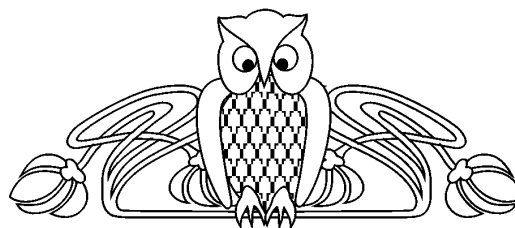




УДК 316.334.3

## РЕКРУТИРОВАНИЕ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИЧЕСКОЙ ЭЛИТЫ: ЭВОЛЮЦИЯ ЭТАПОВ, ФОРМ И КАРЬЕРНЫХ СТРАТЕГИЙ

Д. В. Покатов, О. Г. Антонова, З. М. Дыльнова



Покатов Дмитрий Валерьевич, доктор социологических наук, заведующий кафедрой истории, теории и прикладной социологии, Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского, [dvpokatov@gmail.com](mailto:dvpokatov@gmail.com)

Антонова Ольга Геннадьевна, доктор социологических наук, профессор кафедры истории, теории и прикладной социологии, Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского, [ogantonova@rambler.ru](mailto:ogantonova@rambler.ru)

Дыльнова Зоя Михайловна, доктор социологических наук, профессор кафедры социологии регионов, Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского, [dylnovaz@mail.ru](mailto:dylnovaz@mail.ru)

В статье авторы останавливаются на рассмотрении одного из важнейших процессов, определяющих качественный потенциал современной элиты, – рекрутировании элитных групп. Выявляются особенности рекрутирования политической элиты, определяющие данный процесс социальные факторы и механизмы. Особое внимание обращается на анализ базовых этапов рекрутирования политической элиты на региональном уровне: I этап – «квазисвободной конвергенции» (1991–1993 гг.); II этап – мутационного (1994–2000 гг.); III этап – «управляемой рекрутации элиты» (2001–2011 гг.); IV этап – смешанного (гибридного) (2012 г. – н. в.).

**Ключевые слова:** политическая элита, региональная политическая элита, рекрутирование, эволюция этапов и форм рекрутирования элиты.

### Recruiting the Regional Political Elite: Evolution of the Stages, Forms and Career Strategies

D. V. Pokatov, O. G. Antonova, Z. M. Dylnova

Dmitrij V. Pokatov, <https://orcid.org/0000-0002-99-73-1473>, Saratov State University, 83, Astrakhanskaya Str., Saratov, 410012, Russia, [dvpokatov@gmail.com](mailto:dvpokatov@gmail.com)

Antonova Olga Gennadievna, <https://orcid.org/0000-0003-1360-1684>, Saratov State University, 83, Astrakhanskaya Str., Saratov, 410012, Russia, [ogantonova@rambler.ru](mailto:ogantonova@rambler.ru)

Dylnova Zoya Michailovna, <https://orcid.org/0000-0002-8691-481X>, Saratov State University, 83, Astrakhanskaya Str., Saratov, 410012, Russia, [dylnovaz@mail.ru](mailto:dylnovaz@mail.ru)

The paper dwells on studying one of the most important processes defining the quality potential of the modern elite – recruiting elite groups. The political elite recruiting peculiarities defining this process, social factors and mechanisms are revealed. Special attention is paid to the analysis of the basic stages of the political elite recruiting at the regional level: Stage I – “quasi-free convergence” (1991–1993);

Stage II – mutational (1994–2000); Stage III – “elite controlled recruiting” (2001–2011); Stage IV – mixed (hybrid) (2012 – present time). The evolution peculiarities of the regional political elite representatives career strategies, suffering a number of changes during the transition from one stage of recruiting to another one are revealed.

**Key words:** political elite, regional political elite, recruiting, evolution of stages and forms of the elite recruiting.

