

РЕГИОНАЛЬНАЯ ПОЛИТИЧЕСКАЯ ЭЛИТА: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В СИСТЕМЕ РЕКРУТИРОВАНИЯ

Региональная политическая элита является доминирующим меньшинством в составе регионального сообщества. Однако именно она определяет вектор развития регионального политического процесса. Одним из важнейших аспектов формирования, а затем и функционирования региональной политической элиты является рекрутирование в её состав новых членов. Данный аспект определяет качественный уровень региональной политической элиты. В то же время необходимо отметить ряд недостатков в данном процессе, которые являются фактически общероссийской тенденцией: доминирование неформальных механизмов обновления элиты, непубличный характер данного механизма, эксплуатация почти исключительно принципа лояльности, персонифицированный характер. Исправление данных недостатков является очень важным моментом для организации эффективной работы региональной политической элиты.

Ключевые слова: региональная политическая элита, рекрутирование политической элиты, структура политической элиты.

Характер политической элиты определяется, как правило, доминирующей в её составе правящей элитой, а также самой политической ситуацией. На функционирование региональной политической элиты влияет целый комплекс как непосредственно политических, так и неполитических факторов. Специфика формирования и функционирования региональной политической элиты в значительной мере зависит от специфики региона, которая, в свою очередь, определяет формирование определённых характеристик представителей данного слоя.

На наш взгляд, тезис Р. Даля о том, что структура политической элиты определяется механизмами рекрутирования в её состав новых представителей, работает лишь в системах с налаженной схемой обновления элиты. В регионах, представляющих собой статичные и зачастую ригидные системы, в течение длительного времени данный закон может не работать (статические характеристики преобладают над динамическими). В силу того что выявленный Р. Далем закон носит естественный характер (о необходимости и важности процесса «смены поколений» в политической элите говорили ещё классики элитологии), развитие политической элиты, проходящее вопреки ему, носит в определённой степени противоестественный характер, что чревато различными нарушениями функционирования данного важнейшего элемента политической системы, ухудшением его связи с обществом, выходом на первый план неформальных и даже нелегитимных процессов, сопровождаемых клановостью, коррупцией и растущей не-

эффективностью (Даль, 2000). Естественность понимается авторами настоящей статьи в данном контексте как соответствие процессов рекрутирования в состав политической элиты изменению возрастных характеристик её членов.

В большей степени к региональной политической элите применим тезис П. Ф. Друкера, который утверждал, что управленческая мотивация связана с организационной средой: если система структурирована так, что поощряет предпринимательское поведение и инициативу, то большинство способно действовать по данной модели; если организация поощряет бюрократическое поведение, то большинство может превратиться в бюрократов (Друкер, 2007, с. 111). Получается, что в данном случае не система рекрутирования определяет структуру, а структура определяет систему рекрутирования и прочие аспекты функционирования политической элиты.

Как правило, для региональной политической элиты характерна высокая степень централизации власти, когда все основные внутриэлитные процессы (в том числе процесс кадрового обновления) замыкаются на «суверена»; соответственно, этапы развития региональной политической элиты, как правило, совпадают со сроками полномочий высших должностных лиц. Таким образом, если региональная политическая элита на протяжении долгого времени не обновлялась, а руководство сменилось лишь недавно, то говорить о формировании каких-либо устойчивых тенденций не удастся; можно лишь с уверенностью говорить о таком сохраняющемся тренде, как доминирование личной лояльности как принципе отбора новых членов региональной политической элиты — изменение фундаментальных принципов кадрового отбора может произойти лишь с течением времени, и единственным фактором изменения будет лишь политическая воля первого лица региона. О таких возможных тенденциях писал еще в своей работе М. Н. Афанасьев, но если тогда, в 90-е годы, это рассматривалось как вероятностный вариант развития событий, то сейчас как данность нашего времени (Афанасьев, 1994, с. 61).

