сожалению, сведения, относящиеся к первичной социализации, очень отрывочны. Они почерпнуты из интервью, в которых акторы рассказывали о своем раннем детстве, школе, родителях и других родственниках. Место рождения характеризует условия не только первичной социализации, но и профессиональной, поскольку в реальности возможности получения профессионального высшего образования гораздо меньше у тех, кто родился в провинции, малом городе, поселке городского типа или в селе. Не только из-за недостаточной обеспеченности школ учителями, оборудованием, но и по причине редкой сети заведений высшего образования и ограниченности номенклатуры специальностей, которые они предлагают. Формирование и деятельность в провинции филиалов столичных вузов не всегда оказывались эффективными. Между тем время обучения в вузе очень важно с точки зрения карьеры, так как здесь человек получает профессиональное образование и личные и деловые связи, которые в дальнейшем послужат «вытягивающими» факторами в выстраивании элитной карьеры. В этом смысле столь же важными являются предэлитные ступени карьерной лестницы. Распространенная практика формирования команд сподвижников базируется во многом именно на личных неформальных связях, возникающих в период получения высшего образования и ранних этапов работы, а ранее и в семье — домашнее и профессиональное окружение. Это не раз отмечалось исследователями [13].

Все сказанное можно отнести к социальному контексту, в котором проходит первичная и профессиональная социализация. Операционализация социального контекста осуществлена также посредством переменной «принадлежность к политическому поколению». В переменной учитывается специфика исторического периода развития страны, определяющая политическую социализацию субъекта. Опираясь на работы Н. Головина [15; 14; 52], выделены следующие политические поколения: военное (годы рождения 1919–1933), поколение оттепели (субъекты 1934–1952 годов рождения), поколение застоя (1953–1964 годов рождения), поколение перестройки (1965–1971 годов рождения) и поколение кризиса (1972–1990 годов рождения) [3, с. 172 — 173]. Значимость такого подхода объясняется различиями в динамике

и смысле смен политических поколений, одна из которых связана с частыми изменениями общественной системы на протяжении коротких исторических периодов, а другая — с приходом крупных возрастных групп, отличающихся системой ценностей, описанной Р. Инглхартом. Под этим углом зрения рассматривается также наличие силового и номенклатурного опыта в биографии субъекта.

В настоящей работе рассматривается только последняя ступень из предэлитных в аспекте анализа бассейна рекрутирования. Помогает понять динамику бассейна рекрутирования в элиту рассмотрение переменных «предшествующая» и «предпредшествующая работа» в двух плоскостях — как сфера активности и как должностная позиция. Такой же подход применен и в анализе предэлитной ступени карьерной лестницы.

Важным с точки зрения выявления работы внутриэлитных социальных лифтов и обновления элитного корпуса является использование переменных продолжительности времени пребывания на определенных ступенях — предэлитной, предшествующей и предпредшествующей и нынешней работе. На основании этих переменных можно получить представление о скорости продвижения по карьерной лестнице (т.е. о скорости социального лифта внутри элиты). Добавление в анализ переменных о «новичках» и «старожилах» в элите и на должности помогает понять процесс обновления, насколько он интенсивен или, наоборот, скорее напоминает застой. Эта переменная — «какая по счету данная позиция в биографии субъекта» — присутствует в двух вариантах. Первый вариант показывает, какая по счету данная элитная позиция в карьере. Второй вариант — в который раз актер занимает данную позицию, т.е. свидетельствует о занятии позиции внутри одной и той же арены.

**ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ:
КАРЬЕРНЫЕ ТРАЕКТОРИИ ВЫСШИХ ЧИНОВНИКОВ
СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НА ФОНЕ АДМИНИСТРАТИВНЫХ ЭЛИТ РЕГИОНОВ**

В соответствие со сформулированной ранее целью данной работы начнем со сравнения показателей, характеризующих первичную и профессиональную социализацию высших чиновников в целом.

Таблица 1 (Table 1)

Возраст (поколения): топ-чиновников и администраторов регионов (%)
Age (generations): top officials and regional administrators as a whole

Год	Группа	Молодые (22–40 лет)	Средний возраст (41–60 лет)	Пенсионеры (61 и более лет)
2015	Топ-чиновники N = 101	8	73	19
	Административный корпус элиты в целом N = 284	18	70	12
2021	Топ-чиновники N = 104	7	72	21
	Административный корпус элиты в целом N = 406	12	72	16

Начнем с показателя **возраста**. В таблице 1 представлены группы топ-чиновников и административного корпуса в целом в разрезе поколений: молодые (22–40 лет), лица среднего возраста (41–60 лет) и пенсионеры (61 год и более). И в группе топ-чиновников, и в административном корпусе элиты регионов в целом большинство — это лица среднего возраста. За период 2015–2021 гг. их удельный вес оставался на одном уровне (чуть больше 70 %). Небольшая динамика отмечена в поколении молодых и пенсионеров в административном корпусе в целом: на несколько процентов пунктов уменьшилась доля молодых и соответственно увеличилась доля пенсионеров.

Анализ персонального состава группы высших чиновников и административного корпуса региональной элиты в целом в разрезе **политических поколений** показывает существенные изменения.

С 2015 по 2021 г. поколение оттепели уменьшилось с 20 % до 5 % в целом по группе топ-чиновников десяти изучаемых регионов. Лица, принадлежавшие к этому поколению, остались лишь в составе высших чиновников Москвы, Новосибирской области и Ставропольского края (по одному человеку). Также существенно уменьшилось представительство поколения застоя: с 62 % в 2015 г. до 37 % в 2021 г. В регио-

нальном разрезе падение показателя отмечено в Костромской области (с 67 % до 10 %), Новосибирской области (с 52 % до 10 %), в Москве (с 78 % до 20 %), в Санкт-Петербурге (со 100 % до 54 %), Ленинградской области (с 62 % до 33 %) и Калининградской области (с 42 % до 20 %), т.е. в шести из десяти регионов. Только в Ростовской области величина показателя увеличилась с 39 % до 54 %. В Хабаровском крае отмечено небольшое падение с 71 % до 63 %, в Республике Дагестан практически не изменилась. В то же время выросли значения переменной по поколениям перестройки и кризиса: с 16 % до 27 % и с 5 % до 33% соответственно по корпусу топ-чиновников десяти регионов в целом. В региональном разрезе самый существенный рост величины переменной поколения перестройки в Новосибирской области — с 4 % в 2015 г. до 70 % в 2021 г., а переменной поколения кризиса в Калининградской области — от нуля до 80 % в 2021 г. Самое существенное падение величины переменной поколения перестройки наблюдаем в Калининградской области — до нуля. Очевидно, что все пополнение топ-чиновников произошло за счет лиц, относящихся к поколению кризиса. Повышение примерно в два раза в двух регионах — Ленинградской и Костромской областях: доля лиц поколения перестройки достигла 45 % среди топ-чиновников. Доля лиц поколения кризиса, кроме Калининградской области, о которой уже говорилось, достигла высокого значения в составе топ-чиновников еще одного субъекта Российской Федерации — Москвы (60 %). Еще в двух регионах, в Костромской области и Ставропольском крае, она равна 45 и 40 %. В остальных регионах в диапазоне 31–22 %, а в Новосибирской области — всего 10 %. В последнем случае более молодые чиновники принадлежат поколению перестройки.

Распределение чиновного корпуса по политическим поколениям с 2015 по 2021 г. довольно существенно изменилось. Если в 2015 г. во всех наших регионах был только один человек из военного поколения, то в 2021 г. — ни одного. Поколение оттепели представлено 5 % чиновников вместо 12 % в 2015 г. Они обнаруживаются в 2021 г. всего в четырех регионах: два человека в Москве и по одному человеку в Калининградской и Новосибирской областях и Ставропольском крае. Сократилось поколение застоя: к 2021 г. удельный вес сократился до 32 % (в 2015 — 48 %). Напротив, удельный вес чиновников

из поколений перестройки и кризиса вырос. Особенно впечатляет рост поколения кризиса — к 2021 г. 42 % вместо 20 % в 2015 г. Удельный вес чиновников поколения кризиса вырос во всех без исключения регионах. Сравнение данных высших чиновников и административного корпуса в целом показывает, что динамика изменений в пользу поколения кризиса разнится по темпам практически во всех регионах, но общая направленность сохраняется. Имеет место постепенная смена политических поколений в административном корпусе элиты и в группе топ-чиновников регионов.

Место рождения. За 6 лет доля родившихся в малых городах и селах в составе топ-чиновников исследуемых регионов сократилась на 14 %, а доля родившихся в Москве, Санкт-Петербурге и областных центрах выросла на эти 14 %.

Соотношение родившихся в центре и на периферии в корпусе административной элиты с 2015 по 2021 г. практически не изменилось. По-прежнему более половины чиновников родились в малых городах и селах, т.е. на периферии. Сравнение с динамикой переменной место рождения для группы высших чиновников регионов показывает, что изменения в этой группе более выраженные — в сторону уменьшения периферийности и сближения значений с величинами переменной для административного корпуса в целом.

Первое высшее образование. Наиболее важным типом образования для топ-чиновников в регионе является образование в области управленческо-политического, финансово-экономического и силового-юридического. Эти типы образования имеются примерно у половины топ чиновников (49 % в 2021 г., несколько выше, чем в 2015 — 38 %). В дальнейшем ряд персон получает второе высшее по нужному профилю, проходят другие формы повышения квалификации. В региональном разрезе и в 2015, и в 2021 гг. велика доля непрофильных типов первого высшего образования. В 2015 г. эта доля достигает в некоторых регионах от 67 % (Новосибирская область) до 83 % (Костромская область). В числе лидеров также Ленинградская и Ростовская области (71 %) и Республика Дагестан (75 %). В 2021 г. эта доля снизилась и на очень высоком уровне сохранилась только в Костромской области (75 %). Еще в четырех субъектах Российской Федерации на уровне более 50 %: в Хабаровском крае (63 %), в Калининградской

и Новосибирской областях (60 %) и Ростовской области (53 %). В остальных пяти субъектах не превышает 50 % (Ленинградская область и Ставропольский край), 39 % в Санкт-Петербурге, 33 % в Москве и 27 % в Республике Дагестан.

Место получения первого высшего образования (столицы — Москва и Санкт-Петербург и провинция). Для топ-чиновников сохраняется преимущественно провинциальный характер образования (немного подросло значение переменной: 56 % в 2015 г., 59 % в 2021 г.). Для администраторов сохраняется периферийный характер первого высшего образования региональных чиновников в целом. Судя по величине переменной, он даже несколько усилился: в 2021 г. у 58 % администраторов регионов в целом первое высшее образование было получено в провинциальных вузах (в 2015 г. — 46 %). Характеристики места получения первого высшего образования топ-чиновников в 2021 г. почти тождественны: 58 % — провинциальные вузы. В наибольшей мере провинциальный характер первого высшего образования чиновников в целом свойственен Ростовской и Новосибирской областям, Хабаровскому краю. В группе топ-чиновников — Костромская, Новосибирская и Ростовская области. Как видим, величина данной переменной показывает очень высокий уровень провинциальности первого высшего образования (по месту получения) и администраторов в целом и топ-чиновников только в двух регионах — Новосибирской и Ростовской областях.

Обращает на себя внимание тот факт, что у нынешних региональных чиновников, включая занимающих высшие посты во властной иерархии, редко встречается первое высшее техническое образование. Это те типы образования, которые объединялись под общим зонтиком технического, а лиц, его получивших, называли «технарями», а когда они попадали во властные группы — «технократами». По данным отечественных исследователей в региональной элите времен Б. Ельцина, таких персон было около 74 % [24]. По данным наших исследователей, на 2005 г. в региональной административной элите было уже 60 % [7], в 2012 г. — 52 %, к 2021 г. — почти в два раза меньше [6]. Теперь мы по-другому группируем типы первого высшего образования, поскольку чисто технического, инженерного, сельскохозяйственного, естественно-научного и военного образования среди администраторов

стало очень немного. И сам смысл понятия «технократ» в исполнительной власти изменился.

Второе высшее образование. В 2015 г. информация о втором высшем образовании имеется о 49 топ-чиновниках исследованных регионов (Санкт-Петербург, Ленинградская, Ростовская, Калининградская, Костромская, Новосибирская области, Москва, Республика Дагестан) из 106 топ-чиновников, чьи биографические данные вошли в базу 2015 г. То есть как минимум 46 % топ-чиновников имеют второе высшее образование. Из 49 топ-чиновников более 40 % получили управленческо-политическое образование и почти 30 % — финансово-экономическое.

