
УДК 323.3(470.63)
ББК 66.3(2 Рос. Као)
С 34

А.М. Сидakov,
*преподаватель кафедры уголовно-правовых дисциплин Черкесского филиала
Московской академии права и управления (институт), тел. 8 928 030 73
21, E-mail: graf-aslan@bk.ru*

Динамика развития и рекрутирования российской политической элиты

(Рецензирована)

Аннотация. Рекрутирование является одним из наиболее важных механизмов функционирования политической системы, в ходе которого происходит выявление и заполнение политически значимых позиций. Политическая модернизация государственных образований вызвала существенные трансформационные изменения в характере отношений между центральной властью и регионами, а также в механизмах рекрутирования и специфике деятельности региональных политических элит.

Ключевые слова: механизмы рекрутирования, политические элиты, кадровый резерв, кадровая политика, региональные этнократические элиты.

A.M. Sidakov,
*Lecturer of Department of Criminally-Legal Disciplines, the Circassian Branch of
the Moscow Academy of the Law and Management (Institute), ph. 8 928 030 73
21, e-mail: graf-aslan@bk.ru*

Dynamics of development and recruiting the Russian political elite

Abstract. Recruiting is one of the most important mechanisms of functioning of political system in the course of which identifying and filling of politically important positions take place. The political modernization of state produced substantial transformations in the character of relations between the central and regional power, as well as in mechanisms of recruiting and in specificity of activity of regional political elites.

Keywords: mechanisms of recruiting, political elite, a personnel reserve, personnel policy, regional ethnocratic elite.

Recrutating is one of most important mechanisms of functioning of political sistem where discovering and filling of politicalli important positions are coming from. The political modernization of state formations called substantial transformationing changes in the character of relations between central and regional pover and also in mechanisms of recru-tating and specific of activiti of regional political elites.

В классической и в современной политической науке сохраняются значительные разночтения в трактовке термина «элита». Но сколь существен-

но не разнились бы дефиниции данного понятия, практически каждая из них подчёркивает избранность принадлежащих к элите лиц. Точки зрения на содержание категории «элита» отличаются друг от друга в основном отношением к принципам рекрутирования элиты и соответствующими аксиологическими установками.

Адекватность различных интерпретаций обусловлена спецификой той области социального знания, в рамках которой ведётся исследование. Для нас операциональной является трактовка элиты как категории лиц, обладающих

властью, вне зависимости от того, какие факторы обусловили их властное положение: происхождение, финансовое состояние или личные заслуги.

Главенствующая роль политической элиты проявляется в том, что принятые ею решения распространяются на все сферы общества, она формирует цели и перспективы его развития, принимает стратегически важные решения и использует ресурсы государственной власти для их реализации.

Политическая элита имеет сложную структуру и внутренне дифференцирована. Критерием для выделения основных структурных звеньев политической элиты является объём выполняемых ею властных функций.

Многие особенности деятельности и ментальности российской элиты оказались воспроизведены в первые годы советской власти. На это воспроизводство влияли как глубинные социокоды страны, так и кадровая преемственность, особенно это касалось среднего и низшего чиновничества.

Изменения в составе и направлениях, формах и методах властно — управленческой деятельности новой политической элиты России, выдвинувшейся в 90 — е годы, связаны с общим процессом демократических преобразований и переходом от системы программно-целевого политического управления к социально-представительскому, который призван был реализовать социально-экономические интересы разных слоёв и групп населения. Переход от партийно-номенклатурной системы к представительской демократии привёл к освобождению от давления прежней идеологии и частичной потере политического управления, системному кризису общества, распаду союзного государства и активизации социально-групповых и этнических интересов, которые длительное время не находили решения.

На первом этапе этого процесса демократическая система начала складываться как народно-демократическое государство в традиционных советских формах. Однако в последующем под воздействием части прежней номенкла-

туры, трансформировавшейся в новый элитарный слой и новые социальные группы, произошло преобразование политической системы в узкоэлитарный слой административно — бюрократического типа. Такую систему можно было бы назвать номенклатурно — демократической, поскольку власть, хотя формально и избиралась, но фактически монополизировалась несколькими политическими центрами, между которыми происходила постоянная борьба за перераспределение власти.

В политических системах разница между элитой и остальным обществом проявляется четко, всегда есть группы и индивиды, которые стремятся попасть в круг избранных, используя такие каналы рекрутирования как государственный аппарат, органы местного управления, политические партии, религиозные организации, систему образования, способствующие продвижению к вершине политической иерархии.