Региональные элиты в России в значительной степени гетерогенны, кроме того, уместно выделять также муниципальную элиту. Гетерогенность может распространяться и на внутрирегиональный уровень. Иными словами, каждая региональная политическая элита в той или иной степени тяготеет к разнородности. В теоретическом аспекте это разнообразие объясняется следующими позициями. По мнению Ч. Р. Миллса (Миллс, 1998), могут быть представлены следующие категории в составе региональной элиты: группа военных — силовики, экономическая группа — региональный бизнес и политическая компонента, которая, по его утверждению, не меняется. Существенным отличием от концепции рекрутирования элиты Ч. Р. Миллса является характер вхождения руководства разных партий в политическую элиту, что связано со спецификой партийной системы и политического режима. Точно так же, как и американская элита в исследовании Ч. Р. Миллса, различные группы региональной элиты в России сливаются в единую замкнутую элиту в том числе посредством формирования отдельных районов проживания, браков и т. д.

Британский социолог Э. Гидденс (Гидденс, 1993, с. 74) учитывал в качестве скрепляющих элиту факторов брак, дружеские связи и привилегии (всё это

прослеживается при выявлении внутриэлитных групп в составе региональной политической элиты). В то же время тенденция ослабления бюрократического доминирования в политике и экономике, «увиденная» Э. Гидденсом, в российских регионах пока почти не прослеживается (это носит характер попыток «бизнес-переворотов» и консервативно-бюрократического реванша). Теория Э. Гидденса чётко выявляет тенденции, присущие политической элите: последнюю, особенно её региональную составляющую (как зависящую от большего числа факторов), нельзя отнести к развивающимся эволюционно. Соответственно, выявляемые тенденции прослеживаются ситуативно и могут быть административным путём прерваны.

Существенным ограничителем деятельности региональной политической элиты в России является категоричное требование постоянной демонстрации безусловной лояльности региональному лидеру.

Непрозрачный механизм наделения полномочиями высшего должностного лица региона может приводить к «вакууму власти» (это происходит в силу того, что новому региональному главе необходима собственная клиентела, но сформировать её в короткие сроки невозможно, а заниматься этим при предыдущем главе было рискованно). Следует отметить, что сегодня в правовом поле эта проблема решена, поскольку выборы губернаторов возвращены, и 14 октября 2012 г. состоялся единый день голосования, в который были избраны всенародным голосованием губернаторы пяти областей: Амурской, Белгородской, Брянской, Рязанской и Новгородской.

Однако, ещё только заговорив о возможном возвращении выборов губернаторов, центральная власть стала интенсивно чистить их ряды, проведя целую серию отстранений, переназначений и обновлений. Очевидно, что Кремль торопился поставить своих людей в важные для федерального центра регионы до того, как в Россию вернутся прямые губернаторские выборы. Вся эта ротация проводилась по одной и той же схеме во всех регионах. Кадровые обновления прошли в тех субъектах Федерации, где показатели «Единой России» были относительно плохие и в случае прямых выборов их кандидаты могли не пройти (Ярославская, Томская области). В качестве самих кандидатов в губернаторы в Законодательные Собрания субъектов вносились кандидатуры, представляющие крупный бизнес и влиятельные корпорации (Омская, Иркутская области).

Таким образом, еще до выборов были приняты кадровые решения по 23 (из 83) российским регионам: в 20 случаях были назначены новые губернаторы, в 3 (Бурятия, Тыве и Краснодарском крае) — продлены полномочия действующих.

В связи с этим закономерными выглядят настойчивые попытки первого лица региона укрепить собственную власть путём апеллирования к общественности, демонстрации большей открытости в том числе в решении кадровых вопросов. Ярким свидетельством этого процесса может являться создание рядом глав субъектов Федерации общественных советов, неких коллективных совещательных органов при губернаторах. За последние три месяца это сделали Виктор Назаров в Омской области и Виктор Басаргин в Пермском крае. Как известно чуть позже указанных событий в отношении выборов губернаторов было зако-

нодательным путем принято решение отдать право определения механизма избрания губернаторов Законодательным Собраниям самих регионов. Таким образом, они теперь были вправе выбирать глав субъектов Федерации сами или предоставить такую возможность жителям регионов.