В 2021 г. информация о втором высшем образовании имеется по 57 топ-чиновникам из 104. Т. е. 55 % как минимум имеют второе высшее образование. Как и предполагалось, 82 % приходится на управленческо-политическое, финансово-экономическое и юридическое (38, 25 и 23 % соответственно) в 2021 г. Таким образом, посредством получения второго образования восполняется недостаток знаний и формируются необходимые компетенции. Эти величины мало отличаются от показателей 2015 г., которые в совокупности трех профильных для топ-чиновников типов второго образования давали 81 % (26 % — финансово-экономическое, 41 % управленческо-политическое и 14 % юридическое). Разброс значений по регионам в данном случае мало информативен, поскольку за высокими относительно величинами стоят не более четырех человек.

Третье высшее образование есть у небольшого числа топ чиновников: в 2015 г. — у 15 из 106 человек и в 2021 г. — у 20 из 104 человек (14 и 19 % соответственно). И в 2015, и в 2021 гг. приоритетными являются три типа образования — финансово-экономическое, управленческо-политическое и юридическое. Их получили около 90 % топ-чиновников. Поскольку речь идет о небольшой по численности группе топ-чиновников, анализ разброса значений по регионам не имеет смысла, поскольку речь идет о единицах — нескольких людях.

Тех, кто имеет профильное образование (управленческо-политическое, финансово-экономическое и юридическое), среди топ-чиновников, учитывая первое, второе и третье высшее образование, 95 из 106, т.е. почти 90 % в 2015 г. При этом, если не учитывать второе

и третье высшее образование, удельный вес лиц, имеющих профильное первое образование, — только 38 %. В дальнейшем за счет второго и третьего высшего образования, а также специальных программ профильной переподготовки, нужна в специальных знаниях удовлетворяется. Формируются нужные компетенции. В 2021 г. уже около половины топ-чиновников имели юридическо-силовое (военное — очень небольшая часть), 33 % — управленческо-политическое и 35 % финансово-экономическое образование. Эти проценты невозможно сложить (больше 100 % в сумме), поскольку 20 человек имеют третье высшее образование профильное. По сравнению с 2015 г. значительный рост только по юридическо-силовому (с 28 % до 49 %). По двум другим профильным высшим образованиям рост невелик.

Итог по трем высшим образованиям у региональных чиновников в целом можно подвести следующим образом: кадровая политика федерального центра по формированию кадрового резерва, повышению квалификации и улучшению профессиональных качеств оказалась довольно успешной. Об этом свидетельствуют данные о профильном для данной группы образовании. Внимание к профильному образованию объяснимо. Повышение квалификации и приобретение новых компетенций означает при прочих равных условиях дополнительные шансы для успешной карьеры. С 2016 г. в кадровой политике появилось новое понятие «профессиональное развитие»¹. Правоведы В. Уманская и Ю. Малеванова считают, что это понятие в большей мере, чем другие, отвечает непрерывному образованию, которое выступает важным инструментом кадровой политики [40]. Они также констатировали положительную динамику регулирования вопросов профессионального развития.

¹ Указ Президента РФ от 11.08.2016 г. №403 «Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016–2018 годы» URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/41183> (дата обращения: 28.11.2022); Указ Президента РФ от 21 февраля 2019 г. № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации» (вместе с «Положением о порядке осуществления профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации»). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_318654/ (дата обращения: 28.11.2022).

Нынешний этап кадровой политики непрерывного профессионального развития дополнен программой «Время героев», роль которой уместнее обсудить позднее, когда речь пойдет об опыте службы в силовых структурах как карьерной предэлитной ступени, бассейне рекрутирования.

Наличие ученых степеней. В 2015 г. 35 топ-чиновников из 106 имеют кандидатские степени по различным областям научного знания (33 %). Из 35 топ-чиновников 43 % имеют кандидатские степени в области экономики. Со значительным отрывом — технические науки (11 %). Остальные набирают по несколько процентов. Наиболее популярные кандидатские степени в области экономики и юриспруденции (42 и 18 % — в совокупности 60 %). В эту же копилку степени в области политических наук — 8 %, т.е. всего непосредственно профильные — 68 %. Лидеры по наличию у топ-чиновников кандидатской степени Ростовская область (8 чел.), Новосибирская, Калининградская и Ленинградская области (по 6 чел.), Москва (5 чел.). В 2021 г. 37 из 104 топ-чиновников (36 %) имели кандидатскую степень. Доля «остепененных» топ-чиновников изменилась мало. По-прежнему сохранили популярность кандидатские степени в области экономических и юридических наук (62 %), а также социологических и политических наук (24 %).

Из 106 топ-чиновников в 2015 г. докторские степени имели восемь человек (7 %). Несомненный лидер — докторская степень по экономике (пять из восьми). Из 104 топ-чиновников в 2021 г. докторские степени имели девять человек (9 %) (три из них в области экономики и две в области социологии). Лидер по наличию докторской степени — Санкт-Петербург (3). В Ростовской области, Хабаровском крае, Москве, Новосибирской области и Республике Дагестан — по одному топ-чиновнику имеют докторские степени. По данной переменной существенных изменений не произошло.

В 2021 г. кандидатские степени имели 99 из 464 человек, входящих в административный корпус элиты рассматриваемых десяти регионов (21 %). Наиболее популярная кандидатская степень — по экономическим, юридическим, социологическим и политическим наукам (42, 20 и 11 %). В 2015 г. кандидатские степени имели 92 из 330 человек административного регионального элитного корпуса (28 %). То есть к 2021 г.

доля «остепененных» администраторов снизилась. Наиболее популярными были кандидатские степени в области профильных для администраторов экономических и юридических наук (54 %). Довольно популярными оказались социологические, политические и философские науки (14 %).

В 2015 г. докторские степени среди администраторов имел 21 из 330 человек. Таким образом, удельный вес «остепененных» администраторов составил 6 %. Наиболее популярными были докторские степени в области экономических и юридических наук — 38 (8 из 21). В 2021 г. докторские степени имели 18 из 464 человек. Удельный вес администраторов, имеющих докторскую степень, в 2021 г. составил 4 %. Наиболее популярными были докторские степени в области экономических и юридических наук — 50 % (9 из 18).

Сравнение удельного веса лиц, имеющих докторские степени, из групп топ-чиновников и администраторов в целом не показывает какой-либо существенной разницы. Динамика переменной минимальна. То, что в группе топ-чиновников имеет место едва заметное увеличение доли «остепененных», а у администраторов столь же небольшое уменьшение в течение небольшого временного периода, не дает оснований говорить о каких-либо тенденциях.

Обозревая характеристики времени и места рождения, типа первого высшего образования и места его получения, можно с большой долей уверенности сказать, что сохраняется периферийный характер и высших чиновников, и корпуса региональной административной элиты в целом по месту рождения и месту получения первого высшего образования.

Предэлитная ступень в карьерной траектории. Этот период в жизни элитных персон имеет особое значение, так как описывает бассейн рекрутирования в элиту. В это время субъект предпринимает инициативные действия для продвижения, используются наработанные ранее связи. Субъект стремится проявить определенные качества, делающие его заметным для «привратников», осуществляющих отбор претендентов.

Возраст вступления в предэлитную позицию. Наши топ-чиновники вступали в предэлитную должность в основном до 40 лет, величина переменной держится примерно на одном уровне (68 % в 2015 г.,

66 % в 2021 г.). В связи с этим топ-чиновники в 2021 г. выглядят лучше, чем административный корпус в целом (66 % по сравнению с 57 % — долей, вступивших в предэлитную должность в молодом возрасте в корпусе административной элиты в целом). В региональном разрезе группы топ-чиновников по этому показателю существенно различаются. Так, наибольшие доли вступивших в предэлитную должность в молодом возрасте отмечаются в 2021 г. в Калининградской области и в Москве (100 %). Нет ни одного региона, где бы показатель был меньше 40 % (40 % в Новосибирской области и 44 % в Республике Дагестан). В остальных регионах: от 73 % в Костромской области, 71 % в Хабаровском крае до 67 % в Ленинградской области и Санкт-Петербурге до 58 % в Ростовской области и 57 % в Ставропольском крае.

В 2015 г. 73 % администраторов изучаемых регионов вступили в предэлитную должность в молодом возрасте (до 40 лет), а в среднем возрасте (41–60 лет) — 27 %. В 2021 г. доля администраторов, вступивших в предэлитную должность в молодом возрасте, упала до 57 %, доля вступивших в среднем возрасте составила 43 %, т.е. существенно увеличилась. Пенсионеров не было в 2015 г., а в 2021 г. — только один человек. В региональном разрезе в 2015 г. доля вступивших в предэлитную должность в молодом возрасте не опускалась ниже 57 % (Ленинградская область). В шести регионах была высокой: от 74 % в Новосибирской области до 80 % в Санкт-Петербурге. В Костромской области 65 %. В 2021 г. падение доли молодых отмечается во всех изучаемых регионах, кроме Костромской области (65 %). Величина падения различна по регионам, но ожидаемо больше в Санкт-Петербурге (48 %), где в предыдущем замере доля была максимальной.

Сравнение данных по высшим чиновникам и региональной администрации в целом показывает, что обе группы вступают в предэлитную должность преимущественно в молодом возрасте (до 40 лет). В группе высших чиновников доля этих персон стабильно держится 66–68 %. В административной элите в целом наблюдалось некоторое уменьшение значений (с 73 % в 2015 г. до 57 % в 2021 г.) в основном за счет нескольких регионов (Санкт-Петербурга, Хабаровского края и Новосибирской области). Однако это привело к некоторому сла-

живанию перепадов величин удельного веса лиц, вступающих в предэлитную должность в молодом возрасте. Среди высших чиновников также отмечаются региональные различия в величине данного показателя. Но за относительно высокими долями стоят единицы персон, поэтому особого смысла в этом искать не стоит, поскольку это связано с движением членов этих групп, весьма немногочисленных.

Предэлитная активность (сфера деятельности), непосредственно предшествовавшая первой в биографии элитной должности. Основной сферой предэлитной активности топ чиновников является политико-административная (42 % в 2015, 55 % в 2021 г.). Значение ее возросло. На втором месте хозяйственно-экономическая деятельность. Ее значение снижается (39 % в 2015 г., 33 % в 2021 г.). Значение силовой сферы невелико и в целом не изменилось (7 %). В региональном разрезе к 2021 г. доля политико-административной активности как предэлитной сферы деятельности топ чиновников выросла практически во всех регионах, за исключением Республики Дагестан, где она сократилась с 75 % до 58 %. В некоторых регионах этот рост очень существенен, например, в Новосибирской области (в 2 раза по сравнению с 2015 г.), в Санкт-Петербурге (от нуля до 56 %) или в Ростовской области (почти на 20 % — до 77 %). Хозяйственно-экономическая деятельность показывает различную динамику: в четырех регионах ее значение снизилось в 1,5–2 раза (Санкт-Петербурге, Ленинградской, Калининградской, и Новосибирской областях), в трех регионах осталась практически на прежнем уровне (в Ростовской и Костромской областях и Республике Дагестан) и только в Москве возросло (с 11 % до 30 %). Что касается роли силовой деятельности как сферы предэлитной активности, то она изменялась мало. Теперь она присутствует в шести регионах (2021 г.), а не четырех (2015 г.). В абсолютных величинах — это 1–2–3 человека.

В целом по корпусу административной элиты изучаемых регионов основная часть предэлитной активности приходится на политико-административную сферу. При этом значение этой сферы за 6 лет выросло довольно значительно — с 50 % до 69 %. Рост обеспечен за счет уменьшения роли силовой сферы и прочих сфер деятельности. Роль хозяйственно-экономической сферы уменьшилась всего лишь на 2 %, т.е. практически не изменилась. В региональном разрезе лидеры

по роли сферы политико-административной активности: Москва (78 %), Ростовская область (73 %), Калининградская и Новосибирская области (по 71 %) и Хабаровский край (70 %). Сравнение данных о сферах предэлитной активности региональных администраторов и топ-чиновников свидетельствует, что политико-административная сфера имеет большее значение для административного корпуса в целом (2015 г. 50 %, в 2021 г. 69 %), чем для группы топ-чиновников изучаемых регионов (42 и 55 % соответственно). Наоборот, хозяйственно-экономическая сфера имеет большее значение для топ-чиновников, нежели для административного корпуса в целом. В то же время тенденция повышения роли политико-административной сферы как предэлитной активности просматривается отчетливо и в группе топ-чиновников, и в административном корпусе в целом.