В качестве механизмов рекрутирования политических элит могут выступать образование, профессиональная компетентность, партийная принадлежность, кровное родство, имущественный ценз, личная преданность, старшинство или выслуга лет, протекционизм и т.д.

Строгое толкование принципов открытости и закрытости элиты предполагает оценку степени ротации состава элиты за счет включения в ее состав выходцев из внеэлитных слоев. В данном случае можно провести аналогию между элитой как локальным сообществом и обществом в целом. Открытым является общество если оно характеризуется интенсивным обменом информации и ресурсов между обществом и окружающей средой. Элиту можно назвать открытой, если доступ в ее круг открыт представителям различных социальных страт, в закрытой элите процесс рекрутирования имеет самовоспроизводящийся характер.

В современных элитологических исследованиях делаются противоречивые высказывания относительно качественного состава российских элит и эффек-

тивности их социально-политической деятельности, что «связано не только с идеологической позицией экспертов, но и, существованием значительных разночтений в методике оценки состава и деятельности российских элит, сводящихся в основном к рассмотрению социально-управленческих действий, отмечают А.В.Понеделков и А.М.Старостин [1]. По их мнению, уделяется недостаточное внимание оценке и анализу масштабов и значимости происходящих в переходный период процессов, таким аспектам их функционирования, которые сопряжены с качественными характеристиками обновления элитных групп.

Механизмы воспроизводства политических элит объединены с социальным воспроизводством членов элит. В современных условиях непропорциональность в социальных характеристиках элиты и населения достаточно велика. В целом же непропорциональность представительства различных слоёв в политической элите обычно растёт по мере повышения статуса занимаемой должности. На нижних этажах политико-управленческой пирамиды простые слои населения представлены значительно шире, чем в верхних эшелонах власти. Вместе с тем непропорциональность в социальных показателях политических элит и всего населения не означает непредставительности их политических ориентаций и установок.

Среди механизмов воспроизводства региональных политических элит выделяется система рекрутирования. К другим механизмам воспроизводства относятся: различные траектории циркуляции; система горизонтальных взаимодействий с политическими, экономическими, этнократическими, антиэлитными группами; система вертикальных взаимодействий и прежде всего с элитами федерального уровня; отношения с местными элитными группами и с влиятельными социальными и профессиональными группами, в том числе, представителями СМИ, религиозной верхушкой.

Рассмотрение механизмов рекрутирования в таком более сложном контек-

сте позволяет выделить не только уже известные типы рекрутирования, такие, как закрытый, открытый и полужакрытый, но и в зависимости от преобладающего влияния того или иного звена системы воспроизводства выделяются следующие типы: аристократический или межгрупповой, связанный с действием механизмов вертикальной мобильности в обществе или ограничением их действия; этнически гомогенный или этнически гетерогенный; включающий межэлитную циркуляцию или ограничивающий ее; ориентированный на идеокритическую систему ценностей или ориентированный на систему общегражданских ценностей; ориентированный на высокопрофессиональные и меритократические показатели или связанный с системой других личностных показателей [2].

В современном демократическом обществе партийные механизмы контроля за элитами дополняются государственными и общественными институтами, в числе которых: выборы, средства массовой информации, опросы общественного мнения, группы давления и т.д.

Как показывает опыт многих стран, ныне существует несколько путей оптимизации системы рекрутирования политико-административной элиты. Прежде всего это: выборность и конкурсы претендентов на государственные посты; квалификационные экзамены и работа с «резервом»; конструктивное взаимодействие с политическими партиями, профсоюзами и другими общественными организациями.

Стратегический аспект в элитной кадровой политике, наименее прописанный в теоретической элитологии и менее востребованный в политической практике должен обращать на себя внимание. Как утверждают В.М.Ковпалков и Г.А.Дмитренко «... разработка кадровой стратегии организации учитывают ее миссию, цели и стратегию. Кадровая стратегия согласуется на функциональном уровне со стратегиями развития организации как финансовой так и прочими. Разработанная стратегия реализуется как деятельность персонала

управления в области внутри организационных отношений в виде (форме) кадровой политики через повседневную кадровую работу» [3].

