



Таблица 6

Гендерная специфика сексуальной толерантности молодежи, %

| Качества | Мужчины | Женщины | Значение по VKрамеру | Значимость по VKрамеру |
|-------------------------------|---------|---------|----------------------|------------------------|
| Гостя, туриста в нашей стране | 17 | 43 | 0,38 | 0,000 |
| Гражданина нашей страны | 14 | 39 | 0,38 | 0,000 |
| Коллеги по работе | 13 | 36 | 0,41 | 0,000 |
| Соседа по дому | 13 | 30 | 0,37 | 0,000 |
| Близкого друга | 15 | 32 | 0,34 | 0,000 |
| Матери или отца ваших детей | 12 | 15 | Связь отсутствует | Связь отсутствует |
| Вашего супруга/супруги | 15 | 15 | Связь отсутствует | Связь отсутствует |

Примечания

- 1 См.: Социологическая энциклопедия : в 2 т. Т. 2 / Национальный общественно-научный фонд ; рук. науч. проекта Г. Ю. Семигин ; гл. ред. В. Н. Иванов. М. : Мысль, 2003. С. 660–661.
- 2 Исследование методом опроса было проведено Центром региональных социологических исследований

Саратовского государственного университета при участии автора в 2012 г. Объем репрезентативной квотно-стратифицированной выборки составил 533 человека: 49,3% – мужчины, 50,7% – женщины.

- 3 Наличие статистической зависимости доказано значением коэффициента VKрамера в диапазоне (0,41–0,34) при значимости 0,000.

УДК 316.334.3

ПОЛИТИЧЕСКИЙ РЕКРУТИНГ В РОССИИ (XX – НАЧАЛО XXI ВЕКА): ОПЫТ СРАВНИТЕЛЬНОГО СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА

Д. В. Покатов

Саратовский государственный университет
E-mail: dvpokatov@gmail.com

В статье дается сравнительный анализ принципов и форм рекрутирования политико-административной элиты современной России и правящего класса бывшего СССР, рассматриваются факторы, детерминирующие рекрутинг элитных групп.

Ключевые слова: политический рекрутинг, политическая элита, правящий класс, политическая карьера, модели.

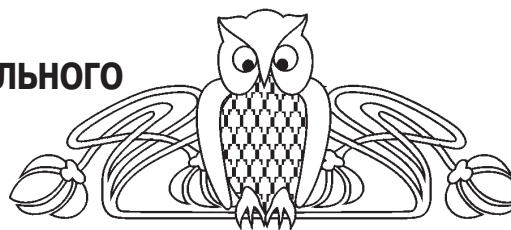
Political Recruitment in Russia (XX – the Beginning of the XXI Century): Experience of Comparative Sociological Analysis

D. V. Pokatov

The article deals with the comparative analysis of principles and forms recruitment of political-administrative elite in modern Russia and the ruling class of the former USSR, studies the factors determining recruiting the elite groups.

Key words: political recruitment, political elite, ruling class, political career, models.

Продолжающийся в России процесс трансформации различных сторон общественной жизни по-прежнему свидетельствует об усилении влияния на них элитных групп, и прежде всего политической элиты. От того, каким потенциалом обладают данные группы, во многом зависят как эффективность их функционирования, так и векторы общественного развития в целом.



В условиях осуществляющихся в современном российском обществе модернизационных процессов продолжают значительные изменения не только характерных признаков и функций политической элиты, но и форм и моделей ее рекрутирования.

Традиционно рекрутирование элит (от франц. *recruiter* – вербовать) рассматривается в научной литературе как процесс формирования элит, пополнение их новыми членами¹ либо как особый механизм отбора на руководящие должности в государстве и партии новых членов².

Однако, думается, политический рекрутинг нельзя сводить только к принципам и формам отбора кандидатов в состав политической элиты как особой относительно небольшой социальной группы, объединяющей выходцев из различных социальных слоев, профессионально занимающихся политической деятельностью и располагающих как статусными, так и иными возможностями для воздействия на общество. Рекрутинг элиты сегодня представляет собой более сложное и комплексное явление, которое предполагает и учет того, каким образом кандидаты в элиту вовлекаются в политику, выдвигаются на руководящие посты, и взаимосвязь самой системы отбора кандидатов, ее принципов и механизмов



и детерминируемых ими карьерных траекторий политиков.