Продолжительность времени занятия предэлитной должности.

Данные по этой переменной у топ-чиновников есть только за 2015 г. Основная часть топ-чиновников занимает предэлитную должность два года и менее (41 %), до пяти лет (63 %). В региональном разрезе лидерами являются Костромская и Калининградская области и Москва. В этих регионах доля тех, кто занимает предэлитную должность до двух лет равна 74, 63 и 63 % соответственно. До пяти лет — лидерами являются Костромская область и Москва (оба региона по 88 % соответственно) и Калининградская область (75 %). Меньше всего в Ростовской области (36 %). «Долгожителей», проводящих на предэлитной должности десять лет и более, совсем немного. Они представлены не во всех регионах, и в абсолютных величинах это 1–3 человека.

Основная часть региональных чиновников занимает предэлитную должность до пяти лет (в 2015 г. 59 %). Показатель немного уступает аналогичному по топ-чиновникам. В региональном разрезе бесспорный лидер по величине данной переменной — администраторы Костромской области. Важно отметить, что столь же быстрое прохождение предэлитной ступени характерно и для топ-чиновников данного субъекта Российской Федерации (88 % до пяти лет и около 75 % до двух лет). Чиновники Москвы, так же, как и топ-администраторы данного субъекта, лидеры, но последние отличаются от корпуса административной элиты региона более высоким удельным весом лиц, очень быстро проходящих предэлитную ступень карьеры (63 % до двух лет).

Ступени элитной карьеры. Ступени элитной карьеры в нашем анализе — это нынешняя должность, предшествующая и предпредшествующая позиции, первая элитная должность. То есть как минимум четыре ступени элитной карьеры. Начнем с последней по времени — нынешней элитной должности.

Возраст вхождения в нынешнюю должность (поколения). Больше всего изменилась доля топ чиновников, которые заступили на нынешнюю должность в среднем возрасте (она уменьшилась с 82 % до 76 %). При этом несколько возросла доля тех, кто вступил на нынешнюю должность в молодом возрасте (до 40 лет) — с 11 % до 15 %. Доля вступивших в нынешнюю должность в пенсионном возрасте (старше 61 года) слегка увеличилась с 7 % до 9 %.

В целом по корпусу административных элит изучаемых регионов показатели возраста вхождения в нынешнюю должность с 2015 по 2021 г. изменились незначительно. Подавляющая часть чиновников заняли нынешнюю должность в среднем возрасте (41–60 лет): 74 % в 2015 г. и 73 % в 2021 г. Во всех регионах, кроме одного (Новосибирская область) величина показателя более 70 %, а в Ростовской области 93 %. В 2021 г. в шести регионах величина показателя велика (более 70 %), при этом в Новосибирской области показатель достиг 80 % (в 2015 г. 36 %), а в Санкт-Петербурге — 85 % (в 2015 г. 72 %), т.е. рост менее значительный. Доля занявших нынешнюю должность в молодом возрасте почти не показывает изменений. Только в Калининградской области фиксируется существенный рост (до 80 %), при этом доля среднего возраста резко уменьшилась (с 92 % в 2015 г. до 20 % в 2021 г.). Лица, попавшие на нынешнюю должность в пенсионном возрасте (старше 60 лет), занимают незначительную долю, в абсолютных величинах это единицы в каждом регионе. Сравнение корпуса административной элиты и топ чиновников регионов говорит о том, что фиксируется тенденция сохранения высокой доли лиц, занявших нынешнюю должность в среднем возрасте, как для топ-чиновников, так и для административной элиты в целом. Отдельные колебания не меняют общей картины.

Продолжительность времени занятия нынешней должности (позиции). Значительная часть топ чиновников пребывает в нынешней должности непродолжительное время: два года и меньше — доля

этой позиции возросла с 47 % до 60 %, а доля тех, кто сидит на должности три — пять лет, существенно уменьшилась с 52 % до 18 %). Возросла доля топ чиновников, задержавшихся на нынешней должности шесть — семь и восемь — девять лет — до 7 % и 10 % соответственно (в 2015 г. величина показателя была не более 1 %). Если укрупнить интервалы, то получим, что подавляющее большинство топ чиновников занимает нынешнюю позицию менее пяти лет: в 2015 г. — 98 %, в 2021 г. — 78 %. Если оценить данные в двух представленных группировках, то время занятия нынешних должностей не велико.

Представителям административной элиты исследуемых регионов в целом свойственно непродолжительное пребывание на нынешней позиции. Подавляющее большинство в 2015 г. (86 %) работали на должности не более пяти лет. Показатель для топ-чиновников еще выше (98 %). При этом около половины и тех и других — не более двух лет. К 2021 г. доля тех, кто пребывает на нынешней должности до пяти лет, уменьшилась до 76 % по администраторам в целом и до 78 % по топ-чиновникам. Отметим, что среди топ-чиновников в 2015 г. отчетливо видны перепады величин доли тех, кто пребывает на нынешней должности два года и менее. Так, в Костромской области доля равна 100 %, в Калининградской области и Санкт-Петербурге — 83 и 76 % соответственно, а в Новосибирской области — всего 13 %. Переход на другую шкалу («до пяти лет; шесть-девять лет; десять лет и более») приводит к тому, что доля тех, кто пребывает на нынешней должности недолго (до пяти лет) увеличивается до 100 % — 87 % во всех регионах. В 2021 г. почти во всех субъектах, кроме Санкт-Петербурга, доля до пяти лет уменьшилась, но сохранялась довольно большой. Только в трех регионах она держалась на уровне 60–62 % (Ростовская и Новосибирская области и Хабаровский край). Перепады величин данной переменной наблюдаются и в административном корпусе в целом по каждому региону. Однако эти перепады менее выражены, чем в группе топ-чиновников.

Предшествующая работа топ чиновников (активность). Динамика переменной свидетельствует о росте значения сферы политико-административной активности как бассейна рекрутирования топ-чиновников регионов. Предшествующая работа в сфере политико-

административной активности зафиксирована у 78 % топ-чиновников в 2015 г. и у 87 % в 2021 г. В отдельных регионах показатель еще выше. Так, в 2015 г. в Новосибирской области он составил 92 %, 89 % в Москве и Костромской области, 80 % в Республике Дагестан. Минимальная величина (63 %) в двух субъектах — Санкт-Петербурге и Ростовской области. В 2021 г. в Москве, Калининградской области и Ставропольском крае он достиг 100 % и ни в одном регионе не был ниже 78 %.

Предшествующая работа администраторов регионов (активность). В целом по административным элитам изучаемых регионов политико-административная сфера также является основным бассейном рекрутирования. Доля политико-административной активности на ступени предшествующей работы велика и продолжает расти. В 2015 г. ни в одном из изучаемых регионов она не была ниже 71 % (Калининградская область). В 2021 г. величина показателя подросла и минимальный уровень в 76 % был зафиксирован в Республике Дагестан. На фоне роста значения политико-административной сферы хозяйственно-экономическая сфера постепенно его теряет. Доля тех чиновников, для которых она была предшествующей сферой активности, продолжает уменьшаться. В разрезе регионов минимальная величина доли хозяйственно-экономической сферы как предшествующей работы в 2015 г. составляла 11 % (Хабаровский край), в 2021 г. — 3 % (Москва). Сравнение величины переменной в группе топ чиновников и всего корпуса административных элит регионов показало одинаправленность тенденций роста значения политико-административной и уменьшение значения хозяйственно-экономической сфер. Силовая сфера не имеет существенного значения по показателю предшествующей работы.

Предшествующая работа топ чиновников (позиции). Значения данной переменной подтверждает, что основной канал рекрутирования топ чиновников — административная сфера деятельности (57 % в 2015 г., 82 % в 2021 г.), и тенденция усиливается. Роль депутатского корпуса как «поставщика» топ чиновников снизилась с 20 % в 2015 г. до 5 % в 2021 г. Бывших депутатов совсем мало среди топ-чиновников. То же произошло с позицией хозяйственников, бизнесменов: снижение доли с 18 % в 2015 г. до 8 % в 2021 г. Сравнение величины данной переменной для топ-чиновников и административного корпуса в целом

показывает следующее. Топ чиновники Москвы разделили лидерство по доле бывших на предшествующей работе администраторами с топ чиновниками Костромской области (89 % в 2015 г.). Отмечается широкий диапазон значений переменной: от 38 % в Новосибирской области до 89 % в Москве и Костромской области в 2015 г. В 2021 г. диапазон значений изменился: от 67 % в Ленинградской области до 100 % в Москве и Калининградской области. Произошло некоторое выравнивание значений переменной, однако разрыв все еще значительный. Диапазон значений для административного корпуса регионов в целом был: в 2015 г. от 68 % в Ростовской области до 86 % в Москве, в 2021 г. от 73 % в Ростовской области до 95 % в Москве. Как видим, лидеры и аутсайдеры сохранились. Отметим также, что диапазон значений для топ-чиновников регионов больше, чем для административного корпуса регионов в целом.

Предшествующая работа администраторов регионов (позиции).

Показатель предшествующей работы по занимаемой позиции также демонстрирует высокую значимость административной деятельности и как бассейна рекрутирования, и как ступени растущей профессионализации чиновников. Администраторами на предшествующей позиции были 80 % чиновников изучаемых регионов в 2015 г. и чуть больше 80 % в 2021 г. Доля бывших хозяйственных руководителей или бизнесменов по данной переменной снижается. Лидером по данной переменной является Москва: 86 % чиновников в 2015 г. и 95 % в 2021 г. имели административные позиции в качестве предшествующей работы. Минимальный уровень зафиксирован в 2015 г. в Ростовской области (68 %), но и в этом регионе в 2021 г. отмечался рост величины переменной до 73 %. И это был минимальный показатель для 2021 г.

Предпредшествующая работа топ-чиновников и администраторов регионов (должности). Тенденция возрастания административной сферы как бассейна рекрутирования топ чиновников прослеживается на этой переменной. У 49 % в 2015 г. и 66 % в 2021 г. топ-чиновников предпредшествующей работой значится администратор. Депутатство и работа на высших должностях в бизнесе — хозяйственной сфере существенно потеряли свое значение: депутатами на предпредшествующей работе были 12 % топ-чиновников в 2015 г. и 5 % в 2021 г.,

а хозяйственниками и бизнесменами — 32 и 18 % в 2015 г. и 2021 г. соответственно.

Что касается административного корпуса элиты в изучаемых регионах в целом, то и для них администратор в качестве предпреществующей позиции на первом месте по значению (63 % в 2015 г. и 69 % в 2021 г.), а на втором — позиция «хозяйственник-бизнесмен» (24 % в 2015 г. и 18 % в 2021 г.). То есть и в группе топ-чиновников регионов и административной элиты наших регионов в целом отмечается одна и та же тенденция: снижение роли позиции хозяйственника и бизнесмена и возрастание роли позиции администратора в качестве предпреществующей работы. Региональные различия значений переменной для группы топ чиновников довольно велики. Так значение позиции администраторов в 2015 г. изменялось в диапазоне от 25 % в Санкт-Петербурге до 78 % в Костромской области и 100 % в Республике Дагестан, в 2021 г. — от 25 % в Хабаровском крае до 90 % в Новосибирской области и 100 % в Москве. Причем два последних региона совершили громадный скачок: от 33 % в Новосибирской области и 44 % в Москве в 2015 г. до упомянутых уже значений в 2021 г. Максимальное значение позиции «хозяйственник-бизнесмен» в 2015 г. фиксировалось в Санкт-Петербурге (51 %), в 2021 г. — в Хабаровском крае (50 %). В 2015 г. регион Санкт-Петербург уже имел значение 28 %, в то же время соседняя Ленинградская область показала падение значения данной позиции с 44 % в 2015 г. до 11 % в 2021 г. Региональные различия в значении переменной предпреществующая позиция также велики в рамках административного элитного корпуса в целом: диапазон значений позиции администратора — от 49 % в Санкт-Петербурге до 75 % в Ростовской области в 2015 г. и от 58 % в Ленинградской области до 94 % в Москве в 2021 г. Диапазон изменений позиции «хозяйственник-бизнесмен»: от 13 % в Ростовской области до 38 % в Санкт-Петербурге в 2015 г. и от 3 % в Москве до 24 % в Санкт-Петербурге в 2021 г., т.е. меньше, чем по позиции «администратор». Остальные наблюдаемые позиции (например, юрист, охранник, медик, силовик, политический активист, специалист) имеют очень низкие значения. Отдельные «всплески» значений и по администраторам регионов и по топ чиновникам регионов имеют случайный характер, а в абсолютных величинах это от одного до пяти человек.