DOI: <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2018-18-4-419-425>

В последние годы интерес к различным аспектам многогранной элитной проблематики не только не ослабевает, но и продолжает усиливаться, что не в последнюю очередь определяется сохраняющимся ведущим положением данной группы в социальной иерархии групп современного общества. Хотя в последние годы и появились многочисленные исследования, в которых рассматривались различные аспекты становления и функционирования элитных групп, следует признать, что многие проблемы еще требуют более глубокого и разностороннего анализа. Это в полной мере относится и к процессу рекрутирования региональной политической элиты.

Оценить сегодня однозначно процессы рекрутирования элитных групп не представляется возможным не только в силу быстрой трансформации и значительных эволюционных изменений, произошедших за более чем двадцать пять лет со времени распада СССР, но и вследствие значительной степени сложности и многоплановости, детерминированной действием различных факторов.

Прежде чем говорить о самом процессе рекрутирования региональных политических элит и его базовых особенностях, вспомним, что понимается под рекрутированием политической элиты. В целом ряде работ социологического и политологического профиля можно встретить определение рекрутирования (от фр. *recruiter* – вербовать) как процесса формирования элит, системы отбора в нее новых кадров<sup>1</sup>.

Однако, как думается, процесс рекрутирования политической элиты является более многогранным, что позволяет рассматривать его как исторически формирующиеся в обществе практики, формы и модели, связанные с изменением политического статуса индивидов, а также типы и разновидности профессионально-политического карьерного роста.



Применительно к современному региональному уровню можно говорить о нескольких этапах эволюции рекрутирования политической элиты, каждый из которых закреплял в ней определенные черты и способствовал формированию определенных моделей рекрутирования и типов карьер политическими деятелями.

Можно выделить следующие этапы процесса рекрутирования региональной политической элиты: I этап – «квазисвободной конвергенции» (1991–1993 гг.); II этап – мутационный (1994–2000 гг.); III этап – «управляемой рекрутации элиты» (2001–2011 гг.); IV этап – смешанный (гибридный) (2012 г. – н.в.). Как видно, за основу типологии взят во многом хронологический принцип, интегрирующий важнейшие этапы социально-исторического развития российского общества. Остановимся на рассмотрении особенностей каждого из отмеченных выше этапов.

I этап, «квазисвободной конвергенции» элиты, охватывал период с 1991 по 1993 г. Во многом он являлся переходным, что было напрямую связано с сосуществованием различных форм и моделей процесса элитного рекрутирования и соответствующими им разновидностями карьерного пути политических деятелей. При этом еще сохранялось доминирование существовавшей прежде номенклатурной формы рекрутации элит, хотя и был предпринят ряд шагов, в том числе и введение в регионах института полномочных представителей Президента РФ, призванного заменить большинство кадров прежней партийной номенклатуры. Сохранялись и сами номенклатурные принципы отбора кадров, из которых исключались лишь наиболее отжившие критерии, в частности, социальное происхождение, учет пребывания на партийно-административных должностях.

В господствовавшей в СССР номенклатурной системе отбора кадров в правящий класс постепенно сложились близкие формы траектории политической карьеры, формально различающиеся по некоторым признакам, в частности по способам социализации.

Одна из таких форм воплощала классический тип карьерного пути советского руководителя, представлявшего социальные группы, ранее принадлежавшие к низшим социальным прослойкам, прошедшего армию (войну), работу в трудовых коллективах на рядовых должностях, получившего заочное или вечернее образование, как правило, в системе высших партийных школ. Для другой формы был характерен в основном непрерывный цикл обучения, связывавший такие этапы, как «школа (училище или техникум) – вуз». После этого руководитель перемещался практически сразу на руководящие должности<sup>2</sup>.