В этой связи в данном исследовании под политическим рекрутингом понимаются исторически сложившиеся практики и способ взаимодействия людей, связанные с изменением их властно-политического статуса, и одновременно форма их профессионально-политического карьерного роста. Таким образом, важным здесь является не только процесс отбора кандидатов в элиту, его принципы и механизмы, достаточно хорошо рассмотренные сегодня в ряде исследований по элите, но и сравнительно слабо представленные в них особенности и модели карьерного роста политических деятелей. Относительно советского периода это вполне объяснимо, поскольку само слово «карьера» воспринималось негативно, стремление индивидов (в том числе и политических деятелей) изменить свой статус рассматривалось как карьеризм, характерный только для западных обществ. В настоящее время само восприятие карьеры более нейтрально. Она рассматривается как объективно возникший и развивающийся показатель человеческого роста. Существует достаточно много определений понятия «карьера». Согласимся с Ю. В. Астаховым, что карьера (в том числе и политическая) – это общая система процессов развития человека (специалиста) и его профессиональные достижения в определенной сфере деятельности³. По сути, политическая карьера – это особая разновидность профессиональной карьеры, которая может идти как по линии специализации (совершенствование и углубление в основном выбранной в начале пути профессиональной линии (траектории)), так и по пути транспрофессионализации (овладения другими профессиями и областями опыта)⁴.

Таким образом, сам процесс рекрутирования элиты, включающий в том числе формирование и развитие профессионально-политических карьерных траекторий, достаточно сложен и многогранен. На него оказывает влияние ряд объективных и субъективных факторов, к числу которых, без сомнения, относится цивилизационный фактор, особенности развития различных общественных систем.

С. Г. Кирдина, во многом основываясь на анализе различных типов цивилизаций, данным С. Хантингтоном, отмечала, что путь эволюции многих обществ определяется типом институциональной матрицы, по-разному проявляющей себя в восточной и западной моделях общественной организации⁵. При этом западная модель основана на рыночной экономике, федеративно-субсидиарной (пропагандирующей ценности личности, ее права и свободы) политической системе. Для восточной модели (куда можно отнести и Россию) характерными становились нерыночная экономика, унитарно-централизованная политическая система и доминирование коллективных ценностей⁶.

Основываясь на данном подходе, можно говорить о том, что типы матриц во многом определяют как тип господствующих в обществе норм и ценностей, так и саму систему власти и политического рекрутинга.

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

В отличие от восточной, западная, легитимно-инновационная, модель, в которой отвергались традиционные ценности, способствовала формированию совершенно иного типа властных отношений и господства, во многом тяготевавшего к формально-рациональным процедурам и установлениям, деловой компетенции. Если в восточной модели доминирующее влияние на политику оказывали вождь, получивший власть по наследству, и особая социальная организация, то в западной – избранный в соответствии с легальными процедурами лидер, обладающий какими-либо харизматическими чертами.

Господствовавшая в советский период модель рекрутинга правящего класса, которую условно можно определить как легально-номенклатурную, являясь, по существу, промежуточной между традиционалистской, присущей восточным обществам, и легитимно-инновационной, характерной для западных стран, отличалась ярко выраженным закрытым, недемократическим характером формирования, узким кругом селектора, из которого отбирались претенденты на высшие руководящие посты.

Отличительной ее особенностью было наличие многочисленных формальных требований, предъявляемых к кандидатам (в том числе учет социального происхождения, партийности, стажа административной деятельности). Многие из них стали формироваться в России сразу после Октябрьской революции 1917 г. и сохранялись в видоизмененном состоянии до распада СССР в 1991 г. Так, еще в феврале 1922 г. руководитель Советского правительства В. И. Ленин в письме к будущему Председателю Совнаркома СССР В. М. Молотову рекомендовал при проведении работы по организации и учету партийных кадров составлять карточки на несколько сот крупнейших работников партии с делением на пропагандистов, агитаторов, преподавателей с отзывами об их работе. Они, по его мнению, должны были содержать сведения о 5-летнем стаже с указанием последних должностей и подписаны как минимум четвертьмя и более (до шести) руководителями. Несколько позднее Ленин настоятельно требовал, чтобы при отборе кандидата на руководящий пост обязательно учитывались: его добросовестность, политические позиции, знание дела и административные способности⁷.



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

В ряде западных стран, где доминирующей была ориентация на права и свободы личности, отсутствовали жесткая регламентация и комплекс устойчивых формальных требований к кандидатам, по сути, закреплялись два типа политической карьеры. Первый в некоторых исследованиях обозначается как бюрократический. Он начинается, как правило, с занятия скромного административного поста в общегосударственных или муниципальных органах, и в середине карьерного пути осуществляется переход к политической деятельности. Второй путь – собственно политический, обычно начинается в культурной, научной, педагогической или юридической областях и сочетается, как правило, с активной деятельностью в разных общественных организациях. Продвижение в элиту происходит в данном случае не столько в профессиональной, сколько в общественной сфере⁸.