Уровень предшествующей элитной позиции, высшие чиновники регионов, администраторы регионов.

Относительно топ чиновников отметим следующее. Уровень предшествующей элитной позиции: по большей части (и в 2015, и в 2021 гг.) — это позиции в региональной элите. Уровень округа имеет минимальное значение (2–3 %) в целом, хотя в отдельных регионах достигает 12–14 % (Санкт-Петербург, Костромская область, Республика Дагестан), но абсолютное значение минимума — один человек. Местный уровень также не является важным каналом рекрутирования, хотя среди характеристик предшествующей работы встречается.

Наиболее представленный уровень предшествующей элитной позиции для регионального чиновничества в целом — региональный. И в 2015 г., и в 2021 г. переменная достигает высоких значений вплоть до 100 % в отдельных регионах. Новосибирская область лидер среди регионов в 2015 г. (100 %). В 2021 г. к ней добавились Ленинградская и Калининградская области. Минимальное значение в 2015 г. (76 %) зафиксировано в Москве, минимальное значение в 2021 г. (73 %) — в Ростовской области. По данной переменной прослеживается то, что карьеры региональных администраторов протекают в основном на региональных аренах. Окружной уровень наблюдается у немногих администраторов, в некоторых регионах он вовсе не представлен. Также слабо представлен местный уровень в качестве предшествующей элитной позиции. Что касается федерального уровня, он представлен в немного больших значениях в группе топ чиновников, что вполне объяснимо в аспекте складывающейся практики «десантирования» отдельных региональных чиновников федерального уровня на позиции губернатора или его заместителей.

Переменная **«номер данной элитной должности в биографии («новички» в элите)»** очень важна с точки зрения анализа темпов обновления административной элиты в целом и группы высших чиновников.

За рассматриваемый период удельный вес «новичков» в элите в административном корпусе элиты регионов вырос весьма существенно: с 28 % в 2015 г. до 64 % в 2021 г. Это те персоны, у которых занимаемая должность является первой элитной должностью в биографии. Удельный вес «старожилов» (четвертая и далее элитная должность в био-

графии) уменьшилась с 31 % в 2015 г. до 7 % в 2021 г. «Новички» в административной элите регионов составляли от 18 % в Москве и Санкт-Петербурге до 50 % в Новосибирской области (2015 г.). К 2021 г. удельный вес «новичков» в элите существенно вырос. Минимальная величина отмечена в Москве (46 %), максимальная — в Калининградской области (78 %). Высокие показатели были также в Костромской и Новосибирской областях (74 и 72 % соответственно). Удельный вес «старожилов» снизился во всех регионах. Его величина больше 10 % только в двух регионах — Москве и Санкт-Петербурге (14 и 13 %).

Среди топ-чиновников в 2021 г. по сравнению с 2015 г. возросла доля **«новичков» в элите** (с 21 % до 37 %), уменьшилась доля «старожилов», у которых данная элитная должность четвертая и более (с 37 % до 20 %). В региональном разрезе (для регионов, где возможно сравнение):

- в Калининградской области — от нуля выросла до 50 % доля «новичков»;
- в Санкт-Петербурге — от нуля до 15 %;
- в Костромской области — от 22 % до 59 %;
- в Новосибирской области — от 29 % до 70 %.

Соответственно упала доля «старожилов». Даже лидеры в группе топ-чиновников — Москва и Санкт-Петербург — показывают уменьшение доли «старожилов»: с 67 % до 56 % в Москве и с 63 % до 39 % в Санкт-Петербурге. В двух регионах (Калининградская и Новосибирская области) «старожилов» в составе топ чиновников не отмечено в 2021 г. вообще. Сравнение данных по группе топ чиновников и административной элите изучаемых регионов в целом показывает, что обновление состава больше выражено в административном корпусе в целом. В региональном разрезе большее обновление по данной переменной свойственно Новосибирской и Калининградской областям (топ чиновники) и Новосибирской и Костромской областям (административная элита в целом).

Номер данной элитной позиции в биографии (в который раз получает данную должность административная элита регионов и топ чиновники). Еще одна переменная, характеризующая обновление административного корпуса элиты и профессионализацию, — номер данной элитной позиции в биографии (в который раз субъект полу-

чает нынешнюю должность), то есть «новички» и «старожилы» на должности. В административной элите в целом доля «новичков на должности» высока и практически не изменилась с 2015 г. по 2021 г. (88 и 85 % соответственно). Диапазон региональных значений переменной также не претерпел существенных изменений.

В случае топ чиновников 2021 г. по сравнению с 2015 г. показал почти полное отсутствие динамики данной переменной по массиву в целом. В региональном разрезе:

- Москва — резко уменьшилось количество «новичков» на должности (с 78 % до 44 %).
- Новосибирская область — резко возросло количество «новичков» (с 33 % до 100 %).
- Калининградская область — также в 2 раза упала доля «новичков» (со 100 % до 50 %).

Соответственно где-то исчезли «старожилы» (Новосибирская обл.) или, наоборот появились (Москва — 12 %). Как видно из сравнения данных по рассматриваемой переменной, существенных изменений по большинству регионов не произошло, за исключением групп топ-чиновников Москвы, Калининградской и Новосибирской областей.

В ранние годы формирования региональной политической элиты России в ее составе было довольно много акторов, которые имели **номенклатурный опыт** разного уровня и продолжительности в советское время. По данным О. Крыштановской, всего в региональной элите России выходцы в целом из номенклатуры составляли более 80 % [24]. По мнению Р. Пихоя, масштабная приватизация государственной собственности привлекала внимание стоявших у власти в последние годы существования СССР, «уход из номенклатуры перестал быть трагедией», «аппарат торопился приобщиться к собственности» [30]. Исследователи ранних стадий формирования элиты различных регионов обнаруживали «черты видового сходства», которые объясняли «генетической общностью их происхождения как продукта советской номенклатурной системы» [26]. В цитируемой работе это три субъекта Российской Федерации: Республика Татарстан, Республика Башкортостан и Белгородская область. В нашей работе исследуются значительно более поздние периоды, и номенклатурный опыт уже не так распространен, как ранее.

Наличие номенклатурного опыта (КПСС, ВЦСПС, ВЛКСМ — до 1991 г., Советы СССР — до 1989 г., прочие Советы — до 1990 г.), администраторы регионов и топ чиновники.

В целом по корпусу административной элиты рассматриваемых регионов из 330 человек только 41 имеет в биографии номенклатурный опыт — это 12 %. В основном номенклатурный опыт приходится на работу в партийных и комсомольских органах уровня райкома и выше. Пятая часть приходится на советские органы различного уровня. В 2021 г. из 464 администраторов регионов номенклатурный опыт имеют всего 24 человека, т.е. 5 %. Но дело даже не в количестве процентов. В абсолютных числах это единицы администраторов, которые рассредоточены по десяти регионам. Они не являются значимой группой. Наибольшее число лиц, имеющих номенклатурный опыт, сосредоточено в группе топ чиновников — около половины и в 2015, и в 2021 гг.

Всего в 2015 г. 17 человек из 106 топ-чиновников (16 %) имеют номенклатурный опыт. Из 17 человек 9 имеют такой опыт в органах КПСС (райком и выше); 4 — в советских органах; 4 — в органах ВЛКСМ (райком и выше).

Какой-то особой роли бывших комсомольцев не просматривается. По регионам в лидерах Новосибирская область — 4 человека, в остальных регионах количество, имеющих номенклатурный опыт еще меньше. В Костромской области в числе топ-чиновников нет ни одного, имеющего номенклатурный опыт.

Всего в 2021 г. 11 человек из 104 топ чиновников (около 10 %) имеют номенклатурный опыт. В ряде регионов таких топ-чиновников нет вообще (Калининградская и Новосибирская обл.), в других — по 1–2 человека.

Номенклатурный опыт, номенклатурная деятельность давно не является непосредственной сферой, из которой рекрутируется региональная административная элита в целом и высшие чиновники регионов. Это было возможно только в самые ранние периоды формирования российской элиты. Но как ступень в карьере она довольно продолжительное время встречалась в элитных карьерах. Российская элита кооптировала довольно значительное число акторов прежних времен, начиная с главы государства. Во многих регионах во главе оказались бывшие первые лица, набравшие свою команду

из номенклатурных работников, которых хорошо знали по совместной деятельности, «разбавляя» команды новыми лицами — специалистами (по крайней мере в теории), помогавшими трансформации государственного управления под новые задачи.

Служба в силовых ведомствах как часть карьерных траекторий и бассейн рекрутирования в элиту неоднократно становилась предметом обсуждения. Термин «милитократия» использовался, чтобы показать влияние «силовиков» (в том числе бывших) на формирование элитного корпуса, включая региональные элиты. Однако в ходе дискуссии не нашли подтверждения некоторые данные, на основании которых делался вывод о силе влияния этой группы акторов [23; 17; 32]. Военное (и иное силовое) образование формирует у специалистов особенные качества, например, умение вписаться в военную иерархию, отдавать и выполнять приказы, ответственность и т.д. Опыт силовой службы формирует привычки и навыки, не всегда адекватные гражданской жизни. Адаптация занимает какое-то время: социализационная дистанция может длиться от нескольких месяцев до десятков лет.

Использование военной (силовой) службы в качестве трамплина для выстраивания карьеры не является совершенно новым инструментом ни на уровне индивида, ни на уровне тех властных групп, которые определяют правила рекрутирования в элиту («привратники») и карьерные траектории элитных персон. Периоды активных военных действий и последующие годы естественным образом приводили к увеличению в составе элитных групп количества лиц, имеющих силовой опыт деятельности. Поскольку возрастала доля лиц, имеющих такой опыт, в обществе, и их необходимо было занять в гражданской жизни. К тому же навыки, приобретенные ими в процессе силовой деятельности, оказывались востребованными гражданской службой, организация которой в указанные периоды постепенно обрела черты, характеристики, требующие акторов, обладающих именно такими навыками.

Советский опыт. Исследование правящих слоев (номенклатуры) различных временных периодов СССР показывает, что наличие армейской (силовой) службы было неременной ступенью в трудовой биографии претендентов на продвижение по карьерной лестнице.

Всеобщая воинская повинность мужской части населения, призывная армия обеспечивали гражданскую и гендерную инициацию. Женская часть населения допускалась к армейской службе по ограниченному кругу военных специальностей. В других силовых службах участие женщин было также ограничено. Особенности рекрутирования в политическую часть советской элиты (и региональной и федеральной) обеспечивало относительно скромное участие профессиональных силовиков (и бывших и действующих).

Социальные лифты, связанные с армейской службой, эффективнее работали на низовых уровнях, позволяя молодым мужчинам не возвращаться после службы на малую родину — в сельские поселения, малые города, где возможности получения хорошего образования и профессии, рабочих мест с достойным заработком и продвижения по карьерной лестнице весьма невелики.

Зарубежный опыт. Исследования влияния армейской службы и боевого опыта на принятие решений лидером, занявшим высокий политический пост, и карьере в сфере государственного управления, а также между переменной предыдущей военной службы политических лидеров и типом политического режима, устанавливаемого ими, показали статистически значимую связь.

Например, бывшие силовики на гражданской службе склонны к простым решениям сложных проблем с соответствующим результатом. Приведу пример — кейс одной африканской страны, где жесткий авторитарный режим был установлен руководством, лидерами, пришедшими к власти в результате военного переворота. Практически все высшее госуправление представлено людьми в погонах с соответствующими навыками управления, близкими людьми, родственниками и сподвижниками первого лица в государстве [44].