Первый путь был достаточно характерен для многих представителей высшего и среднего звена партийной номенклатуры и многих региональных руководителей. Если обратиться к

изданному еще в 1983 г. справочнику «Состав центральных органов КПСС», то ряд членов Политбюро ЦК КПСС и руководителей областного уровня, представленных в ЦК КПСС, с первых дней войны находились на фронте. В частности, первый секретарь Ленинградского обкома, член Политбюро ЦК КПСС Г. В. Романов воевал в составе войск Ленинградского, затем 2-го и 3-го Прибалтийского фронтов, принимал участие в прорыве блокады Ленинграда. Затем, после окончания войны и завершения учебы в техникуме, работал конструктором, начальником сектора Центрального конструкторского бюро Министерства судостроительной промышленности, избирался секретарем парторганизации. Далее, в 1954 г., он был избран секретарем парткома завода имени А. А. Жданова, парторгом ЦК КПСС на этом предприятии, а в начале 1960-х, став секретарем Ленинградского райкома КПСС г. Ленинграда, последовательно дошел до поста первого секретаря Ленинградского обкома КПСС и в марте 1976 г. был избран членом Политбюро ЦК КПСС<sup>3</sup>. Достаточно близким был карьерный путь бывшего члена Политбюро, первого секретаря Московского городского комитета КПСС (1967–1985 гг.) В. В. Гришина. Став в апреле 1941 г. секретарем партийного комитета Серпуховского железнодорожного узла, в период с 1942 по 1950 г. он работал секретарем по кадрам, вторым, первым секретарем Серпуховского горкома партии, затем прошел путь от заведующего отделом Московского областного комитета КПСС до председателя ВЦСПС и в июне 1967 г. был избран первым секретарем Московского городского комитета КПСС, а с апреля 1971 г. – и членом Политбюро ЦК КПСС<sup>4</sup>.

Также достаточно распространенным был и второй путь, характерный для номенклатурных работников более позднего периода, которые действовали и в составе российской политической элиты первых двух периодов, отмеченных выше. В частности, первый секретарь Саратовского обкома КПСС (1976–1985 гг.), член ЦК КПСС В. К. Гусев, ставший в 1990-е гг. депутатом Государственной Думы и состоявший во фракции ЛДПР, окончив в 1957 г. Саратовский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского, а затем и Саратовский экономический институт, прошел последовательно путь от начальника смены, диспетчера, заместителя начальника лаборатории до главного инженера и директора Энгельского комбината химического волокна им. Ленинского комсомола и первого секретаря Энгельского горкома партии до первого секретаря Саратовского областного комитета КПСС<sup>5</sup>.

Примечателен и карьерный путь бывшего первого секретаря Горьковского обкома КПСС, а затем секретаря ЦК КПСС и заместителя Председателя Совета Министров СССР К. Ф. Катусева, объединивший в себе этапы партийной



и хозяйственно-административной карьеры. Окончив в 1951 г. Горьковский политехнический институт по специальности «инженер-механик по гусеничным машинам», он последовательно прошел путь от секретаря партбюро КЭО Горьковского автомобильного завода (с совмещением работы на предприятии в качестве конструктора) до секретаря партбюро организации КПСС КЭО Горьковского автомобильного завода и далее – до секретаря ЦК КПСС и заместителя Председателя Совета Министров СССР, а в 80-е гг. прошлого века – председателя ГКЭС СССР<sup>6</sup>.

Сохранение данных карьерных траекторий в начале 1990-х гг. приводило к тому, что в составе региональной политической элиты оставался достаточно весомый сегмент представителей бывшей партийно-государственной номенклатуры (по данным известного отечественного элитолога О. В. Крыштановской, до 75% представителей высшей элиты<sup>7</sup>).

Вместе с тем все же нельзя отрицать и тот факт, что определенные изменения в процессе и механизмах рекрутирования политической элиты стали происходить. Под влиянием изменений во властных структурах в центре многие бывшие представители партийной номенклатуры стали выбывать из состава элитных групп. Иногда этот процесс, особенно до декабря 1991 г., носил характер добровольных отставок.