В целом, удивительная на Западе модель политической карьеры элиты во многом закрепляет ее естественный тип, который должен включать все необходимые ступени процесса подъема политика на верхние ступени политической иерархии, начиная от ранней социализации и закрепления политических ценностей, норм, и ролей, до так называемого этапа селекции (высшими элементами которого выступают получение квалификации и профессиональная ориентация) и вхождения в элиту⁹.

В отличие от западной модели, в советской легально-номенклатурной системе утвердились совершенно иные формы политических карьерных траекторий. Можно согласиться с Ю. В. Согомоновым, что для советской системы политического рекрутинга был характерен особый тип личности, который в условиях существовавшей дисциплинарной культуры выстраивал свою социальность и идентичность по принципу строгой самодисциплины и соответствия утвердившимся нормам¹⁰.

В условиях действовавших в СССР достаточно жестких правил отбора кандидатов в состав правящего класса сложились близкие, по сути, формы карьерной траектории, различающиеся только по ряду параметров, в том числе по способам социализации.

Одна из таких форм символизировала классический тип карьерного пути советского руководителя, поднявшегося с самых низов, прошедшего армию (войну), работу в трудовых коллективах на рядовых должностях, получив-

шего образование в большинстве случаев в заочной или вечерней форме обучения либо благодаря системе высших партийных школ. Для другой формы был характерен в основном непрерывный цикл обучения – «школа – (училище или техникум) – вуз», а затем сразу деятельность на руководящих должностях или в качестве специалистов¹¹.

Обе эти формы объединяло, прежде всего, то, что они не являлись чисто политическими, а в большей степени знаменовали собой путь администратора. Об этом говорил и характер полученного образования. Так, по данным В. П. Мохова, к середине 70-х гг. прошлого века более 70% секретарей ЦК компартий союзных республик, обкомов и крайкомов КПСС и 60% секретарей горкомов и райкомов КПСС имели в основном техническое и сельскохозяйственное образование, к концу 1987 г. этот показатель возрос соответственно до 84,5 и 68,8 %¹². Даже в настоящее время, несмотря на ряд изменений механизмов и принципов рекрутирования элит, он остается достаточно высоким. Инженерно-техническое образование имеют 50% представителей политической элиты и только 18,7% – гуманитарное¹³.

Таким образом, действовавшая в бывшем СССР система рекрутинга кандидатов в состав правящего класса, по сути, воспроизводила закрытую административную траекторию.

В отличие от нее, в современной России произошел ряд важных изменений, способствовавших трансформации как господствовавшей ранее системы отбора кандидатов в элиту, так и форм профессионально-политической карьеры современных политических деятелей. Так, если в прежней, легально-номенклатурной, модели обязательной была принадлежность к определенному социальному слою, то в настоящее время появились возможности для рекрутинга в элиту лиц, принадлежащих к различным социальным слоям и группам. Значительно уменьшилось число формальных требований к претендентам, а некоторые из них (в том числе социальное происхождение, наличие значительного опыта административно-политической деятельности и др.) перестали быть доминирующими (хотя и не исчезли совсем). В составе различных групп политической элиты (как парламентской, так и элиты, представляющей исполнительную власть) появляются политики моложе 30 лет. При этом средний возраст депутатов Государственной думы составляет сегодня 51 год, а членов Правительства РФ – 48 лет¹⁴. На региональном уровне (в частности, в Саратовской области) средний возраст политических деятелей, принадлежащих к различным сегментам политической элиты, равен 49 годам¹⁵.

Также в составе современной политической элиты наблюдаются и частые персональные мобилизационные переходы как внутри элиты, так



и между элитными группами, существенно меняющие ее облик.

Данные изменения во многом стали возможны благодаря трансформации ряда механизмов рекрутирования элиты, прежде всего, широкому распространению выборной практики, хотя и имеющей некоторые недостатки, но, несомненно, придававшей больше легитимности функционированию элиты в целом и во многом изменившей роль личностного начала. Если в прежней системе, где действовала строгая самодисциплина, от политического деятеля требовалось четкое соответствие установившимся принципам, то в новой системе, утверждавшей некоторую толерантность отбора кандидатов в элиту, стал формироваться новый тип элитной личности, готовой и способной к постоянной мобильности и построению индивидуальной профессиональной карьеры.