Постсоветская Российская Федерация. В 1990-е гг. (ельцинский период) реальность определялась в какой-то мере последствиями афганской кампании и первой чеченской войны. Ветераны активно влияли на политические события на всех уровнях власти и госуправления. Появились общественные организации бывших «афганцев» и участников событий в горячих точках на территории бывшего СССР. Органы законодательной и исполнительной власти федерального

и регионального уровня пополнились ветеранами и действующими силовиками, нередко весьма яркими лидерами.

В первой четверти XXI в., связанной с президентами Путиным и Медведевым, продолжились тенденции некоторого роста влияния силовиков, в том числе выходцев из спецслужб, на политический процесс. Тому способствовали не только объективная потребность в специалистах по безопасности, в том числе информационной, но и личные предпочтения руководителей государства, сложившимися в ходе получения профессионального образования и последующей карьеры. Кроме того, вторая чеченская война, грузинская кампания 2008 г., события «русской весны» множили количество ветеранов, прошедших «горячие точки».

Бывшие силовики не часто становятся элитными персонами непосредственно после увольнения со службы. Как правило, они проходят некоторый период адаптации к гражданской жизни. Социальная дистанция может составить несколько лет. При этом многие навыки и компетенции, приобретенные в силовой сфере деятельности, сохраняются.

Пополнение федеральной и региональной элит выходцами из силовых служб было замечено исследователями, возникла известная дискуссия о милитократии, в которой приняли участие наши коллеги. Существенного подтверждения эмпирическими данными утверждение о милитократическом характере власти в РФ не нашло.

Особенности нынешнего периода кадровой работы связаны с СВО. Потребность обновления корпуса федеральной и региональной элиты наложилась на грядущую задачу адаптации к гражданской жизни ветеранов СВО. В добавление к мероприятиям общего порядка (различные виды социальной поддержки) в послании Федеральному собранию РФ президентом объявлена программа «Время героев». Участники СВО — мужественные люди, которые рискуют своей жизнью ради страны. «Такие, безусловно, не отступят, не подведут и не предадут, — заявил в ходе послания Федеральному собранию президент России Владимир Путин. — Таким людям, которые думают о стране, живут ее судьбой, можно передать в будущем и доверить Россию»¹.

¹ Послание Президента Федеральному Собранию 29 февраля 2024 г. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/73585> (дата обращения: 07.10.2024).

Программа начала действовать с 1 марта 2024 г. Предполагается, что успешно окончившие курс смогут работать в органах власти различного уровня на ответственных должностях.

В первый набор на программу «Время героев» было утверждено 83 кандидатуры ветеранов и участников СВО. Всего заявок было более 44 тысяч.

Осенью 2024 г. первые выпускники получили высокие назначения.

Приведем некоторые оценки новой программы подготовки кадров бывших военных, а ныне госслужащих.

Начальник Управления по работе с обращениями граждан в администрации губернатора Владимирской области, ветеран военной службы, почетный радист РФ Сергей Наумов: «Я считаю, что новая элита из участников спецоперации действительно нужна, потому что это новый этап в истории государства. Произошло осмысление обществом тех задач, тех реалий, в которых мы сейчас находимся». Он полагает, что участники спецоперации могут стать «движущим механизмом на этом этапе развития страны»¹.

Советник губернатора Ленинградской области Алексей Брицун проходил службу с 1997 по 2023 г. в 138-й бригаде (Каменка), далее в 359-м отдельном батальоне обеспечения охраны и обслуживания Ленинградского военного округа. Дорос до командира роты штабных машин. Был в горячих точках (1997 г. Цхинвал). В настоящее время «по поручению губернатора работает на территории ДНР по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения, и восстановлению объектов инфраструктуры». Думает, что программа будет очень успешна. «Потому что именно военные люди очень дисциплинированные и целеустремленные в выполнении требований руководства. Военная школа подразумевает сзымальства определенное воспитание: дисциплину и любовь к Родине, безоговорочный патриотизм. Особенно в династиях военных, мой отец тоже был офицером и воспитывал во мне эти качества. То, что наш президент объявил о создании школы, в которой военные люди получают управленческие

¹ Герои будут управлять страной: как участники СВО смогут попасть на программу от Президента РФ. URL: <https://fedpress.ru/article/3302400> (дата обращения: 03.10.24).

компетенции — очень своевременно, и, если я смогу пройти туда отбор, буду счастлив»¹.

Эксперт генеральный директор Центра развития региональной политики И. Гращенков полагает, что участники СВО смогут восполнить дефицит кадров для заполнения вакантных мест руководителей администраций в небольших муниципалитетах, мэров небольших городков. Он отметил, что СВО становится кадровым лифтом не только для низовых участников. Привел пример заместителя губернатора Иркутской области Сергея Довгалюка, который работал в зоне СВО и занимался вопросами доставки гуманитарной помощи и помощи военным. В прошлом году он перебрался в Белгородскую область на должность замгубернатора.

Более скептически настроен генеральный директор Института региональных проблем Дмитрий Журавлев. Он признает, что полезно, если эти люди попадут во власть: «Они бесстрашны, они готовы с шашкой идти на пачки бумаг. <...> Новые люди внесут свежую струю в систему госуправления, но при этом не станут доминировать в ней». Эксперт опасается, что «из старых и новых чиновников сложится конгломерат, в котором представители старого управленческого аппарата начнут загрызать новых, чтобы не выпендривались, не мешали жить так, как они привыкли».²

Служба в силовых ведомствах, топ чиновники и администраторы. В 2015 г. только 12 человек из 106 топ-чиновников имеют опыт службы в силовых ведомствах (11 %). Наблюдаются различные сроки службы: максимальный — 35 лет (один человек в Москве); 26 лет (один человек в Костромской области); 25 лет (два человека — один в Ростовской области и один человек в Новосибирской области); 20 лет (один человек в Москве); 17 лет (один человек в Ленинградской области); 16 лет (один человек в Ростовской области); 15 лет (один человек в Костромской области); 12 лет (один человек в Калининградской области); 10 лет (один человек в Санкт-Петербурге); наконец, 8 и 7 лет (по одному человеку в Москве и Новосибирской области).

¹ Герои будут управлять страной: как участники СВО смогут попасть на программу от Президента РФ. URL: <https://fedpress.ru/article/3302400> (дата обращения: 03.10.24).

² Там же.

В 2021 г. 31 человек из 104 имеет опыт службы в силовых ведомствах (30 %). Это больше, чем в 2015 г. (11 %). Различны сроки службы: 42 года (один человек в Новосибирской области); 40 лет (один человек в республике Дагестан); 32 года (два человека — один в Костромской области и один в Санкт-Петербурге); 31 год (один человек в Ставропольском крае); 28 лет (один человек в Костромской области); 24 года (один человек в Республике Дагестан); 18 лет (два человека — один в Ставропольском крае и один в Ростовской области) (всего 10 человек с крупными сроками службы). 15 человек имеют сроки службы 1–2 года, чего не было в 2015 г.

В корпусе административной элиты лиц, имеющих силовой опыт — около 25 %, по сравнению с 2015 г. практически не изменилось положение. При этом около 45 % из них — это те, кто отслужили до трех лет, т.е. «срочники». Доля ветеранов, т.е. отслуживших десять лет и более, почти такая же. По данным о предшествующей и предпредшествующей работе, силовая служба не является сколь-нибудь значимым бассейном рекрутирования.

Силовая социализационная дистанция, топ-чиновники. В 2015 г. она составляла от нуля до нескольких десятков лет (9, 18, 20 и даже 50 лет). Данные 2021 г. скудные — только по одному топ-чиновнику (18 лет).

Воинские/военизированные звания. В 2015 г. сведения неполные. Известно лишь о некоторых персонах. Присутствуют сведения о представителях трех категорий: младшие офицеры (категория от младшего лейтенанта до капитана) — два человека, старшие офицеры (категория от майора до полковника) — четыре человека и высшие офицеры (категория от генерал-майора и выше) — один человек. Всего 7 человек. В 2021 г. сведения также неполные. Известно лишь о некоторых персонах. Присутствуют сведения о представителях двух категорий: старшие офицеры — семь человек и высшие офицеры — шесть человек. Всего 13 человек. Скудость данных не дает возможности интерпретировать происходящее.

Обратимся к **скорости протекания карьер** и переменным, которые помогают ее определению.

Скорость продвижения чиновников любого уровня по карьерной лестнице можно измерить по нескольким переменным. Это перемен-

ные продолжительности времени занятия последовательно первой элитной должности, предшествующей элитной должности, нынешней элитной должности. Последняя из перечисленных уже рассмотрена ранее. Обратимся к двум другим.

Таблица 2 (Table 2)

**Региональные администраторы и топ-чиновники:
скорость продвижения по ступеням элитной карьеры, 2015 (%)**

*Regional Administrators and Top Officials:
Speed of Advancement through the Elite Career Steps, 2015 (%)*

Пребывание на должности	2 года и менее	3–5 лет	6–7 лет	8–9 лет	10 лет и более
Первая элитная позиция администраторы N=226	47	32	9	5	7
Первая элитная позиция Топ чиновники N=78	44	33	6	2	7
Предшествующая элитная позиция администраторы N=190	56	25	8	5	6
Предшествующая элитная позиция топ-чиновники N=62	44	39	8	1	8
Нынешняя элитная позиция администраторы N=309	51	35	5	5	4
Нынешняя элитная позиция топ-чиновники N=105	47	52	менее 1	менее 1	-

Продолжительность времени занятия первой элитной позиции, топ-чиновники и администраторы регионов.

Переменная характеризует скорость прохождения первой ступени в элитной карьере топ-чиновников. У значительного числа топ-чиновников в 2021 г. это краткая ступень: у от 44 % до 52 % она длит-

ся не больше двух лет. Небольшое укрупнение временного интервала (до пяти лет) делает тренд более отчетливым: 77 % в 2015 г. и 84 % в 2021 г. То есть на этой ступени топ-чиновники не задерживались. Сравнение первой элитной ступени группы топ-чиновников и административного элитного корпуса наших регионов убеждает в том, что и те, и другие довольно быстро преодолевают первую элитную ступень карьеры. Если укрупнить первый временной интервал до пяти лет, как сделано было в случае группы топ-чиновников, увидим, что эта группа опережает административный элитный региональный корпус в целом, так как администраторы дают 79 % в 2015 г. и 77 % в 2021 г., т.е. меньшие значения.

Таблица 3 (Table 3)

**Региональные администраторы и топ чиновники:
скорость продвижения по ступеням элитной карьеры, 2021 (%)**

*Regional Administrators and Top Officials:
Speed of Advancement through the Elite Career Steps, 2021 (%)*

Пребывание на должности	2 года и менее	3–5 лет	6–7 лет	8–9 лет	10 лет и более
Первая элитная позиция администраторы N=418	51	27	13	5	4
Первая элитная позиция топ-чиновники N=95	52	32	9	4	3
Предшествующая элитная позиция администраторы N=166	48	35	8	5	4
Предшествующая элитная позиция топ-чиновники N=64	57	33	7	1	2
Нынешняя элитная позиция администраторы N=445	56	20	13	6	5
Нынешняя элитная позиция топ-чиновники N=102	60	18	7	10	–

Переменная определяется по шкале: два года и менее, 3–5 лет, 6–7 лет, 8–9 лет, 10 лет и более. Диапазон значений — от 38 % (Санкт-Петербург) до 63 % (Новосибирская область) в 2015 г. и от 43 % (Костромская область) до 58 % (Республика Дагестан) в 2021 г. Как видим, произошло уменьшение разброса значений и некоторое выравнивание величин показателя.

Продолжительность времени занятия предшествующей элитной позиции, топ-чиновники и администраторы регионов. Переменная также характеризует скорость прохождения одной из ступеней элитной карьеры. Используется шкала, которая применялась ранее. Наблюдаем опять, что значительная часть топ чиновников проходит эту ступень за два года и менее: 44 % в 2015 г., 57 % в 2021 г. Существенно увеличивает значение показателя переменной расширение временного периода (до пяти лет): 83 % в 2015 г., 90 % в 2021 г.

Диапазон значений переменной во временном периоде «два года и менее» по регионам в 2015 г. от 22 % в Ленинградской области до 77 % в Москве. В 2021 г. от минимального значения — 34 % в Москве до 86 % в Ставропольском крае. То есть за шесть лет наблюдения Москва из лидера по данной переменной превратилась в аутсайдера. Даже если посмотреть на переменную в расширенном до пяти лет временном периоде, лидерство не меняется.