В рассматриваемый период постепенно стала формироваться еще одна траектория элитного рекрутирования, связанная с приходом в элитную группу лиц более молодого возраста. Однако она, как и в предшествующее время, не стала определяющей, во многом по причине того, что многие представители бывшей партийной номенклатурной элиты не особо приветствовали приход молодых кадров в состав элитных групп. Кроме того, у самих представителей молодежных когорт не сложилось четкого понимания потребностей прихода в состав элиты. Так, проведенный А. Е. Чириковой и Е. П. Чириковым в 2011 г. опрос части представителей административной элиты Санкт-Петербурга показал, что 41% респондентов на вопрос «Что привело работников на службу в органы государственной власти» ответили, что для них выбор оказался случайным, и только 26% выбрали ответ – социальная значимость работы. При этом средний возраст чиновников-мужчин, участвовавших в опросе, составил 43,4 года, а женщин – 43,8 года<sup>8</sup>. В целом средний возраст политической элиты в начале и середине 90-х гг. прошлого века составлял у представителей региональной элиты 49 лет<sup>9</sup>.

Положение стало несколько меняться на II этапе рекрутирования региональной элиты, который можно определить, как мутационный (1994–2000 гг.). Именно в это время стали определяться как контуры будущих ведущих моделей рекрутирования политической региональной элиты, так и типы карьер региональных политиков.

Также в рамках данного этапа наиболее рельефно стали проявлять себя некоторые особенности процесса рекрутирования как федеральной элиты в целом, так и политической элиты региона в частности. Формирующаяся в 1990-е гг. система рекрутирования политической элиты причудливо сочетала в себе черты, доставшиеся в наследство от легально-номенклатурной модели, и черты, сформировавшиеся в ходе модернизационных процессов, происходящих в современной России.

При этом ряд достаточно существенных изменений произошел в системе отбора претендентов в политическую элиту. Так, если в господствующей в СССР системе отбора кадров в правящий класс обязательной была принадлежность к определенному слою, то в настоящее время этому не придается какое-либо решающее значение. Сократились и формальные требования, предъявляемые сегодня к кандидатам в элитные слои, а целый ряд из них, начиная с социального происхождения, обязательной ранее партийной принадлежности и т. п., перестали быть главенствующими. В целом, отсутствие многочисленных номенклатурных барьеров, обязательности прохождения всех номенклатурных ступеней приводило к некоторому «омоложению» состава политической элиты, в которой стали появляться и политические деятели моложе 30 лет. Вхождение в ее состав не означало, как это было раньше, пожизненного пребывания в ней. В последние годы наблюдаются заметные персональные перемещения в составе данной группы. В ряде случаев представители политической элиты вообще выбывают из ее состава, что обычно в регионах было связано со сменой губернатора. Такие глубинные изменения в составе современных политических элит стали возможны благодаря появлению новых механизмов отбора, к числу которых относятся и выборы. Однако переоценивать значимость данных механизмов в силу ряда причин (в том числе сохраняющейся тенденции к использованию административного ресурса, формализации выборных практик и т. д.) не стоит.

По сути, действовавшая ранее модель рекрутирования трансформировалась в кланово-корпоративную, включающую на современном этапе целый ряд форм и разновидностей. Данная модель, начало формирования которой относится именно к 90-м гг. XX в., отличалась как от западных, так и прежних отечественных практик рекрутирования политической элиты. Как известно на Западе, о чем писал еще в конце 1950-х гг. известный американский социолог Ч. Р. Миллс, в провинциальных городах существовали две прослойки социальных верхов: одна из них состояла из рантье и из семейств, завоевавших свое высокое общественное положение сравнительно давно; другую прослойку образуют семейства, выдвинувшиеся сравнительно недавно и про-



явившие себя в социальной и экономической сфере как люди более предприимчивого типа<sup>10</sup>.

Вобрав в себя некоторые черты прежней легально-номенклатурной модели, формировавшаяся в 1990-е гг., современная модель рекрутирования элиты приобрела и ряд новых черт, что сделало ее причудливо эклектичной. На уровне федеральной элиты она трансформировалась в кланово-корпоративную. В регионах стали закрепляться такие ее формы, как старо- и неономенклатурные, во многом связанные с действующими в той или иной форме номенклатурными принципами отбора в элиту, а также корпоративно-профессиональная, ориентированная на отбор кадров, представляющих деполитизированную профессионально-политическую прослойку, концентрирующую выходцев из закрытого, корпоративного сегмента, и кланово-профессиональная, представленная родоплеменными (тейповыми) или национально-земляческими образованиями, заинтересованными в пополнении элиты выходцами из таких же социальных слоев и групп.