Рассмотрим как реализуется на федеральном и региональном уровнях Федеральный проект «Кадровый резерв — профессиональная команда страны», предусматривающий своей стратегической целью — поиск, формирование и эффективное использование кадрового резерва для нужд государственной и муниципальной службы, партийного строительства, приоритетных сфер экономики Российской Федерации.

Задачами проекта являются идентификация «новых людей» для страны, для реализации проектов «Стратегия — 2020», формирование постоянно обновляющейся базы данных профессионалов в области управления и инноваций, активно меняющих реальность вокруг себя.

Кадровый резерв Единой России представляет систему, которая может быть использована и под конкретные задачи: во-первых, это функционирование как кадрового агентства партии «Единая Россия», с заполнением большинства партийных вакансий с помощью кадрового резерва, как в аппарате, так и на политических позициях.

В настоящее время проект управляется командой из 62 региональных координаторов и дирекции. За три года в проекте приняли участие более 29812 человек. В «Кадровом резерве» на данный момент состоят 3360 человек, из них 364 человека — кандидаты федерального уровня. В «Муниципальном кадровом резерве» состоит 902 человека. Около половины лауреатов — представители делового сообщества. Практически половина участников проекта — члены партии «Единая Россия». При этом, вне зависимости от партийной принадлежности, участники проекта принимают активное участие в деятельности различных общественных организаций, занимаются благотворительностью, стремясь к постоянному повышению своего образовательного уровня. Подавляющее число лауреатов имеют одно или два высших образо-

вания, ученую степень, сертификаты различных курсов повышения квалификации. За три года лауреатами проекта получено около 600 назначений, что составляет 15% от числа лауреатов 2008-2010 гг.

Руководитель проекта «Кадровый резерв — профессиональная команда страны» Юрий Котлер отметил, что «Партийный проект — это кадровый лифт, генератор идей, возможность общаться с успешными людьми по всей России и возможность для самореализации. Мы гордимся качеством российского человеческого капитала, который представляют люди, отобранные во время проекта. Мы будем развиваться и дальше, опираясь в первую очередь на потенциал действующих лауреатов и активно вовлекая их в нашу работу» [4].

Государственные кадровые резервы (президентский резерв, резерв правительства, резерв губернаторов, мэров) по мнению Ю.Котлера представляют «более или менее длинный список, составленный экспертами», в отличие от проекта «Кадровый резерв — профессиональная команда страны», предполагающего главные формы востребованности:

- карьерный рост, переход на государственную, муниципальную службу, в госкорпорации, структуры партии «Единая Россия»;

- общественная проектная работа.

Для реализации потенциала, возможностей, перспективных молодых людей в столицах и регионах сформирован Молодежный кадровый резерв «Единой России», включающей 527 человек.

Каналом кадровых перемещений, предусматривающим обновление административно — политических элит и пополнение их элитным человеческим потенциалом стал сформированный резерв управленческих кадров.

За период с декабря 2009 г. по август 2011 г. 189 «резервистов» (37,9%) получили повышение по службе (работе) или были назначены на должности с большим объемом полномочий:

- в федеральных органах государственной власти — 58 человек, из них 15 человек заняли должности замести-

телей руководителей федеральных министерств, служб и агентств;

— в региональных органах государственной власти и органах местного самоуправления — 38 человек, из которых полномочиями глав субъектов Российской Федерации были наделены: В.Груздев, М.Игнатъев, Д.Кобылкин, Р.Темрезов (нынешний Глава Карачаево-Черкесской республики), В.Юрченко, пять «резервистов» стали заместителями губернаторов;

— в организациях бизнеса — 60 человек, из них 27 человек назначены или избраны руководителями крупных российских компаний;

— в учреждениях науки, образования и общественных организациях — 33 человека, из которых 5 «резервистов» избраны ректорами государственных учреждений высшего профессионального образования.

Из «президентской тысячи» резерва управленческих кадров, находящихся под патронажем Президента Российской Федерации, 38 человек были отобраны в «первую сотню» резерва управленческих кадров («Сотню-2010»).

Новый список «президентской тысячи» включает в себя представителей федеральных органов государственной власти — 139 человек (в прежнем составе было 162), региональных органов власти и органов местного самоуправления — 165 человек (было — 94), организаций бизнеса — 156 человек (было — 150), учреждений науки, образования и общественных организаций — 90 человек (было — 94).