Анализ переменной по административному региональному корпусу в целом также, как и в случае топ чиновников, показывает, что у значительной части администраторов пребывание на предшествующей элитной позиции продолжается не более двух лет: в 2015 г. у 56 % и в 2021 г. у 48 % чиновников. Обращение к некоторому укрупнению временного периода убеждает, что существенных перемен не произошло (81 % в 2015 г. и 83 % в 2021 г.), в отличие от группы топ-чиновников, где изменения более значимы, чем по административному корпусу в целом. Диапазон изменений переменной для административного корпуса в целом показывает меньший разброс значений по регионам: во временном периоде до двух лет минимальное значение в 2015 г. 38 % (Санкт-Петербург) и максимальное 63 % (Калининградская область); в 2021 г. минимальное значение 30 % в Ростовской и Костромской областях и максимум 69 % в Хабаровском крае.

Подытоживая анализ продолжительности пребывания акторов на отдельных ступенях карьерной лестницы, можно утверждать, что основная часть как высших чиновников рассматриваемых регионов, так и административной элиты регионов в целом не задерживается дольше 3–5 лет на каждой из них. Исходя из данных таблиц 2 и 3, можно легко прикинуть примерное количество лет, потребовавшееся актору для достижения нынешней элитной позиции топ чиновника.

Укорененность элиты «рассматривается как устойчивая связь индивида с местным сообществом» [18]. Она определяется по нескольким переменным — эндогенность по месту рождения, образованию и месту работы. Обобщающий показатель — эндогенное ядро — совпадение места рождения, места получения первого высшего образования, предыдущей должности и занимаемой ныне должности (на момент формирования биографической базы).

Подробный анализ того, как работают переменные, можно найти в процитированной работе [18]. Здесь же обратимся к обобщающему показателю — эндогенное ядро — и посмотрим, что происходит в группе высших чиновников региона и административной элите в целом.

Но прежде несколько слов об особенностях наблюдаемой картины по трем отдельным показателям укорененности. Бросается в глаза большой разброс значений переменной укорененности по месту рождения по наблюдаемым регионам. Причем это фиксируется и в группе высших чиновников, и в административном корпусе региональной элиты. Укорененность по месту образования также имеет большой разброс значений в административной элите в целом и значительно меньший в группе высших чиновников. Третья переменная (совпадение по месту работы) имеет выровненные большие величины по региональным административным элитам, и в то же время существенно сглаженный, но все еще разброс в значительном диапазоне величин в группе высших чиновников. «Поведение» третьей переменной весьма интересно. Оно означает и регионализацию траекторий карьер, и растущую профессионализацию чиновного элитного корпуса регионов. Отставание группы высших чиновников, скорее всего, означает их большую мобильность по сравнению с административным элитным корпусом региона в целом.

Наконец, обобщающая переменная эндогенное ядро, которая объединяет все три эндогенности — по месту рождения, месту получения образования и месту работы. Она фиксирует карьерные траектории региональных высших чиновников и администраторов в целом, а также показывает межрегиональную мобильность элитных персон либо отсутствие таковой и концентрацию карьерных перемещений внутри региона и таким образом формирование преимущественно региональных карьерных траекторий.

Эндогенное ядро: топ-чиновники и администраторы регионов.

Величина переменной для группы топ-чиновников располагается в диапазоне: в 2015 г. от 12 % в Санкт-Петербурге до 44 % в Костромской области; в 2021 г. от 10 % в Москве и Ставропольском крае до 60 % в Новосибирской области. За указанный период произошло некоторое расширение диапазона и «разброса» значений в региональном разрезе для группы топ чиновников.

Обратимся к региональным административным элитам в целом. В 2015 г. диапазон изменений переменной — от 3 % в Костромской области до 36 % в Хабаровском крае, в 2021 г. — от 4 % в Ленинградской области до 50 % в Ростовской области. Разброс значений принципиально не отличается от такового для группы топ чиновников, хотя регионы-лидеры по степени укорененности и для группы топ чиновников и для администраторов в целом меняются во времени.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В соответствии с целью данной работы, обозначенной во введении, был проведен анализ большого круга переменных, характеризующих карьерные траектории, бассейн рекрутирования и скорость карьер.

Выводы:

1. Персональный состав высших чиновников изучаемых регионов в разрезе политических поколений претерпел существенные изменения: в 2015 г. доля поколения оттепели уменьшилась в четыре раза; несколько акторов остались лишь в составе групп высших чиновников в Москве, Новосибирской области и Ставропольском крае (по одному человеку). Также резко уменьшилось представительство поколения застоя (почти на 1/3). В региональном разрезе снижение отмечено в шести из десяти регионов. В то же время выросли значения пере-

менной поколений перестройки и кризиса. Почти все пополнение группы топ чиновников за 2015–2021 г. произошло за счет лиц, относящихся к этим двум поколениям. Распределение чиновного корпуса в целом по политическим поколениям также существенно изменилось. В 2021 г. нет ни одного представителя военного поколения. Поколение оттепели представлено всего лишь в четырех из десяти регионов: два человека в Москве и по одному в Калининградской и Новосибирской областях и Ставропольском крае. Сократилось поколение застоя. Напротив, удельный вес представителей поколений перестройки и кризиса вырос во всех без исключения регионах. Сравнение данных групп высших чиновников и административного корпуса регионов в целом показывает, что динамика изменений разнится по темпам, но общая направленность сохраняется. Имеет место постепенная смена политических поколений в административном корпусе региональных элит и в группе топ чиновников регионов.

2. Сохраняется провинциальный характер административного корпуса региональной элиты в целом и в группе топ чиновников. Однако если величина показателя рожденных в центре и на периферии практически не изменилась для административной элиты в целом, то для группы топ чиновников фиксируется рост числа родившихся в центре и соответственно сокращение удельного веса родившихся на периферии. Что касается периферийности по первому высшему образованию, то она сохранилась на высоком уровне (58–59 %) как в группе топ чиновников, так и в группе административной элиты регионов в целом. По уровню наличия профильного образования, считая первое, второе и третье, топ-чиновники несколько уступают административному корпусу в целом. «Остепененных» персон в составе топ-чиновников больше, чем в составе административной элиты в целом — по кандидатским степеням. Существенных различий в наличии докторских степеней не наблюдается. Динамика изменений минимальна. Наиболее популярны степени в области профильных для администраторов всех уровней научных дисциплин (экономических и юридических).

3. Бассейн рекрутирования характеризовался по основе динамики нескольких переменных, прежде всего предэлитная активность (сфера деятельности), предшествующая и предпредшествующая работа.

По динамике всех этих показателей можно сделать вывод, что политико-административная сфера является основным бассейном рекрутирования и ее роль в этом качестве продолжает расти, причем и для группы топ-чиновников и для административных элит регионов в целом. Одновременно снижается роль хозяйственно-экономической сферы как бассейна рекрутирования администраторов всех уровней государственной власти и управления. Силовая сфера не имеет существенного значения как бассейн рекрутирования.

Нарастание удельного веса административной позиции в качестве предпредшествующей, предшествующей и нынешней работы означает рост профессионализации акторов и укрепление роли сферы административной активности как бассейна рекрутирования чиновников разных уровней.

4. Показатели, по которым можно оценить обновление региональной административной элиты и высших чиновников (так называемые новички в элите и новички на должности) продемонстрировали, что обновление персонального состава больше выражено в административном элитном корпусе в целом, нежели в группе высших чиновников — по переменной «новички» в элите. По второму же («новички» на должности) существенных изменений не произошло ни в группе топ-чиновников, ни в административной региональной элите в целом.

5. Номенклатурный опыт присутствует в очень немногих биографиях. При этом лица, имеющие номенклатурный опыт сосредоточены в группе высших чиновников. Уровень опыта — работа в партийных и комсомольских органах уровня районного комитета и выше. Какой-то особой роли бывших комсомольцев не просматривается. Низкий удельный вес бывших номенклатурных работников означает, что они рассеяны по регионам и никакой реальной силой не обладают.

6. Скорость продвижения по ступеням карьерной лестницы определена по трем переменным: продолжительности пребывания на первой элитной позиции, предшествующей элитной позиции и нынешней позиции. Основная часть как высших чиновников, так и административной элиты регионов в целом не задерживается дольше 3–5 лет на каждой из них.

7. Переменные укорененности (эндогенности) группы высших чиновников и административной элиты регионов в целом показывают, что административная элита укоренена несколько основательнее, чем высшие чиновники. Хотя и в той, и в другой совокупности довольно большой разброс значений всех переменных, включая эндогенное ядро. Разброс значений в 2021 г. все-таки менее выражен для административной элиты в целом, чем для высших чиновников. Скорее всего, это свидетельствует о большей мобильности высших чиновников регионов.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

Быстрова Алла Сергеевна — Социологический институт РАН — филиал Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, кандидат экономических наук, старший научный сотрудник. **Телефон:** +7 (812) 316-34-36. **Электронная почта:** abc_46@mail.ru

Research Article

ALLA S. BYSTROVA, ¹

¹The Sociological Institute of the RAS — Branch of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences.
25/14, 7-th Krasnoarmeyskaya str., 190005, St Petersburg, Russia.

**GOVERNORS AND MEMBERS OF REGIONAL GOVERNMENTS:
CAREER PATHS OF SENIOR EXECUTIVE OFFICIALS
OF THE RUSSIAN FEDERATION SUBJECTS**

Abstract. The publication contains research results from a study of high-ranking officials of executive power representing selected federal regions of the Russian Federation. It's based on a comparison of the career paths of 794 biographies from biographic databases from 2015 and 2021 that cover high-level officials and administrative elites in the regions. The analysis included variables that characterize primary and professional socialization. We viewed the pre-elite career stage from the perspective of the recruitment pool. The analysis also encompassed variables like prior work experience in law enforcement agencies and previous administrative experience. We evaluated the speed of elite careers using the duration of appointments, as well as their level in hierarchy and fields of work. Overall, primary and professional socialization, as well as career paths of regional high-level officials, are almost identical to those of the administrative elite as a whole. However, some differences are discernible. For instance, the first elite-level appointment of regional officials happens at a younger age. The key area of their pre-elite activities belongs to the political and administrative domains from which the recruitment mostly

takes place. This tendency is also characteristic of the administrative elite as a whole. Law enforcement and military backgrounds are not significant in forming the recruitment pool, even though the share of top-level administrators with such backgrounds had grown from 11 % in 2015 to 30 % in 2021. Top-level administrators, along with the majority of the administrative corps, are pursuing their careers within a regional context. Federal-level appointments are rare. Both the regional and municipal levels hold minimal significance. Renewal of the top-level administrators goes slower than in the administrative elite as a whole. We view regional differences in career paths from the perspective of the Russian Federation's ongoing re-centralization since 2000. The country remains a multi-level political system. There are still differences between regions when it comes to political opportunities, the formation of administrative elites and groups of top-level administrators, and career paths.

Keywords: governors, members of regional governments, administrative elite of regions, careers and career trajectories, recruitment pool.

For citation: Bystrova A.S. Governors and members of regional governments: career paths of senior executive officials of the Russian Federation subjects. *Vlast' i elity = Power and elites*. 2024. Vol. 11. No. 4. P. 45–100. DOI: <https://doi.org/10.31119/pe.2024.11.4.3>. (In Russ.)

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Alla S. Bystrova, The Sociological Institute of the RAS — Branch of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences. Candidate of Economics, senior researcher. **Phone:** +7 (812) 316–3436. **E-mail:** abc_46@mail.ru

ЛИТЕРАТУРА/REFERENCES

1. Алябьева Е.С. Реформа системы формирования корпуса глав регионов: первые итоги // *Власть*. 2007. № 9. С. 14–18. EDN: KTWLLL. URL: [https://www.isras.ru/files/File/Vlast/2007/09/Reforma % 20sistemi.pdf](https://www.isras.ru/files/File/Vlast/2007/09/Reforma%20sistemi.pdf).
Alyabèva E.S. Reform of the system for forming the corps of regional heads: first results. *Vlast'*. 2007. No. 9. P. 14–18. URL: [https://www.isras.ru/files/File/Vlast/2007/09/Reforma % 20sistemi.pdf](https://www.isras.ru/files/File/Vlast/2007/09/Reforma%20sistemi.pdf). (In Russ.)
2. Буренкова Э.Э. Трансформации общества и внутренние характеристики элитных групп. Об изучении элитных групп // *Мир России*. 1995. № 3–4. С. 3–23.
Burenkova E.E. Transformations of society and internal characteristics of elite groups. *Mir Rossii*. 1995. No. 3–4. P. 3–23. (In Russ.)