В этих условиях, по сути, доминировавший административный карьерный тип стал существенно трансформироваться и дополняться новыми, выступившими основой для появления двух моделей политической карьеры современной политической элиты. Условно, вслед за американским советологом К. Фармером, рассматривавшим в своих работах формы рекрутирования элит, их можно определить как «естественные» и «искусственные»¹⁶. В первом случае процесс вхождения в политическую элиту связан во многом с имеющимся у кандидатов личностным потенциалом и проходит в условиях неконтролируемой конкуренции, во втором – представители элиты повышают свой статус независимо от имеющихся у них способностей.

Первая, естественная, модель карьеры современного элитного деятеля включает в себя такие формы, как профессионально-личностная и административная. Вторая, искусственная, модель концентрирует командный и аутсайдерский (неспециализированный) тип.

Профессионально-личностный тип, характерный для естественной модели, сравнительно недавно стал распространяться в отечественной системе рекрутирования элиты. В большинстве своем он характерен для представителей молодежных возрастных когорт. В современной политической элите они не столь многочисленны. Так, в составе современной парламентской элиты к ним можно отнести только 14,6% от общего числа депутатов¹⁷. Для многих представителей данной группы типичным является начало политической карьеры сразу после окончания вуза, первоначально на низовых должностях в политических партиях либо общественных организациях.

Более типичной формой карьеры, относящейся также к естественной модели, является административная. В отличие от советского периода она несколько модифицировалась. Типичным для современных политиков (особенно пред-

ставляющих региональный уровень) становится первоначально занятие какой-либо незначительной административно-управленческой должности, затем переход на более высокие позиции, вплоть до руководящих (директора предприятия, руководителя организации или учреждения) и, наконец, вхождение в состав административной и затем собственно политической элиты.

В отличие от естественной, в искусственной модели путь политика в элиту характеризуется значительной вариативностью, отсутствием последовательных этапов, резкими, во многом скачкообразными карьерными траекториями, в большинстве случаев (особенно в аутсайдерском типе) не связанными с собственно политической сферой.

Для командного типа характерна зависимость карьеры политика от поддержки влиятельного покровителя, члена или одного из руководителей «команды». Как правило, такой политик проводит значительную часть времени вне сферы политической деятельности и попадает в нее благодаря влиятельной протекции сверху.

Аутсайдерский (неспециализированный) тип также отличается тем, что политический деятель проводит значительную часть своей жизни вне чисто политической сферы и попадает в нее во многом случайно, благодаря собственным усилиям, создавшимся обстоятельствам либо чьей-то протекции. Как правило, не имея специального политического образования и опыта, такие политики, в силу имеющего у них опыта руководства другими отраслями (науки, образования, корпоративных структур, масс-медиа и т. д.), полагают, что являются вполне подготовленными и способными работать в любой общественной сфере, в том числе и в политике. На современном этапе численность таких категорий политиков достаточно велика и составляет 13% выходцев из корпоративных структур и 24,9% различных прослоек интеллигенции¹⁸.

Подводя итог, еще раз отметим, что сложившаяся в современной России система политического рекрутинга по сравнению с действовавшей в СССР является более открытой и динамичной. Формирующиеся типы политических карьер представляют нередко индивидуальные, персонифицированные карьерные модели. Вместе с тем говорить о полной и значительной трансформации всей системы политического рекрутинга пока нельзя вследствие сохраняющегося значительного влияния предшествующих политических практик, многих принципов подбора и расстановки управленческих кадров. Изменить создавшееся положение может только существенная трансформация социализационных, образовательных, кадровых и иных механизмов, оказывающих значительное влияние как на потенциал элиты, так и на развитие всего общества.