Рассматривая II период процесса рекрутирования региональных элит, нельзя не сказать о сформировавшихся в данный период наиболее характерных типах карьерного пути региональных политиков. В этих условиях, по сути, доминировавший ранее административный карьерный тип стал существенно трансформироваться и дополняться новыми, выступившими основой для появления двух моделей политической карьеры современной политической элиты, которые условно, используя подход американского советолога К. Фармера, можно определить как «естественная» и «искусственная»<sup>11</sup>. Первая, естественная, модель карьеры современного элитного деятеля, в наибольшей степени проявившаяся в 90-е гг. прошлого века, включала в себя такие формы, как профессионально-личностную, в которой ведущее значение приобретали креативно-личностные характеристики, и административную, ориентированную на соответствие статусным показателям. Вторая, искусственная, модель, закрепившаяся в рамках следующего этапа рекрутирования, концентрировала командный и аутсайдерский (неспециализированный) тип.

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

Более типичной формой карьеры, относящейся также к естественной модели, является административная. В отличие от советского периода, она несколько модифицировалась. Типичным являлся в этой связи трудовой путь некоторых представителей региональной политической

элиты России. В частности, губернатор Саратовской области (1996–2005 гг.) Д. Ф. Аяцков начал свой трудовой путь агрономом в хозяйствах Татищевского и Балтайского районов Саратовской области. Затем, перед тем как стать губернатором, в период с 1992 по 1996 г. занимал должность вице-мэра, первого заместителя главы администрации г. Саратова<sup>12</sup>. Типична биография и другого губернатора эпохи 90-х гг. В. А. Стародубцева, являвшегося в течение более чем 30 лет председателем колхоза им. Ленина Тульской области (с 1964 по 1997 г.), руководившего также агропромышленным объединением «Новомосковское» (1987–1997), а затем в течение двух сроков (с 1997 до 2005 г.) являвшегося губернатором Тульской области<sup>13</sup>.

В целом сформировавшиеся в 90-е гг. прошлого века характерные черты, особенности и практики процесса рекрутирования политических элит региона претерпели ряд существенных изменений в следующий III этап, который можно условно определить, как период «управляемой рекрутации элиты».

В данный период, по сути, отодвигаются на второй и третий план старо- и неономенклатурные модели рекрутирования политических элит. Резко снижается количество представителей старой советской номенклатуры в составе политической элиты в целом и региональной политической элиты в частности. Как показал анализ биографий представителей политической элиты, к 2005–2008 гг., в ней осталось около 15,7% выходцев из партийной и комсомольской среды. В дальнейшем, к 2012 г., количество представителей бывшего господствующего класса в составе Государственной Думы сократилось до 7,3%, в Совете Федерации – до 4,2%. В правительстве данная категория вообще отсутствовала (подсчитано автором на основании биографий деятелей политической элиты, опубликованных в: Коммерсант-Власть. 2008. № 2. С. 61–88; Мухин А. А. Правители России: Старая площадь и Белый дом. М., 2005; Щеголев К. А. Кто есть кто в России. Исполнительная власть. М., 2007; Щеголев К. А. Кто есть кто в России. Законодательная власть. М., 2009; Коммерсант-власть. 2012. № 1–2. С. 47–78; Правительство Российской Федерации // Рос. газ. 2012. 22 мая. С. 2–4).

На региональном уровне также наблюдалось резкое сокращение (до 2–4%) представителей бывшей номенклатурной элиты. Наряду с резким сокращением представителей прежней номенклатурной прослойки резко возросло представительство корпоративных кругов (включавших армейский генералитет, представителей ФСБ и правоохранительных округов).