Перечень механизмов рекрутирования в состав региональной политической элиты почти не подвержен изменениям, преобладает кооптация. Ведущими способами рекрутирования в состав региональной политической элиты являются органы власти, бизнес-структуры и «партия власти». Остальные, как правило, служат дополнением и самостоятельной роли не играют. Преобладающий тип эскорпорации утративших доверие, нелояльных или враждебных членов элиты — изгнание из региона.

На состав региональной политической элиты гораздо сильнее, чем федеральной, влияют национальный и территориальный факторы. Региональная политическая элита отличается большей инертностью, чем федеральная, что выражается в невысоком темпе ротации состава, увеличении среднего возраста представителей. Характерной тенденцией функционирования региональной политической элиты является её «корпоративизация», т. е. сокращение количества политиков-«одиночек».

Корпоративизм региональной политической элиты усиливается за счёт более высокой, по сравнению с федеральной политической элитой, интенсивности внутриэлитных связей. Корпоративная близость, стимулируемая земляческими, семейными, профессиональными и прочими связями, способна превратить региональную политическую элиту в своего рода «клуб» со специфическим корпоративным самосознанием, системой отбора новых членов и рекомендаций и т. д. Данная группа имеет собственную независимую систему ценностей, закрепляемую в том числе при помощи определённых внешних атрибутов. Характерной чертой является тенденция к корпоративной замкнутости, поддержанию и обереганию корпоративных тайн. Если анализировать правящую элиту с этой точки зрения, то налицо групповое самосознание, корпоративная замкнутость, стремление к недопущению в данную структуру посторонних (даже из состава политической элиты и околоэлитных групп), исключительно рекомендательный характер кооптации новых членов «клуба». Тем более чувствительным для региональной элиты может являться более открытый стиль руководства нового главы региона.

Анализ региональной политической элиты невозможен без анализа неформальных структур и отношений, сложившихся внутри неё и функционирующих параллельно официальным, порой подменяющих официальные, которым в такой ситуации отводится функция легитимации уже принятых решений, том числе кадрового характера. На региональном уровне происходит процесс, не вполне соответствующий представлениям об эффективном развитии политической системы и политической элиты. Так, традиционно необходимым условием эффективного функционирования большинства политических и административных институтов является их деперсонализация. Характерной чертой российского политического процесса, особенно регионального, является, напротив, сильная персонализация политических институтов как необходимый фактор

их эффективности в ситуации низкого уровня доверия к ним со стороны общества. В условиях традиционного институционального вакуума особое значение имеет «личный институт», который обладает опять-таки традиционной уязвимостью (ограниченность сроком жизни конкретного человека, возможность его свержения и эскортации, субъективизм принимаемых решений и т. п.). Мобилизационный характер развития постоянно обуславливает необходимость «подкрепления» политических институтов сильными политиками или администраторами.

«Ручное управление», к которому зачастую переходит руководитель региона, обуславливает важность в первую очередь не компетентности управленца, назначенного руководителем, а его лояльность последнему. Принцип приоритета «политических качеств работника» при его рекрутировании, выдвинутый в СССР, изменился не по содержанию, а лишь по форме.