Количество женщин в «президентской тысяче» увеличилось с 68 (13,6%) до 80 (14,5%) человек. Численность управленцев в возрасте до 35 лет составила 104 человека (19%). Количество лиц, включенных в новый список «президентской тысячи», увеличилось с 500 до 550 человек [5].

Ротация состава «первой сотни» резерва управленческих кадров, находящихся под патронажем Президента РФ, производится в порядке, определенном в ходе заседания Комиссии при Президенте Российской Федерации по

формированию и подготовке резерва управленческих кадров от 7 апреля 2010 года.

Проведенный анализ возрастного состава представителей федеральных органов государственной власти в списке «Сотня — 2010», позволяет установить, что 27% составляют представители в возрасте от 40 до 50 лет; 70% в возрасте от 30 до 40 лет и 3% это молодые люди до 30 лет; среди региональных органов власти и органов местного самоуправления 45% составляют представители в возрасте от 40 до 50 лет и 55% в возрасте от 30 до 40 лет; представители бизнеса в возрасте от 40 до 50 лет составляют 50%; от 30 до 40 лет — 40% и до 30 лет — 4%; представители науки, образования, общественных организаций входят в «первую сотню» по возрасту следующим образом: от 40 до 50 лет — 54%, от 30 до 40 лет — 43%, до 30 лет — 3%. Полученные данные позволяют отметить, что самые высокие показатели резерва управленческих кадров первой сотни «Сотня-2010» имеют представители в возрасте до 35 лет, молодые люди с большим новаторским и творческим потенциалом. Среди представителей бизнеса, науки и образования, общественных организаций больше 56% имеют средний возраст 45 лет, что характерно для периода экономической независимости и профессиональной компетенции. К основным видам мотивов участия в политике в этом возрасте относятся: мотив интереса и привлекательности политики как сферы деятельности; мотив власти над людьми; идеологические мотивы, основанные на совпадении собственных ценностей, их идейных позиций с ценностями политической системы; мотивы преобразования мира и настойчивым стремлением улучшить, преобразовать его, используя политику в качестве инструмента преобразования; мотив лидерства, рассматриваемый как одна из важнейших концепций, формирующих новую парадигму власти, с одной стороны, и как отражение тенденций реальных, актуальных изменений, происходящих как в современной экономике, так и в социуме в целом, с другой стороны.

В целях совершенствования государственного, муниципального и хозяйственного управления в Карачаево-Черкесской Республике, в соответствии с Перечнем поручений Президента Российской Федерации по итогам совещания по формированию резерва управленческих кадров от 01.08.2008 №1573 сформирован Сводный резерв управленческих кадров, куда включены государственные должности Карачаево-Черкесской Республики, отдельные должности государственной гражданской и муниципальной службы, а также должности руководителей государственных унитарных предприятий, государственных учреждений приоритетных сфер экономики [6].

В формировании Сводного резерва управленческих кадров Республики принимают участие главы муниципальных районов и городских округов. Ими вносятся предложения по включению в резерв лиц замещения руководящих должностей Республики.

Сводный резерв управленческих кадров Карачаево-Черкесской Республики состоит из следующих видов резервов: резерв управленческих кадров для замещения государственных должностей; резерв управленческих кадров государственных органов для замещения должностей государственной гражданской службы; резерв управленческих кадров для замещения отдельных муниципальных должностей; резерв управленческих кадров организаций приоритетных сфер экономики для замещения должностей руководителей государственных унитарных предприятий, государственных учреждений.

Из лиц, состоявших в Сводном резерве управленческих кадров Карачаево-Черкесской Республики, на соответствующие должности были избраны (назначены): Боташев Мусса Солтанович — главой Прикубанского муниципального района; Арапуков Рауф Раулевич — главой Хабезского муниципального района; Ижаев Ханафий Алисаевич — главой Зеленчукского района; Попова Светлана Анатольевна — заместителем начальника организационного управления Народ-

ного Собрания (Парламента) Карачаево-Черкесской Республики, начальником отдела кадров и наград; Михайлов Игорь Владимирович — директором республиканского государственного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Карачаево-Черкесский педагогический колледж имени Умара Хабекова»; Айбазов Расул Идрисович — заместителем начальника Управления ветеринарии Карачаево-Черкесской республики.