Данное обстоятельство не является чем-то экстраординарным и вполне объяснимо, если учитывать ряд обстоятельств. Известно, что еще американский социолог Ч. Р. Миллс весьма одобрительно относился к представительству



военных кругов в политической элите. Он отмечал, что нет другой такой группы, которая имела бы подготовку, относящуюся одновременно к экономическим, политическим и военным делам; нет другой группы, которая имела бы такой длительный опыт, связанный с ответственными решениями; нет другой такой группы, которая, по его мнению, так охотно усваивала бы специальные знания других групп и с такой готовностью использовала бы эти знания в своем профессиональном деле<sup>14</sup>.

Действительно, отмеченные известным американским социологом обстоятельства, детерминирующие одну из ведущих позиций, занимаемых представителями корпоративных кругов сегодня, не потеряли своей актуальности. Во многом сохранение корпоративно-профессиональной формы рекрутирования элиты (в том числе в Волгоградской, Тульской и Ульяновской областях, Республиках Дагестан и Ингушетия) и сами достаточно стабильные позиции представителей корпоративных кругов связаны с тем, что они обладают такими важными ресурсами, как длительный административный опыт, большая информированность и созданные ранее имиджевые преимущества.

Еще одной из особенностей третьего периода в процессе рекрутирования современной региональной элиты является значительное омоложение ее состава, связанное с приходом сравнительно молодых политических деятелей. Для многих представителей данной группы типичным является начало политической карьеры сразу после окончания вуза, первоначально на низовых должностях в политических партиях либо общественных организациях.

Проводимые в 2000-е гг. исследования позволили их авторам выделить три интегральных компонента «пропуска» в элиту: личные качества, наличие ресурсов и проявление активности в соответствующей сфере<sup>15</sup>. К личным качествам были отнесены: умение добиваться цели, ориентироваться в ситуации, создавать команду, коммуникабельность, внешность (обаяние), ум. К ресурсам относились престижное образование, наличие связей, финансы, среда обитания молодого человека, доступ к каналам массовой коммуникации (СМИ, культура) и т. д. «Проявление активности» рассматривалось как хорошие показатели в учебе, участие в общественной и политической жизни. Сами эксперты на первое место из всех качеств поставили наличие ресурсов и лишь затем личные качества и личную активность. Политическая реальность также свидетельствовала о том, что более важными для продвижения молодого политика в состав элиты оказывались ресурсы, связанные со сферой применения профессиональной деятельности. В результате большие возможности имели молодые политики, начавшие свою карьеру в силовых структурах (налоговой службе, милиции, ФСБ),

продолжившие свою деятельность в какой-либо коммерческой фирме на должности директора (соучредителя) или другого топ-менеджера и лишь затем перешедшие в представительные органы власти или назначенные на какую-либо должность в исполнительных структурах власти региона или России<sup>16</sup>.

Но, как правило, данный путь являлся скорее исключением, чем правилом. Число представителей молодого поколения в составе элиты было не так велико. К ним можно отнести только 14,6% от общего числа российских депутатов. На региональном уровне данный показатель был еще ниже. Так, в Саратовской области он составлял 9,0%, в Самарской – 4,3%, в Волгоградской – 7,4% от общего числа представителей элиты (подсчитано автором на основании биографий, представленных в: Коммерсант-власть. 2012. № 1–2. С. 47–78; Интернет-энциклопедия «Кто есть кто в Саратовской области» о самых успешных и известных персонах региона. URL: <http://www.kto.delovoysaratov.ru>; Известные люди Юга России. URL: <http://www.vipstav.ru>; Самарская губернская Дума. URL: <http://www.samgd.ru>; Правительство Самарской области. URL: <http://www.samregion.ru>).

Более типичными карьерными путями в данный период становились разновидности искусственной модели (в том числе командный и аутсайдерский (неспециализированный)), которые отличались значительной вариативностью, отсутствием последовательных этапов. В целом ряде случаев карьерная траектория политика (особенно в аутсайдерском типе) первоначально была достаточно далека от политики.