По мнению А. Е. Чириковой, существует минимум пять уровней функционирования региональной власти, где неформальные практики остаются доминирующими: взаимодействие федерального Центра и региональной власти; каналы рекрутирования и продвижения кадров внутри региональной исполнительной власти; взаимодействие региональной исполнительной и законодательной власти; взаимодействие региональной власти и бизнес-элиты; взаимодействие региональной власти с общественными организациями (Чирикова, 2010). Четыре из пяти прямо либо косвенно затрагивают систему рекрутирования кадров, сохраняя, таким образом, её непубличность. Важно при этом подчеркнуть, что неформальный характер норм не означает их некатегоричность, зачастую подобные нормы имеют для членов политической элиты даже более императивный характер, чем формальные, обозначенные в законодательстве. В ситуации доминирования неформальных групп региональной политической элиты и создаваемых ими неформальных институтов и норм нельзя однозначно говорить об их конструктивном или деструктивном характере, более уместно говорить о замещении неформальными институтами формальных. Неформальные группы региональной политической элиты отличаются большей сплочённостью и консолидацией.

Главный способ участия регионального бизнеса в политике — избрание в Законодательное Собрание по партийному списку (в основном от «Единой России») либо по одномандатному округу в качестве «сторонника» «Единой России», что аналогично первому варианту). Как правило, тесное взаимодействие крупного бизнеса с исполнительной властью субъекта РФ дополняется его присутствием в региональных парламентах. Так формируются «вертикально интегрированные» бизнес-структуры, включающие в себя собственников бизнеса и их представителей в органах власти регионального и муниципального уровней.

В регионах, где политическая элита относительно динамична, смена состава региональной администрации происходит регулярно; в регионах же с крайне консервативной политической системой подобные перестановки, с одной стороны, редки, с другой — неизбежны (в силу естественных причин), поэтому в определённый момент интенсивность процесса обновления резко повышается. Фактор, усиливающий данную тенденцию, — несформированность резерва

политической элиты (прослеживается на всех уровнях власти), что является закономерным свойством любого авторитарного режима с отсутствием эффективной системы обновления элиты. Соответственно, назначаемые «в срочном порядке» на должность регионального министра взамен уходящих на пенсию представителей «старой команды» — компетентных и, что особенно важно, лояльных губернатору, но неспособных в силу возраста далее работать — не могут обеспечить функционирование ведомства на прежнем уровне из-за недостатка опыта, компетентности, понимания внутриэлитных отношений и т.д. В итоге перестановки, начавшись, далее осуществляются с довольно высокой частотой. В силу того же кадрового дефицита перестановки носят характер не только инкорпорации новых представителей, но и «перетасовки» политической элиты, назначения на ответственные должности руководителей второго уровня из других ведомств, что опять-таки сказаться положительно на эффективности политической элиты не может.

В ситуации непрозрачности и кулуарности политического процесса только личная лояльность остаётся гарантом того, что человек останется «своим». В такой ситуации при рекрутировании задействуются самые проверенные временем виды лояльности: семейная, этническая, земляческая. Таким образом, несмотря на преобладание в структуре населения одной этнической группы — русских, нельзя отрицать существование земляческих группировок, в том числе «вертикального типа», т.е. объединяющих разные уровни власти.

Изменения системы рекрутирования в 2000–2010-е годы коснулись такой формальной группы региональной политической элиты, как Законодательное Собрание, причём как с формальной (порядок формирования состава по причине изменения федерального законодательства), так и с неформальной (экспансия бизнес-структур в политическое пространство) сторон. Данные процессы приводят к усложнению структуры Законодательного Собрания. Зачастую происходит формирование групп влияния не внутри легислатуры, а, согласно, например, экономическим интересам, между отдельными депутатами (группами депутатов) и структурами исполнительной власти.

С годами ресурс влияния представительной власти в регионе всё более заметно становится зависимым от политического и социального капитала отдельных его подструктур, их взаимодействия с исполнительной властью, региональным отделением партии «Единая Россия», а также от степени влиятельности тех или иных депутатских групп внутри парламента.