Предусмотрено обучение лиц состоявших в Сводном резерве управленческих кадров Карачаево-Черкесской Республики. Планируется проведение курсов повышения квалификации, и предполагается обучение по следующим направлениям:

- организация и управление в органах государственной власти;
- управление предприятием и принятие управленческих решений;
- современные механизмы по противодействию коррупции, для органов государственной власти, муниципальных образований и подведомственных учреждений.

Необходимо отметить, что коммуникационные и организаторские способности личности, необходимые лидеру, руководителю, начинают формироваться в раннем детстве и общество должно быть заинтересовано в возможно более раннем выявлении организаторских талантов и их развитии. Исследователи считают, что «федеральная элита должна «подпитываться» провинцией, а ее подготовка и рекрутирование осуществляться на возможно более широкой территориально-географической основе» [7].

Современной России нужна новая, полностью соответствующая принципам демократии и социальности государственная кадровая политика, способствующая созданию эффективного, демократического и социально справедливого государства. Это стратегия и тактика государства в сфере формирования, развития и рационального использования интеллектуально-трудовых ресурсов страны.

Основными мерами коррекции дисфункциональных проявлений в применении указанных механизмов рекрутации элит выступают спланированные на среднесрочный и долгосрочный период акции элитной кадровой политики, построенной на принципах институционализации, технологизации и профессионализации.

Эффективность государственной кадровой политики в элитной сфере во многом определяется уровнем ее открытости, опорой на широкую социальную базу. В условиях демократии это ориентир на качественную элиту, учет воли и интересов всех наиболее перспективных социальных слоев — носителей прогрессивных политических и социально-экономических отношений — «средний класс» в лице предпринимателей, научной и творческой интеллигенции, квалифицированных рабочих и крестьян, служащих учреждений образования, медицины и сферы обслуживания.

Вовлечение граждан в процесс социального управления, в том числе и в кадровой сфере, будет залогом высокой эффективности использования интеллектуального потенциала, всех трудовых ресурсов страны.

Что касается новой конфигурации российской политической элиты, начинающей просматриваться в последнее время, следует отметить, что она способна усилить российскую государственность и управляемость обществом и одновременно поддерживать проводимую в стране модернизацию социально-экономической системы.

В политических процессах республик РФ роль региональных элит имеет стратегически важное значение. Начиная с 1990-х гг., политическая система в России многократно переживала процесс трансформации, оказывавший непосредственное влияние на формирование ее региональных и федеральных политических элит, включая и этнополитические элиты. С ростом автономии субъектов федерации, часть полномочий федеральной власти была распределена в пользу руководства регионов, в связи с чем региональные элиты стали

играть гораздо большую роль в жизни российского общества, превратившись в самостоятельных игроков на общенациональном политическом пространстве.

Особенности положения региональной власти определяются и неоднозначным характером ее взаимоотношений с центральным правительством. С одной стороны, местная власть как сегмент единой государственной власти неизбежно находится в политической зависимости от Центра, будучи обязанной или вынужденной проводить на местах его политику. Но в то же время она способна оказывать на него влияние, осуществляющееся на путях противодействия его контролю за собственной деятельностью. Помимо этого, влияние региональной власти на Центр зачастую бывает связано с ее стремлением добиться от него принятия решений, соответствующих интересам региона и пресечь централизаторски — бюрократические поползновения.

Демонстративное дистанцирование от непопулярных мероприятий последнего также является дополнительным средством легитимации ее статуса. Тем самым создается противоречие: с одной стороны, местная власть в интересах более успешного выполнения собственных функций (как в качестве выразителя интересов местного населения, так и в качестве агента центральной власти) обречена на постоянную, в отдельные периоды значительно возрастающую зависимость от центрального руководства, а с другой, условием ее выживания и в определенной мере эффективности является успешное противодействие Центру с позиций «контр-власти» и закрепление за счет этого собственных позиций в регионе.

Несмотря на внутреннюю противоречивость, именно такое политическое поведение региональной власти способствует обеспечению баланса интересов и социального равновесия. Выступая в качестве посредника в отношениях между Центром и периферией, передавая региональные «запросы» «наверх» и одновременно транслируя общегосударственные нормы и ценности «на места», она способствует ста-

билизации политических систем обоих уровней.

Полиэтнический состав населения, цивилизационная специфика, особенности геополитического положения, традиционный консерватизм в политической жизни способствовали тому, что трансформационные процессы в республиках проходили наиболее сложно. Политическая модернизация здесь сопровождалась, как и в стране в целом, резким ухудшением экономического положения, что влекло за собой недовольство политикой федерального руководства. Параллельно происходил рост националистических и сепаратистских настроений в обществе, активизация радикальных националистических движений.