3. *Быстрова А.С.* Влияние социального контекста на построение карьерных траекторий: карьеры представителей различных политических поколений региональных административных элит Российской Федерации // *Власть и элиты*. Т. 4. СПб.: Интерсоцис, 2017. С. 170–203. <https://doi.org/10.1177/0268580916687460>. EDN: UYHVXO.
Bystrova A.S. The influence of social context on the construction of career trajectories: careers of representatives of various political generations of regional administrative elites of the Russian Federation. *Vlast' i elity*. Vol. 4. St. Petersburg: Intersotsis, 2017. P. 170–203. <https://doi.org/10.1177/0268580916687460>. (In Russ.)
4. *Быстрова А.С.* Региональные административные элиты России: карьеры и карьерные траектории // *Власть и элиты*. 2021. Т. 8, № 1. С. 5–27. <https://doi.org/10.31119/pe.2021.8.1.1>. EDN: LCEFUY.
Bystrova A.S. Regional administrative elites of Russia: careers and career trajectories. *Vlast' i elity*. 2021. Vol. 8. No. 1. P. 5–27. <https://doi.org/10.31119/pe.2021.8.1.1>. (In Russ.)
5. *Быстрова А.С.* Региональные различия в карьерных траекториях представителей региональной политической элиты Российской Федерации // *Власть и элиты*. 2023. Т. 10, № 1. С. 98–138. DOI://doi.org/10.31119/pe.2023.10.1.4. EDN VTBGEP
Bystrova A.S. Regional differences in the career trajectories of representatives of the regional political elite of the Russian Federation. *Vlast' i elity*. 2023. Vol. 10. No. 1. P. 98–138. DOI://doi.org/10.31119/pe.2023.10.1.4. (In Russ.)
6. *Быстрова А.С.* Региональные чиновники и политики РФ: сравнительный анализ карьер. // *Власть и элиты*. Т. 9, № 2. СПб.: Интерсоцис, 2022. С. 122–145. DOI: <https://doi.org/10.31119/pe.2022.9.2.5>. EDN: YLPHEC.
Bystrova A.S. Regional officials and politicians of the Russian Federation: comparative analysis of careers. *Vlast' i elity*. Vol. 9. No. 2. St. Petersburg: Intersotsis, 2022. P. 122–145. DOI: <https://doi.org/10.31119/pe.2022.9.2.5> (In Russ.)
7. *Быстрова А.С.* Типы карьер представителей региональной административно-политической элиты и факторы, влияющие на карьерные различия // *Властные структуры и группы доминирования* / под. ред. А.В. Дуки. СПб.: Интерсоцис, 2012. С. 76–93. EDN: UMSTHX.
Bystrova A.S. Types of careers of representatives of the regional administrative and political elite and factors influencing career differences. *Vlastnyye struktury i gruppy dominirovaniya*. [Power structures and dominance groups]. Ed. by A.V. Duka. St. Petersburg: Intersotsis, 2012. P. 76–93. (In Russ.)

8. Быстрова А.С., Даугавет А.Б., Дука А.В., Колесник Н.В., Невский А.В., Тев Д.Б. Институционализация политической элиты: источники рекрутирования и карьера // *Власть и элиты*. 2019. Т. 6, № 2. С. 24–66. <https://doi.org/10.31119/pe.2019.6.2.2>. EDN: GXPYDO.
Bystrova A.S., Daugavet A.B., Duka A.V., Kolesnik N.V., Nevskii A.V., Tev D.B. Institutionalization of the political elite: sources of recruitment and career. *Vlast' i elity*. 2019. Vol. 6. No. 2. P. 24–66. <https://doi.org/10.31119/pe.2019.6.2.2>. (In Russ.)
9. Быстрова А.С., Даугавет А.Б., Дука А.В., Колесник Н.В., Невский А.В., Тев Д.Б. Региональная политическая элита: бассейн рекрутирования и карьера // *Власть и элиты*. 2020. Т. 7, № 1. С. 76–122. <https://doi.org/10.31119/pe.2020.7.1.4>. EDN: HHPAWU
Bystrova A.S., Daugavet A.B., Duka A.V., Kolesnik N.V., Nevsky A.V., Tev D.B. Regional political elite: recruitment pool and career. *Vlast' i elity*. 2020. Vol. 7. No. 1. P. 76–122. <https://doi.org/10.31119/pe.2020.7.1.4>. (In Russ.)
10. Быстрова А.С., Дука А.В., Колесник Н.В., Невский А.В., Тев Д.Б. Российские региональные элиты: инновационный потенциал в контексте глобализации // *Глобализация в российском обществе: сб. науч. трудов / отв. ред. И.И. Елисева*. СПб.: Нестор-История, 2008. С. 99–242. EDN: YMNGUO.
Bystrova A.S., Duka A.V., Kolesnik N.V., Nevskii A.V., Tev D.B. Russian regional elites: innovative potential in the context of globalization. *Globalizatsiya v rossiiskom obshchestve: sb. nauch. trudov* [Globalization in Russian society: collection. scientific works]. Resp. ed. I.I. Eliseeva. St. Petersburg: Nestor-Istoriya, 2008. P. 99–242. (In Russ.)
11. Гаман-Голутвина О.В. Политические элиты стран БРИК: опыт сравнительного анализа // *Власть и элиты / гл. ред. А.В. Дука*. Т. 1. СПб.: Интерсоцис, 2014. С. 56–69. EDN: XIEMRF.
Gaman-Golutvina O.V. Political Elites of the BRIC Countries: An Experience of Comparative Analysis. *Vlast' i elity*. Ch. ed. A.V. Duca. Vol. 1. St. Petersburg: Intersotsis, 2014. P. 56–69. (In Russ.)
12. Гаман-Голутвина О.В. Политические элиты России. Вехи исторической эволюции. М.: РОССПЭН, 2006. 446 с. EDN: QOFXIN.
Gaman-Golutvina O.V. *Politicheskiye elity Rossii: Vekhi istoricheskoy evolyutsii*. [Political Elites of Russia: Milestones of Historical Evolution.] Moscow: ROSSPEN Publ., 2006. 446 p. (In Russ.)
13. Гаман-Голутвина О.В. Региональные элиты России: персональный состав и тенденции эволюции (1) // *Полис. Политические исследования*. 2004. № 2. С. 6–19. EDN: HSODIJ.

- Gaman-Golutvina O.V. Regional Elites of Russia: Personal Composition and Evolutionary Trends (1). *Polis. Politicheskie issledovaniya*. 2004. No. 2. P. 6–19. (In Russ.)
14. Головин Н.А. Поколения российского общества // Russia-CIS Focus. Журнал Института исследований России Корейского университета иностранных языков. 2011. No. 114. С. 1–5. (На корейском. яз.).
Golovin N.A. Generations of Russian Society (Article in Korean). *Russia-CIS Focus. Zhurnal Instituta issledovaniy Rossii Koreiskogo universiteta Inostrannykh yazykov*. 2011. No. 114. P. 1–5. (In Korean)
15. Головин Н.А. Теоретико-методологические основы исследования политической социализации. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2004. 288 с.
Golovin N.A. *Teoretiko-metodologicheskie osnovy issledovaniya politicheskoi sotsializatsii*. [Theoretical and methodological foundations of the study of political socialization]. St. Petersburg: Publishing house of SPbSU, 2004. 288 p. (In Russ.)
16. Губернаторский корпус в условиях трансформации политической системы Российской Федерации / под общ. ред. Я.Г. Ашихминой, П.В. Панова, О.Б. Подвинцева. Пермь: Пермский научный центр УрО РАН, 2014. 306 с.
Gubernatorskii korpus v usloviyakh transformatsii politicheskoi sistemy Rossiiskoi Federatsii. [The gubernatorial corps in the context of the transformation of the political system of the Russian Federation] under the general editorship of Ya. G. Ashikhmina, P. V. Panov, O. B. Podvintsev. Perm: Perm Scientific Center of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences, 2014. 306 p. (In Russ.)
17. Дука А.В. К вопросу о милитократии: силовики в региональных властных элитах // Властные структуры и группы доминирования: материалы X всерос. семинара «Социологические проблемы институтов власти в условиях российской трансформации» / под ред. А.В. Дуки. СПб.: Интерсоцис, 2012. С. 94–120. EDN: UMSTJB.
Duka A.V. On the issue of militocracy: security officials in regional power elites. *Vlastnye struktury i gruppy dominirovaniya: materialy Kh vseros. Seminara «Sotsiologicheskie problemy institutov vlasti v usloviyakh rossiiskoi transformatsii»* [Power structures and dominance groups: materials of the 10th All-Russian Seminar “Sociological problems of power institutions in the context of Russian transformation”]. Ed. by A.V. Duka. St. Petersburg: Intersotsis, 2012. P. 94–120. (In Russ.)
18. Дука А.В. Мобильность и эндогенность региональных политико-административных элит // Власть и элиты. 2021. Т. 8, № 1. С 66–99. DOI: 10.31119/pe.2021.8.1.3. EDN: YOPBVI.
Duka A.V. Mobility and endogeneity of regional political and administrative elites. *Vlast' i elity*. 2021. Vol. 8. No. 1. P. 66–99. DOI: 10.31119/pe.2021.8.1.3. (In Russ.)

19. *Кынев А.* Губернаторы в России: между выборами и назначениями. М.: Фонд «Либеральная миссия», 2020. 1030 с.
Kunev A. Gubernatory v Rossii: mezhdru vyborami i naznacheniyami [Governors in Russia: between elections and appointments]. Moscow: Liberal Mission Foundation, 2020. 1030 p. (In Russ.)
20. *Кынев А.* Кто и как управляет регионами России: Система управления и административная устойчивость власти российских регионов. М.: Рутения. 2024. 656 с.
Kunev A. Kto i kak upravlyaet regionami Rossii: Sistema upravleniya i administrativnaya ustoichivost' vlasti rossiiskikh regionov [Who and how governs the regions of Russia: The system of governance and administrative stability of the authorities of the Russian regions]. Moscow: Ruteniya. 2024. 656 p. (In Russ.)
21. *Кынев А.В.* Феномен губернаторов-«варягов» как индикатор рецентрализации (опыт 1991–2018 гг.) // *Полития*. 2019. № 2 (93). С. 125–150. EDN: POJMHG. Дата обращения 09.12.2024. URL: [http://politeia.ru/files/articles/rus/Politeia-2019-2\(93\)-125-150.pdf](http://politeia.ru/files/articles/rus/Politeia-2019-2(93)-125-150.pdf).
Kunev A. The Phenomenon of “Varangian” Governors as an Indicator of Recentralization (Experience 1991–2018). *Politiya*. 2019. No. 2 (93). P. 125–150. Accessed 09.12.2024. URL :[http://politeia.ru/files/articles/rus/Politeia-2019-2\(93\)-125-150.pdf](http://politeia.ru/files/articles/rus/Politeia-2019-2(93)-125-150.pdf). (In Russ.)
22. *Крыштановская О.* Анатомия российской элиты. М.: Захаров, 2004. 384 с. EDN: QODLCN.
Kryshtanovskaya O. AnATOMiya rossiiskoi elity [Anatomy of the Russian elite]. Moscow: Zakharov, 2004. 384 p. (In Russ.)
23. *Крыштановская О.* Режим Путина: либеральная милитократия? // *Pro et Contra*. 2002. Т. 7, № 4. С. 158–180. EDN: SDEQSF.
Kryshtanovskaya O. Putin's Regime: Liberal Militocracy? *Pro et Contra*. 2002. Vol. 7. No. 4. P. 158–180. (In Russ.)
24. *Крыштановская О.* Трансформация старой номенклатуры в новую российскую элиту // *Общественные науки и современность*. 1995. № 1. С. 51–65. EDN: SDDDHZ.
Kryshtanovskaya O. Transformation of the old nomenklatura into a new Russian elite. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'*. 1995. No. 1. P. 51–65. (In Russ.)
25. *Лапина Н.Ю.* «Центр — регионы» в постсоветской России: история, механизмы взаимодействия, сценарии будущего // *Политическая экспертиза: ПОЛИТЭКС*. 2006. Т. 2, № 2. С. 85–98. EDN: KVIGZT.
Lapina N.Yu. “Center — Regions” in Post-Soviet Russia: History, Mechanisms of Interaction, Scenarios for the Future. *Politicheskaya ekspertiza: POLITEKS*. 2006. Vol. 2. No. 2. P. 85–98. (In Russ.)