Безусловно, активизации политических процессов в Законодательных Собраниях способствует кадровый подход «Единой России», связанный с увеличением численности партии, интенсивным включением в её ряды «статусных» людей, а также возведением партийной принадлежности в разряд обязательных атрибутов для успешной политической карьеры. Немаловажную роль играет тот факт, что многие депутаты Законодательного Собрания ориентированы на собственную партийную карьеру и пытаются с помощью политического статуса решить личные проблемы. Работа со «статусными» людьми путем инкорпорации их во властные структуры обеспечивает доминирующей партии более легкое проведение необходимой политической стратегии, но тем самым ставя

других политических субъектов (политические партии) в неравные конкурентные условия.

Все вышеуказанные выводы о специфике региональной политической элиты в современной России, сделанные в большей степени на основе научных умозаключений, нашли подтверждение в ходе социологического исследования местной политической элиты Омской области, которое проходило в регионе в мае 2012 г.

Проект исследования проблемы рекрутирования политических лидеров муниципального и регионального уровня в современной России с целью оптимизации и повышения общественно-политической эффективности осуществлялся на средства Института общественного проектирования для Российской ассоциации политической науки в форме гранта в соответствии с распоряжением Президента Российской Федерации. Выборка включала 10 субъектов Федерации. Полевое исследование в Омской области осуществляла лаборатория социально-политических исследований кафедры политологии Омского государственного университета им. Ф. М. Достоевского. Необходимо отметить, что данное исследование являлось федеральным научным проектом, и лаборатория социально-политических исследований, участвуя в реализации разработанной программы на территории Омской области, не разрабатывала саму программу.

Актуальность данного исследовательского проекта обусловлена тем, что в современной России существуют определенные ограничения для карьерного роста эффективных политических лидеров локального и регионального уровня, требующие совершенствования механизмов отбора и карьерного продвижения наиболее перспективных представителей данной группы. Значимыми в этом процессе являются как формальные и неформальные практики выдвижения локальных и региональных лидеров, так и характер их политической карьеры (в том числе срок пребывания на одной должностной ступени, стабильность вхождения лидеров в определенные политические и общественные организации, степень публичности и результативности деятельности, связь типа лидерства с особенностями времени прихода в сферу политики и т. д.), эффективность действия ротационных механизмов в элитных группах. С научной точки зрения актуальность проблемы также заключалась в необходимости создать более совершенную и адекватную российским условиям методологию, позволяющую исследовать процессы рекрутирования политических лидеров, поскольку существующие методы зачастую отличаются однобокостью, например идеализируя только демократические процедуры.

Основная цель проекта — выявление наиболее типичных моделей карьерного роста муниципальных и региональных лидеров в различных субъектах Российской Федерации. Это позволило проанализировать эффективность существующих моделей рекрутирования политической элиты и выработать рекомендации для органов государственной власти и политических партий в сферах кадровой и электоральной политики, формирования кадровых резервов.

В качестве обследуемых регионов были выбраны следующие: Алтайский край, Воронежская область, Краснодарский край, Ленинградская область, Ом-

ская область, Пермский край, Республика Коми, Республика Татарстан, Санкт-Петербург. Отбор регионов для анализа осуществлялся, согласно аннотации проекта, с учетом принципа регионального разнообразия, т. е. включения в список субъектов Федерации, представляющих этническое и конфессиональное разнообразие, разный демографический состав, различный потенциал внутрирегиональных экономических ресурсов, которые можно конвертировать в капитал политический, различающиеся политические практики, особенности выстраивания отношений с федеральным Центром, силы политических организаций на территории региона и т. д. Очевидно, что попадание Омской области в проект не случайно, поскольку регион пережил смену власти на муниципальном и региональном уровне, а это влечет за собой и обновление (или даже полную смену) политической элиты.

В каждом регионе проводились 10 интервью с представителями элитных групп регионального и муниципального уровня исполнительных и представительных органов власти, а также с ключевыми информаторами, непосредственно работающими с политическими лидерами. Также в каждом обследуемом регионе проводились 2 фокус-группы: одна — с представителями элитных групп регионального уровня исполнительных и представительных органов власти, другая — с представителями элитных групп муниципального уровня власти.