Эти факторы послужили отправной точкой, определившей характер деятельности региональных элит в национальных республиках юга страны. Фактически их деятельность приобрела характер открытого установления этнократии в пределах республик как господства титульного этноса, точнее — определенных кланово-трайбальных групп, занимающих привилегированное положение. Несмотря на то, что этнократизм в государственном управлении противоречит многонациональной природе Российской Федерации, в большинстве национальных регионов, даже в тех, где титульные этносы представляли далеко не самую большую часть населения, произошло установление этнократий, сопровождающееся возвращением традиционалистских методов рекрутирования политических элит, этнизацией органов управления, экономики, силовых структур. Исследователи определяют региональную элиту как социальную группу, члены которой контролируют административно-правовые, финансово-экономические, информационно-идеологические каналы влияния в регионе [8]. Она не является единым, монолитным социальным субъектом, эта группа дифференцирована, разделена на секторы и сегменты, которые более или менее оформлены институционально. Ослабление позиций этнополитических элит субъектов

РФ на арене федеральных политических процессов лишило их возможности выполнения своей первоочередной задачи, а именно: отстаивания интересов своих этносов и территории в целом, в первую очередь в сфере действия Совета Федерации, как в зоне согласования региональных интересов в федеральном государстве. Указанная тенденция приводит к формированию такой региональной элиты, целью деятельности которой является не развитие политического, экономического и социального потенциала региона, а умение быстро реализовывать федеральные трансферты. Проблемы и негативная тенденция данной федеральной политики обусловлена тем, что построенная вертикаль государственной власти на административных ресурсах Центра полностью зависима от федеральной элиты. Следовательно, любые сбои на верхних этажах вертикали власти могут привести к ее параличу на региональном уровне.

Таким образом, в контексте продолжающихся преобразований в сфере укрепления государственной вертикали власти и ее централизации, особенно актуальным является исследование процессов формирования и рекрутирования административно-политических региональных элит, механизма их взаимодействия с федеральной элитой, анализ их качества, деятельности и компетентности в соответствующем этническом сообществе и регионе в целом.

В современных условиях процессу формирования, рекрутации региональных административно — политических элит, в частности в Карачаево-Черкесской Республике, эффективному использованию кадрового резерва и реализации его потенциала для государственной службы, муниципальных органов власти, хозяйственного управления уделяется большое внимание.

Становление новой модели политической элиты прошло через несколько этапов. Общим для всех этих этапов было активное участие в социальных процессах региональных лидеров. Присутствие руководителей регионов в элите является для России традиционным, а значит, в радикально изменившихся

условиях общественная система стремилась воспроизвести, хотя бы в основных чертах, типичную для нее модель управления.

Современная политическая элита активно стремится выработать новые механизмы и процедуры рекрутирования сторонников в свои ряды. Вместе с тем наличие авторитарного сознания у ряда политиков и одновременно желание формировать демократические нормы противоречат друг другу и неизбежно приводят к проблемам и конфликтам. Нет еще завершенной, отлаженной системы пополнения элиты, и это говорит о том, что в целом политическая система России еще далека от совершенства [9].

Развитие политической элиты идет от разобщенной к консенсусной, т.е. склонной на основе компромиссов приходиться к единому мнению. Но это не означает, что элитные группы стремятся к единению (хотя есть и такие тенденции), они сегодня еще не готовы к этому.

Что касается новой конфигурации российских политических элит, начинающей просматриваться в последнее время следует отметить, что она способна усилить российскую государственность и управляемость обществом и одновременно поддержать проводи-

мую в стране модернизацию социально-экономической системы. Необходимо понимать, что без модернизации элит, и в первую очередь политической элиты, невозможно будет проведение модернизации России.

Очевидно, что важнейшим моментом в создании и преобразовании политической элиты в высококвалифицированную и высокоморальную является процесс элитной подготовки, образования и воспитания, создание условий для становления качественной российской элиты. Процесс рекрутирования элиты и характер сложившихся общественных отношений взаимозависимы. В качестве зависимого механизма рекрутирование отражает интегрирующие компоненты социально-политических процессов, сложившихся в обществе противоречий, степень представительности системы, критерии социальной стратификации, а также структурные изменения в системе политических ролей. Кроме того, как независимый фактор, модель рекрутирования элиты безусловно влияет на определение ключевых направлений политической стратегии государства, в том числе детерминирует порядок политического участия и приобретения политических должностей, обеспечивает стабильность всей системы, ее прогрессивное развитие.