Примечания

- ¹ См.: Политическая энциклопедия : в 2 т. / науч. ред. Г. Ю. Семигин. М., 1999. Т. 2. С. 340.
- ² См.: *Погорелый Е. Д., Филиппов К. В., Фесенко В. Ю.* Политологический словарь-справочник. Ростов н/Д, 2010. С. 318.
- ³ См.: *Астахов Ю. В.* Планирование деловой карьеры персонала как эффективная кадровая технология // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Социология. Политология. 2013. Т. 13, вып. 2. С. 15.
- ⁴ См.: Управление персоналом организации / под ред. П. Э. Шлендера. М., 2010. С. 229.
- ⁵ См.: *Кирдина С. Г.* Институциональные матрицы и развитие России. М., 2000. С. 5.
- ⁶ Там же.
- ⁷ См.: *Ленин В. И.* Полн. собр. соч. : в 55 т. М., 1965–1980. Т. 53. С. 97.
- ⁸ См.: *Ашин Г. К., Понделков А. В., Игнатов В. Г., Старостин А. М.* Основы политической элитологии. М., 1999. С. 222.
- ⁹ См.: *Endruweit G.* Elite und Entwicklung : Theorie und Empirie zum Einfluß von Eliten auf Entwicklungsprozesse. F. a/M. ; Bern ; N.Y., 1986. S. 280.
- ¹⁰ См.: *Согомонов А. Ю.* Тусобщество // Аспекты социальной теории и современного общества. М., 1999. С. 59.
- ¹¹ См.: *Мохов В. П.* Региональная политическая элита России (1945–1991 годы). Пермь, 2003. С. 190.
- ¹² Там же.
- ¹³ Подсчитано автором на основании биографий, опубликованных в: Коммерсант-власть. 2012. № 1–2. С. 47–78; Рос. газ. 2012. 22 мая; Совет Федерации : [сайт]. URL: <http://www.council.gov.ru> (дата обращения: 11.04.2014). Всего проанализировано 645 биографий, в том числе 450 депутатов Государственной думы, 166 сенаторов, 29 министров.
- ¹⁴ Подсчитано автором на основании биографий, опубликованных в: Коммерсант-власть. 2012. № 1–2. С. 47–78; Рос. газ. 2012. 22 мая.
- ¹⁵ Подсчитано автором на основании биографий, опубликованных: Правительство Саратовской области : [сайт]. URL: <http://saratov.gov.ru> (дата обращения: 15.04.2014); Саратовская областная дума : [сайт]. URL : <http://www.srd.ru> (дата обращения: 15.04.2014).
- ¹⁶ См.: *Farmer K.* The Soviet Administrative Elite. N. J., 1994. P. 3.
- ¹⁷ Подсчитано автором на основании биографий, опубликованных в: Коммерсант-власть. 2012. № 1–2. С. 47–78.
- ¹⁸ Подсчитано автором на основании биографий, опубликованных в: Коммерсант-власть. 2012. № 1–2. С. 47–78; Рос. газ. 2012. 22 мая; Совет Федерации : [сайт]. URL: <http://www.council.gov.ru> (дата обращения: 11.04.2014).

УДК 303.01; 314.72

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ ПРИЧИН МИГРАЦИИ

Е. Е. Немерюк, Л. С. Аникин

Саратовский государственный университет
E-mail: evgeniya_nemeryuk@mail.ru, anikinls@rambler.ru

В статье рассматриваются основные теоретические аспекты исследования причин миграции населения, способных оказать заметное влияние на динамику и направление миграции. Обращается внимание на то, что многообразие причин миграции необходимо рассматривать в рамках таких укрупненных групп, как природно-климатические, демографические, политические, экономические, социальные.

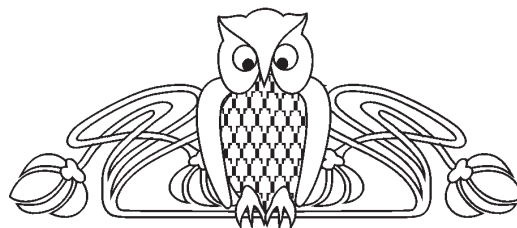
Ключевые слова: миграция населения, причина миграции, мигрант, конфликт, рабочая сила, человеческий капитал.

Theoretical Approaches to Research of Migration Causes

E. E. Nemeryuk, L. S. Anikin

This article discusses the basic theoretical aspects of research on the causes of migration, which can influence significantly dynamics and direction of migration. Attention is paid to the fact that it is necessary to discuss the variety of migration causes in the limits of such integrated groups as natural-climatic, demographic, political, economic, social.

Key words: population migration, migration causes, migrant, conflict, labor, human capital.



Миграция представляет собой пространственное перемещение населения, вызываемое изменениями в политической, экономической, социальной сферах, экологическими бедствиями, а также изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования индивидуума. В трактовке перемещений этой части населения нередко используется два основных подхода: один – весьма широкий и общий, при котором миграция совпадает, по существу, с пространственным движением рабочей силы; другой – значительно более узкий и специальный, при котором миграция ограничена определенными видами пространственного движения. Второй подход отвечает первоначальному смыслу слова *migratio* («перемещение», «передвижение»).

Следует отметить, что существенное значение имеет изучение непосредственных причин миграции. Под причинами миграции понимают, как правило, сочетание объективных и субъективных условий, взаимосвязь и взаимодействие, которые вызывают перемещения рабочей силы¹.