26. *Латыпов Р.Ф.* Эволюция политико-административных элит в постсоветской России: кросс-региональный анализ // Социология власти. 2009. № 6. С. 110–118. EDN: KZHNLJ.
Latypov R.F. Evolution of Political-Administrative Elites in Post-Soviet Russia: A Cross-Regional Analysis. *Sotsiologiya vlasti*. 2009. No. 6. P. 110–118. (In Russ.)
27. *Могилевкин Е.А.* Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. СПб.: Речь, 2007. 336 с.
Mogilevkin E.A. *Kar'ernyi rost: diagnostika, tekhnologii, trening* [Career growth: diagnostics, technologies, training]. St. Petersburg: Rech', 2007. 336 p. (In Russ.)
28. *Панов П.В.* Региональные политические процессы в Российской Федерации в «эпоху» Путина»: унификация или диверсификация? // ПОЛИТЭКС. 2006. Т. 2, № 4. С. 109–134. EDN: KVIKGT.
Panov P.V. Regional political processes in the Russian Federation in the Putin era: unification or diversification? *POLITEKS*. 2006. Vol. 2. No. 4. P. 109–134. (In Russ.)
29. *Паутов А.А., Вернигорова Т.П.* Элита и элитогенез. М.: Изд-во РАГС, 2000.
Pautov A.A., Vernigorova T.P. *Elita i elitogenez* [Elite and elitogenesis]. Moscow: Izd-vo RAGS, 2000. (In Russ.)
30. *Пихоя Р.Г.* Как власть обменяли на собственность // Социология власти. 2011. № 8. С. 5–11. EDN: ONZBBF.
Pikhoya R.G. How power was exchanged for property. *Sotsiologiya vlasti*. 2011. No. 8. P. 5–11. (In Russ.)
31. *Понеделков А.В.* Политическая элита: генезис и проблемы ее становления в России. Ростов н/Д.: Изд-во СКНЦ ВШ, 1995. 208 с.
Ponedelkov A.V. *Politicheskaya elita: genesis i problemy ee stanovleniya v Rossii*. [Political elite: genesis and problems of its formation in Russia]. Rostov-on-Don: Izd-vo SKNTs VSh, 1995. 208 p. (In Russ.)
32. *Ривера Ш., Ривера Д.* К более точным оценкам трансформации в российской элите // ПОЛИС: Политические исследования. 2009. № 5. С. 149–157. EDN: KYGVZX.
Rivera Sh., Rivera D. Towards more accurate assessments of the transformation in the Russian elite. *POLIS: Politicheskije issledovaniya*. 2009. No. 5. P.149–157. (In Russ.)
33. *Романовский А.А.* Основные тенденции ротации губернаторского корпуса в регионах Центрального Федерального округа // Вестник ВГУ. Серия: история, политология, социология. 2023. № 2. С. 73–77. EDN: NCVKWI.
Romanovskii A.A. Main trends in the rotation of the gubernatorial corps in the regions of the Central Federal District. *Vestnik VGU. Series: history, political science, sociology*. 2023. No. 2. P. 73–77. (In Russ.)

34. Слатинов В.Б. Губернаторы-«технократы» во главе российских регионов: новая кадровая стратегия Кремля // Вестник ВГУ. Серия: история, политология, социология. 2020. № 3. С. 37–41. EDN: EFWRXX.
Slatinov V.B. Governors-’technocrats’ at the helm of Russia’s regions: the Kremlin’s new personnel strategy. *Vestnik VGU. Series: history, political science, sociology*. 2020. No. 3. P. 37–41. (In Russ.)
35. Слепцов Н.С., Куколев И.В., Рыскова Т.М. Новая легитимность региональных лидеров // Социология власти. 1997. № 3. С. 5–23.
Sleptsov N.S., Kukolev I.V., Ryskova T.M. New legitimacy for regional leaders. *Sotsiologiya vlasti*. 1997. No. 3. P. 5–23. (In Russ.)
36. Тев Д.Б. Депутаты Государственной Думы РФ: особенности карьеры после прекращения полномочий // Социологическое обозрение. 2018. Т. 17, № 1. С. 106–133. <https://doi.org/10.17323/1728-192X-2018-1-106-133>. EDN: YQAQGY.
Tev D. B. Deputies of the State Duma of the Russian Federation: Peculiarities of a Career after the Termination of Powers. *Sotsiologicheskoe obozrenie*. 2018. Vol. 17. No. 1. P. 106–133. <https://doi.org/10.17323/1728-192X-2018-1-106-133>. (In Russ.)
37. Тев Д. Б. Федеральная административная элита России: особенности карьеры после ухода с должности // Полис. Политические исследования. 2023. № 1. С. 130–146. <https://doi.org/10.17976/jpps/2023.01.10>. EDN: BBGNON.
Tev D.B. Federal administrative elite of Russia: features of career after leaving office. *Polis. Politicheskie issledovaniya*. 2023. No. 1. P. 130–146. <https://doi.org/10.17976/jpps/2023.01.10>. (In Russ.)
38. Тев Д.Б. Депутаты фракций Единой России и КПРФ в Государственной Думе: сравнительный анализ карьеры после ухода с должности // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2023. № 4. С. 217–238. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2023.4.2248>. EDN: XZFP7C.
Tev D.B. Deputies of the United Russia and Communist Party factions in the State Duma: a comparative analysis of their careers after leaving office. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsial’nye peremeny*. 2023. No. 4. P. 217–238. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2023.4.2248>. (In Russ.)
39. Туровский Р.Ф. Институт губернатора в России: современная эволюция и перспективы // Региональная Россия — 2008: политика, деловой климат и социальные процессы в сравнительной перспективе / под общ. ред. А.В. Дахин. Н. Новгород: Изд-во ВВАГС, 2008. С.14–33.
Turovskii R.F. The Institute of Governor in Russia: Modern Evolution and Prospects. *Regional’naya Rossiya — 2008: politika, delovoi klimat i sotsial’nye*

- protsessy v sravnitel'noi perspektive* [Regional Russia — 2008: Politics, Business Climate and Social Processes in Comparative Perspective]. Under general ed. A.V. Dakhin. N. Novgorod: Izdatel'stvo VVAGS, 2008. P. 14–33. (In Russ.)
40. Уманская В.П., Малеванова Ю.В. Государственное управление и государственная служба в современной России. М.: Норма, 2020. 176 с. URL:<https://studfile.net/preview/16693484/page:13/> (дата обращения: 22.11.2022).
Umanskaya V.P., Malevanova Yu.V. *Gosudarstvennoe upravlenie i gosudarstvennaya sluzhba v sovremennoi Rossii*. [Public administration and civil service in modern Russia.] Moscow: Norma, 2020. 176 p. Available at :<https://studfile.net/preview/16693484/page:13/> (accessed: 22.11.2022). (In Russ.)
41. Шентякова А.В. Консолидация российской элиты как фактор государственной политики идентичности // Власть и элиты. 2020. Т. 7, № 1. С. 5–21. <https://doi.org/10.31119/pe.2020.7.1.1>. EDN: TLNSVI.
Shentyakova A.V. Consolidation of the Russian Elite as a Factor in State Identity Policy. *Vlast' i elity*. 2020. Vol. 7. No. 1. P. 5–21. <https://doi.org/10.31119/pe.2020.7.1.1> (In Russ.)
42. Arthur M.B., Hall D.T. and Lawrence B.S. (1989) Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach. In: Arthur MB, Hall DT and Lawrence BS (eds) *Handbook of Career Theory*. Cambridge: Cambridge University Press, 7–25.
43. Arthur M.B. (2008) Examining contemporary careers: A call for interdisciplinary inquiry. *Human Relations* 61(2): 163–186.
44. Baturó A. Cursus Honorum: Personal Background, Careers and Experience of Political Leaders in Democracy and Dictatorship. New Data and Analyses. *Politics and Governance*. 2016. Vol. 4. No. 2. P. 138–157. <https://doi.org/10.17645/pag.v4i2.602>.
45. Bernard J., Čermá K. Daniel (2021). Vzestupné a sestupné politické dráhy českých poslanců a senátorů. *Acta Politologica*. Vol. 13. No. 1. P. 22–42. https://doi.org/10.14712/1803-8220/3_2020.
46. Borchert, J., Stolz K. (2011). Institutional Order and Career Patterns: Some Comparative Considerations. *Regional & Federal Studies*. Vol. 21. No. 2. P. 271–282. https://www.researchgate.net/publication/233092340_Institutional_Order_and_Career_Patterns_Some_Comparative_Considerations
47. Botella J., Rodríguez Teruel J., Barberà O., Barrio A. A New Political Elite in Western Europe? The Political Careers of Regional Prime Ministers in Newly Decentralised Countries. *French Politics*. 2010. Vol. 8. No. 1. P. 42–61.
48. Caciagli, M. Regioni d'Europa: devoluzioni, regionalismi, integrazione europea. Firenze, Italy: Il Mulino, 2003.

49. Chudzikowski K., Mayrhofer W. In search of the blue flower? Grand social theories and career research: The case of Bourdieu's theory of practice. *Human Relations*. 2011. Vol. 64. No. 1. P.19-36.
50. Dodeigne J. (Re-)Assessing Career Patterns in Multilevel Systems: Insights from Wallonia in Belgium. *Regional & Federal Studies*. 2014. Vol. 24. No. 2. P. 151–171. Accessed 09.12.2024. URL: https://www.researchgate.net/publication/260083132_Re-Assessing_Career_Patterns_in_Multi-Level_Systems_Insights_from_Wallonia_in_Belgium.
51. Dodeigne J. Who governs? The disputed effects of regionalism on legislative career orientation in multilevel systems. *West European Politics*. 2018. Vol. 41. No. 3. P. 728–753. <https://doi.org/10.1080/01402382.2017.1415549>.
52. Golovin N.A. Zwei Typen der Generationsdynamik in Russland und in Deutschland // Hofmeister, Heimo, Mikirtumov, Ivan (Hrsg) *Krise der lokalen Kulturen und die philosophische Suche nach Identität*. Frankfurt am Main, Berlin, Bern, Bruxelles, New York, Oxford; Wien: Peter Lang, 2014.
53. Harvie C. *The Rise of Regional Europe*. London: Routledge, 1994. 112 p.
54. Keating M. *The New Regionalism in Western Europe: Territorial Restructuring and Political Change*. Cheltenham, UK: Edward Elgar, 1998. Ix+242 p.
55. Landau Matías. “Ser Jefe de Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires: la jerarquización de un cargo político y su impacto en la Argentina reciente”. *Pléyade*. 2021. No. 28. P. 140–160. Accessed 09.12.2024. URL: https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/207778/CONICET_Digital_Nro.85d8c875-0942-40c7-aa98-6f9289182d78_C.pdf?sequence=5&isAllowed=y (accessed: 08.08.2024).
56. Ross C., Panov P. The range and limitation of sub-national regime variations under electoral authoritarianism: The case of Russia. *Regional & Federal Studies*. 2019. Vol. 29. No. 3. P. 355–380.
57. Semenova E. The patterns of political career movements in the Russian Federation: the case of regional governors, 1991–2021. *Regional & Federal Studies*. 03 Jan. 2023. P. 1–20. <https://doi.org/10.1080/13597566.2022.2155811>.
58. Stolz K. Moving Up, Moving Down: Political Careers across Territorial Levels. *European Journal of Political Research*. 2003. Vol. 42. No. 2. P. 223–248.
59. Tams S., Marshall J. Responsible careers: Systemic reflexivity in shifting landscapes. *Human Relations*. 2011. Vol. 64. No. 1. P. 109–131.
60. Tronconi F. Sub-national Political Elites. In: Best H., Higley J. (eds) *The Palgrave Handbook of Political Elites*. London: Palgrave Macmillan, 2008. P. 611–624. https://doi.org/10.1057/978-1-137-51904-7_38.
61. Vercesi M. Approaches and lessons in political career research: Babel or pieces of patchwork? *Revista Española de Ciencia Política*, 2018. Núm. 48. P. 183–206. <https://doi.org/10.21308/recp.48.07>.