Примечания:

1. Понеделков А., Старостин А. Формирование путей рекрутации административно-политических элит в современной России // Власть. 2007. №6. С. 6.
2. Там же. С. 4.
3. Ковпалков В.М., Дмитренко Г.А. Стратегический кадровый менеджмент. Киев, 2005. С. 22.
4. Котлер Ю. Наш проект — важная составляющая систематизации власти. URL: [http:// profkomanda.edinros.ru/ article/40226](http://profkomanda.edinros.ru/article/40226).
5. Список «первой сотни» президентского резерва управленческих кадров. URL: Режим доступа: <http://state.kremlin.ru/face/9002>.
6. Реализация Президентской программы подготовки управленческих кадров. URL: [http:// www.kchr.info /slujba/ rezerv/#/ sluiba /rezerv/4031](http://www.kchr.info/slujba/rezerv/#/sluiba/rezerv/4031).
7. Понеделков А.В. Политико-административные элиты России в середине 90-х гг. и 10 лет спустя (теоретический и прикладной аспекты анализа). Ростов н/Д, 2005. С. 381.
8. Региональные политические элиты в зеркале социологии / В.Г. Игнатов, А.В. Понеделков, А.М. Старостин, И.Н. Сидоренко. Ростов н/Д, 2001; Гаман-Голутвина О.В. Региональные элиты в постсоветской России // Российская Федерация. 1995. №10; Новикова О.С., Горбунов Ю.В. Региональные политические элиты России. М.: Век книги-3, 2005; Краштановская О.В. Анатомия российской элиты. М., 2005; Барзилов С., Чернышев А. Провинция: элита, номенклатура, интеллигенция // Свободная мысль. 1996. №1; Понеделков А.В., Старостин А.М. Региональные элиты и общество. Ассиметрия возможностей этнокротических и областных элит. URL: [http:// www.rau.su /observer/ N9-10_02/9-10_04.htm](http://www.rau.su/observer/N9-10_02/9-10_04.htm).
9. Ашин Г.К. Наука об элитах и элитном // Власть. 2004. №1.

References:

1. Ponedelkov A., Starostin A. The formation of recruiting ways of administrative and political elites in modern Russia // *Power*. 2007. №6. P. 6.
2. Ibidem. P. 4.
3. Kovpalkov V.M., Dmitrenko G.A. Strategic personnel management. Kiev, 2005. P. 22.
4. Kotler Yu. Our project is an important component of power systematization. URL: [http:// profkomanda. edinros. ru/article/40226](http://profkomanda.edinros.ru/article/40226).
5. The list of «the first hundred» of presidential reserve of managerial staff. URL: an access mode: <http://state.kremlin.ru/face/9002>.
6. Realization of the Presidential programme of managerial staff training. URL: [http://www.kchr. Info/slujba/rezerv / #/sluiba/rezerv/4031](http://www.kchr.info/slujba/rezerv/#/sluiba/rezerv/4031).
7. Ponedelkov A.V. Political and administrative elites of Russia in the mid-nineties and 10 years later (theoretical and applied aspects of the analysis). Rostov-on-Don, 2005. P. 381.
8. Regional political elites in a sociology mirror / V.G. Ignatov, A.V. P onedelkov, A.M. Starostin, I.N. Sidorenko. Rostov-on-Don, 2001; Gaman-Golutvina O.V. Regional elites in post-Soviet Russia // *The Russian Federation*. 1995. №10; Novikova O.S., Gorbunov Yu.V. Regional political elites of Russia. M.: The century of the book-3, 2005; Krashtanovskaya O.V. The anatomy of the Russian elite. M., 2005; Barzilov S., Chernyshev A. Province: elite, nomenclature, intelligentsia // *Free thought*. 1996. №1; Ponedelkov A.V., Starostin A.M. Regional elites and society. The asymmetry of possibilities ethnic and regional elites. URL: [http:// www. rau. su /observer/N9-10_02/9-10_04.htm](http://www.rau.su/observer/N9-10_02/9-10_04.htm).
9. Ashin G.K. The science of the elites and elite // *Power*. 2004. №1.