При глубинном неформализованном интервью представителей региональной и местной элиты в выборку вошли 10 респондентов в каждом исследуемом регионе. Соотношение внутри выборки выглядело следующим образом: 6 представителей региональной элиты в соотношении 3 человека от органов исполнительной власти (руководители комитетов и комиссий, вице-губернаторы) и 3 человека от представительной (депутаты, представляющие разные фракции); 1 человек — представитель регионального отделения политической партии или значимой в регионе общественной организации, для которого эта сфера деятельности является основной; 3 человека — представители местной элиты в соотношении 2 депутата МСУ и 1 работник местной администрации. По возрастному критерию респонденты делились на две равные группы: младше и старше 45 лет. Аналогичное деление было осуществлено и в отношении участников двух фокус-групп.

Глубинное интервью состояло из 72 вопросов, незначительно отличавшихся для респондентов муниципального и регионального уровня, объединённых в три блока: «Социально-демографические характеристики», «Профессиональный путь», «Индивидуальные психологические черты».

На фокус-группу выносились 47 вопросов для обсуждения, разделённых на 4 группы: «Проблемное поле» (общие вопросы, связанные с выстраиванием политической карьеры в органах исполнительной и представительной власти регионального и муниципального уровня), «Карьерные стратегии политиков», «Критерии и факторы успешности карьеры в политике», «Заключительная часть». В силу специфики исследования при рекрутировании респондентов делался акцент на анонимности результатов, и для ряда участников данное условие оказалось важным.

После интервью и фокус-групп респонденты заполняли анонимные анкеты, где по 10-балльной шкале оценивали такие показатели, как значимость карьерного роста для профессиональной деятельности в политической/административной сфере, значимость признания среди коллег для политической/административной карьеры, значимость в политической/административной карьере личных связей, финансового и административного ресурса, открытость каналов для карьерного роста в регионе, важность профильного образования для карьеры и т. д.

Уже на организационном этапе стало возможным выявить некоторую региональную специфику. Так, при всей дистанции наших властных структур от народа, они оказались достаточно открыты и легко шли на контакт, как для интервью, так и для участия в фокус-группах.

В Омской области наиболее закрытой оказалась фракция «Единой России» в Законодательном Собрании, их депутаты с трудом и даже с некоторой опаской соглашались принимать участие в данном социологическом исследовании, пристально изучая предварительную документацию и задавая множество дополнительных вопросов. Изучив возможности и ограничения существующих механизмов развития политической карьеры лидеров местного и регионального уровня власти, можно отметить, что представители региональной власти оказались старше по возрасту, чем представители муниципальных структур. Найти в региональной власти респондентов младше 45 лет, занимающих должности заместителей и начальников управлений и выше, было непросто. Таких проблем на муниципальном уровне не было.

Выявляя наиболее типичные схемы рекрутирования и ротации местных и региональных элит, было установлено, что большинство респондентов попали во власть по своим неформальным связям: знакомству, протекции, рекомендации. И только двое участвовали в открытом профессиональном конкурсном отборе. Также для продвижения по карьерной лестнице именно эти рычаги давления (неформальные каналы) были наиболее распространенными, что позволяет сделать вывод о неэффективности работы механизмов вертикальной мобильности политической карьеры в регионе. При этом практически все участники фокус-групп высказывались за необходимость прозрачных лифтов во власть не только представительную, но и исполнительную. Полученный результат в процессе исследования демонстрирует неэффективность, прежде всего, формальных лифтов во властные структуры, таких как открытые конкурсы, работа с кадровым резервом и др.

Срок пребывания на одной должностной ступени в региональной власти колеблется от 3 до 9 лет, а на муниципальном уровне — от 6 месяцев до 5 лет, что может говорить об отсутствии эффективных механизмов обновления политической элиты.