Во многом особенности процесса рекрутирования в рамках III этапа подготовили переход к IV современному, смешанному (гибридному) этапу, начавшемуся в 2012 г. и продолжающемуся сегодня. В рамках данного периода идет закрепление некоторых тенденций, наиболее заметных на предшествующих этапах. При этом происходит причудливое объединение различных сегментов процесса рекрутирования, характерных для предшествующих этапов. Также для данного периода было типично сосуществование различных механизмов рекрутации, а также форм и разновидностей карьерного роста политиков.

Как и на этапе «управляемой рекрутации» элиты, практически не проявляли себя старо- и неонотократурный типы элитного рекрутирования. Количество представителей бывшей партийной элиты снизилось до рекордно низкой отметки (для парламентской элиты она равнялась 6,8%, для всей федеральной элиты – 5,8%, для региональной – от 1,0 до 4,0% (применительно к регионам Среднего Поволжья) (подсчитано автором на основании биографий, представленных в: Коммерсант-власть. 2016. № 44. С. 21–53; Правительство Российской Федерации // Рос. газ. 2012.



22 мая. С. 2–4; Интернет-энциклопедия «Кто есть кто в Саратовской области» о самых успешных и известных персонах региона. URL: <http://www.kto.delovoysaratov.ru>; Известные люди Юга России. URL: <http://www.vipstav.ru>; Самарская губернская Дума. URL: <http://www.samgd.ru>; Правительство Самарской области. URL: <http://www.samregion.ru>). Из этнократической формы выделилась такая весьма специфическая разновидность, как семейно-клановая, при которой на второй план отступают как социально-политические, так и профессиональные составляющие, и принципы и первенствующее значение имеют родственные связи, как это происходит в некоторых регионах Юга России.

Хотя и продолжил существование корпоративно-профессиональный тип, он на современном этапе не является доминирующим. В целом сохранилось доминирование искусственной модели карьерного роста членов региональной элиты, включавшей как командную, так и аутсайдерскую (неспециализированную) разновидности. Естественный, профессионально-личностный, тип был представлен весьма своеобразно только в некоторых регионах. В частности, в Саратовской области он проявился только после выборов в сентябре 2017 г., когда в состав областного парламента были избраны 3 оппозиционных политика, являющихся представителями молодежной возрастной группы (6,8 % от состава парламентской элиты региона) (см.: Правительство Саратовской области. URL: <http://saratov.gov.ru>; Саратовская областная Дума. URL: <http://www.srd.ru>). Не лучше обстоят дела и в соседних регионах. В частности, в Волгоградской области только 7,5% молодых политиков находятся в составе одного из сегментов элиты.

В составе современных элитных групп сегодня сосредоточены политики с высоким образовательным потенциалом. Согласно полученным автором в ходе анализа 344 биографий элитных деятелей данным, многие представители элиты региона имеют определенный управленческий опыт. Стаж работы от 5 до 15 лет в исполнительных структурах власти и управления имеют в Саратовской области 19,6% представителей элиты, в Волгоградской – 14,8%, в Самарской области – 14,9%. Около 5,0% политиков в Саратовской области и 8,0% в Волгоградской области имеют стаж работы в исполнительных структурах власти более 15 лет. В законодательных органах власти в Саратовском регионе стаж работы от 5 до 15 лет имеют 13,0% представителей элиты, в Самарской – 23,6%, в Волгоградской области – 22,0%. В политических партиях и общественных движениях стаж работы от 5 до 15 лет в Саратовской области имеется у 3,27% политических деятелей, в Самарской – у 3,5%, в Волгоградской области – у 3,7% политиков.

Меняются в последние годы и механизмы рекрутирования элит в условиях региона. Под

влиянием объективных обстоятельств Президент РФ В. В. Путин восстановил прямые выборы высших лиц региона. Это привело лишь к некоторым изменениям в механизмах и формах рекрутирования.

Несколько модифицируются и факторы, влияющие на построение карьеры представителей различных сегментов политической элиты региона. По данным А. В. Шентяковой, для сотрудников исполнительной власти ключевым фактором влияния на построение карьеры является административный ресурс. При этом в данной группе исследователь выделяет «автономных профессионалов», строящих карьеру за счет своего опыта, профессиональных знаний и умений, и «патронажников», карьера которых зависит от внешней благоприятной карьерной среды. Для сегмента законодательной региональной элиты важными становятся социально-профессиональный статус и индивидуальный профессионализм<sup>17</sup>.