Следует отметить, что принадлежность к какой-либо партии у лидеров муниципального уровня (исключая депутатов городского Совета) не играет большого значения при попадании во властные структуры и при продвижении в них. В региональных органах власти партийная принадлежность неважна, а вот при

продвижении на вышестоящие должности желательна. Речь идет именно о принадлежности к партии власти.

Одним из важнейших направлений модернизационного политического развития современной России руководство страны провозглашает совершенствование механизмов формирования кадрового состава муниципальных и региональных органов власти, строящихся на конкурсной основе и избирательных процедурах. Но, судя по всему, власть в данном субъекте Федерации до этого ещё не доросла.

Наиболее значимая проблема заключается в том, что в Омской области существуют определенные ограничения для карьерного роста эффективных политических лидеров локального и регионального уровня, требующие совершенствования механизмов отбора и карьерного продвижения наиболее перспективных представителей данной группы.

Возможности сравнить полученные данные в результате социологического исследования с показателями в других регионах мы не имеем, но длительный исследовательский опыт подсказывает, что они близки к полученным нами в Омской области.

Порочность системы рекрутирования элиты, основанной исключительно на принципе лояльности кандидатов, очевидна. Негативные эффекты подобной системы не сводятся к снижению уровня компетентности политической элиты. Один из основных недостатков заключается в том, что такая система отбора со временем приобретает всеобщий и бесконтрольный характер: отдельные представители политической элиты, формируя подконтрольные себе внутриэлитные группы, исповедуют тот же принцип, эксплуатируя семейные и земляческие отношения. На региональном уровне данная закономерность проявляется сильнее, так как при формировании большей части федеральной политической элиты (за исключением высшей её группы — президентского окружения) происходит большее количество формальных и неформальных согласований по поводу каждого кандидата, наблюдается больший плюрализм «групп интересов», соответственно, исключительно лояльность здесь не всегда может обеспечить кандидату вхождение. На региональном уровне количество реальных согласований минимально, что означает обеднение перечня критериев, предъявляемых к кандидатам. Как сказал на интервью во время исследования один из муниципальных политиков, «а еще важный момент: видение тебя лично другими политиками, губернатором, мэрами, депутатами, не важно, что с тебя будет толк, что ты молодец... Ну и вот выдался случай, когда заметил губернатор... Ещё на первой встрече с губернатором он сказал, что видит во мне потенциал...».

Региональная политическая элита, с одной стороны, заметно «неформализована», т.е. серьёзным влиянием обладают акторы, не занимающие государственных должностей, с другой — традиционно её доминирующей группой является формальная, довлеющая над остальными. На наш взгляд, процесс, сочетающий указанные тенденции (на первый взгляд противоположные), — это создание высокопоставленными региональными политиками и чиновниками собственных внутриэлитных групп или, согласно К. Стоуну, «коалиций».

Сильная централизация и персонификация власти негативным образом влияют на политическую элиту, одна из важнейших характеристик которой — система рекрутирования новых членов. Можно сказать, что в региональной политической элите порой слабо разработаны механизмы рекрутирования новых членов. При персонифицированной власти вся региональная политическая система становится уязвимой, и после ухода лидера может произойти не естественное замещение должности подготовленным преемником, а, в ситуации вакуума власти, навязывание федеральным Центром человека «извне» (так называемого «варяга»), что чревато негативным влиянием на развитие региона (Гельман, 2002, с. 38). Как показывает практика, региональные элиты не оказывают существенного сопротивления Центру при навязывании кандидатуры главы региона; необходимого обсуждения, таким образом, не происходит.

Смена регионального руководства после чрезвычайно длительного периода кадрового застоя закономерно приводит к кадровой неустойчивости. Новый губернатор может не быть интегрирован в региональную элиту, однако его вступление в должность, согласованное с федеральным Центром и санкционированное последним, придаёт ему дополнительный политический вес в глазах не населения, а элиты. Поскольку внутриэлитная оппозиционность превалирует над открытыми попытками составить оппозицию региональному режиму, власть всё большее внимание уделяет ликвидации подобных внутриэлитных оппозиционных групп. С этой целью периодически проводится ротация состава Правительства, направленная в том числе на препятствование возникновению нелояльных руководству региона групп. Доминирование номенклатурной группы остаётся подавляющим; таким же явным трендом функционирования региональной политической элиты является сохранение стабильно невысокой роли интеллектуалов, их отсутствие в составе элиты и затруднения с рекрутированием в состав последней.

Сложившаяся модель рекрутирования не может гарантировать бесконфликтное функционирование политической элиты: интегрирование в «партию власти» всех сколько-нибудь влиятельных акторов регионального и муниципального политического процесса приводит к тому, что конфликты между ними не исчерпываются, а становятся лишь внутривнутрипартийными.

Консерватизм региональной политической элиты, стремление руководствоваться при формировании состава принципом лояльности приводят к снижению профессионализма как самой элиты, так и околоэлитных групп, зачастую представляющих собой лишь синекуры для родственников членов элиты, а также для тех её членов, кого планируется эскорпорировать. Один из основных недостатков заключается в том, что такая система отбора постепенно начинает довлеть над остальными аспектами функционирования политической элиты: отдельные её представители, инкорпорированные по этому принципу, следуют ему же при формировании подконтрольных себе внутриэлитных групп (только теперь подразумевается лояльность не «суверену» или системе в целом, а лично себе), эксплуатируя семейные и земляческие отношения.

Негативный тренд, связанный с деградацией системы рекрутирования новых членов политической элиты, означает постепенную утрату региональным режи-

мом стабильности, так как в условиях снижения компетентности представителей политической элиты и чрезмерной персонализации системы возникает угроза «вакуума власти» после смены «суверена», что автоматически ведёт к увеличению числа конфликтов (причём число участников подобных конфликтов предсказать почти невозможно, в них могут участвовать и представители федеральной политической элиты) и снижению легитимности региональной политической элиты, результатом чего, в свою очередь, может стать нарастание социальной напряжённости.

Литература

Афанасьев М. Н. Изменения в функционировании правящих региональных элит // Полис. 1994. № 6. С. 59–66 (*Afanasiev M. N.* Changes in the functioning of the regional ruling elites // Polis. 1994. N 6. P. 59–66).

Гельман В. Я. Стратегии региональной идентичности и роль политических элит // Региональные процессы в современной России: экономика, политика, власть. М.: ИНИОН РАН, 2002. С. 30–50 (*Gelman Y. A.* Strategy of regional identity and role of political elites // Regional processes in modern Russia: economy, politics and power. M., 2002. P. 30–50).

Гидденс Э. Девять тезисов о будущем социологии // Альманах THESIS: теория и история экономических и социальных институтов и систем. 1993. Т. I, вып. 1. С. 57–82 (*Giddens A.* Nine theses on the future of Sociology // Almanac THESIS: theory and history of economic and social institutions and systems. 1993. T. I. Iss. 1. P. 57–82).

Даль Р. А. О демократии / пер. с англ. А. С. Богдановского. М.: Аспект Пресс, 2000. 208 с. (*Dahl R. A.* About democracy. M.: Aspect of Press, 2000. 208 p.).

Друкер П. Ф. Эффективный руководитель / пер. с англ. О. Чернявской. М: Вильямс, 2007. 224 с. (*Drucker P. F.* Effective head. M.: Williams, 2007. 224 p.).

Миллс Ч. П. Социологическое воображение / пер. с англ. О. А. Оберемко. М.: ИД «Стратегия», 1998. 264 с. (*Mills Ch. W.* Sociological imagination. M.: PUBLISHING, 1998. 264 p.).

Чирикова А. Е. Региональные элиты России. М., 2010. 271 с. (*Chirikova A. E.* Regional elites. M., 2010. 271 p.).