В целом, отмеченные выше процессы, к сожалению, пока не привели к глобальным изменениям общих трендов рекрутирования политической элиты региона, контуры которых стали формироваться в предшествующий период, и во многом способствовали складыванию на региональном пространстве такого достаточно своеобразного феномена, как корпоративная персонекратия, основой которой выступают, прежде всего, представители правящей элиты, опирающиеся на разветвленные сегменты бизнес-элиты. По сути, сохранение в перспективе этой тенденции может привести (и уже приводит) к своеобразному синтетическому типу развития, включающему в себя различные – как архаичные, так и современные и даже постмодерные – проявления, которые отражаются не только на облике политической элиты региона, но и на особенностях ее функционирования.

## Примечания

- 1 См.: Политическая энциклопедия : в 2 т. / науч. ред. : пред. совета Г. Ю. Семигин. М., 1999. Т. 2. С. 340.
- 2 См.: *Мохов В. П.* Региональная политическая элита России (1945–1991 годы). Пермь, 2003. С. 190.
- 3 См.: Состав центральных органов КПСС, избранных XXVI съездом партии. М., 1983. С. 23.
- 4 Там же. С. 17.
- 5 Там же. С. 141.
- 6 См.: Министры советской эпохи о времени, о соратниках, о себе. М., 2010. С. 311–334.
- 7 См.: *Крыштановская О. В.* Трансформация старой номенклатуры в новую российскую элиту // *Общественные науки и современность.* 1995. № 1. С. 65.
- 8 См.: *Чирикова А. Е., Чириков Е. П.* Чиновники Санкт-Петербурга : социально-профессиональный портрет // *Российские властные институты и элиты в трансформации : материалы восьмого Всерос. семинара «Социологические проблемы институтов власти*



- в условиях российской трансформации» / отв. ред. А. В. Дука. СПб., 2011. С. 267.
- <sup>9</sup> Крыштановская О. В. Элита и возраст : путь наверх // Социс. 2002. № 4. С. 51.
- <sup>10</sup> См.: Миллс Ч. Р. Властвующая элита. М., 1959. С. 61.
- <sup>11</sup> Farmer K. The Soviet Administrative Elite. N. J., 1994. P. 3.
- <sup>12</sup> См.: Семенов В. Н. Правители земли Саратовской. Саратов, 2014. С. 258.
- <sup>13</sup> См.: Стародубцев В. А. На крутых поворотах судьбы. М., 2014. С. 19–57, 155–202.
- <sup>14</sup> См.: Миллс Ч. Р. Указ. соч. С. 273.
- <sup>15</sup> См.: Кадровые резервы России. Состав и особенности элитобразования / авт.-сост. А. Б. Шатилов, А. В. Юдельсон, С. В. Дойченко. М., 2007. С. 5.
- <sup>16</sup> Там же.
- <sup>17</sup> См.: Шенякова А. В. Модели и факторы карьеры представителей политической и административной региональной элиты // Власть и элиты : альманах / гл. ред. А. В. Дука. СПб., 2014. Т. 1. С. 398.

---

**Образец для цитирования:**

Покатов Д. В., Антонова О. Г., Дыльнова З. М. Рекрутирование региональной политической элиты: эволюция этапов, форм и карьерных стратегий // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Социология. Политология. 2018. Т. 18, вып. 4. С. 419–425. DOI: <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2018-18-4-419-425>

**Cite this article as:**

Pokatov D. V., Antonova O. G., Dylnova Z. M. Recruiting the Regional Political Elite: Evolution of the Stages, Forms and Career Strategies. *Izv. Saratov Univ. (N. S.), Ser. Sociology. Politology*, 2018, vol. 18, iss. 4, pp. 419–425 (in Russian). DOI: <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2018-18-4-419-425>

---