

Молодая элита: институты политической рекрутации для молодежи

Научный руководитель – Лавров Иван Андреевич

Кирильченко А.А.¹, Самохина М.В.²

1 - Государственный университет управления, Институт управления персоналом, социальных и бизнес коммуникаций, Москва, Россия, *E-mail: sandralol2017@yandex.ru*; 2 - Государственный университет управления, Институт управления персоналом, социальных и бизнес коммуникаций, Москва, Россия, *E-mail: m.samokhinaa@yandex.ru*

В настоящее время Россия сталкивается с тем, что современная молодежь всё более активно включена в политический процесс. Не имея представления, каким образом реализовать себя в существующей политической системе, большинство молодых людей выбирают для себя протестные формы проявления своей политической позиции. В связи с этим, основной фокус нашего исследования направлен именно на молодых людей и на способы их попадания в политическую систему. Под молодыми людьми мы понимаем рожденных с 1980-го года и позднее. Эта возрастная категория в общепринятом смысле не считается «молодой», но для политической сферы, которой свойственен долгий карьерный путь наверх, данная категория подходит под это описание.

В данном исследовании были выявлены основные действующие институты политической рекрутации, которые позволяют молодежи войти в политическую систему. На основе выявленных институтов рекрутации проводится биографический анализ.

В ходе исследования мы рассмотрели следующие институты политической рекрутации и механизмы их работы: конкурс «Лидеры России», Кадровый резерв Президента РФ, Общественная палата РФ, Молодая Гвардия ЕР, Общероссийский Народный Фронт. Многие из институтов различны по своим формам. Где-то рекрутация происходит на конкурсной основе, где-то после продолжительного обучения, где-то по результатам общественной деятельности, но объединяет их одна функция - поставка кадров в политическую систему. Стоит отметить особое положение КР Президента РФ, который больше выполняет функцию катализатора политической карьеры, нежели способствует инкорпорации в политическую систему.

В некоторых институтах оценить долю молодежи оказалось невозможным, но по результатам поиска, нами были отобраны и проанализированы биографии 178 представителей молодого поколения, что является достаточно высоким показателем обоюдной заинтересованности власти в молодых людях и молодежи во власти. Это позволяет говорить о наличии тренда на увеличение доли молодежи в политике, отмеченной и в других исследованиях [3].

Рассматривая все институты политической рекрутации в совокупности, можно сделать вывод о том, что система политической рекрутации в России эффективна для молодежи, поскольку 32,6% выходцев из институтов в последствии инкорпорированы в политическую систему. Самым эффективным лифтом политической рекрутации стал конкурс «Лидеры России». Среди выходцев конкурса более трети продолжили карьеру в политических ведомствах.

Вопрос гендерного неравенства в российской политике также очень пристально рассматривается современными учеными. Последние исследования показывают, что на данный момент доля политиков женского пола в органах российской власти составляет, примерно, 17% [3]. Молодые политики, продолжившие карьеру в политических ведомствах, подтверждают, отмеченный многими исследователями тренд на увеличение количества женщин в российском истеблишменте. Женщин, среди этой группы 22,4%. Стоит также

отметить, что женщины-политики занимают преимущественно должности в исполнительной ветви власти.

Институты политической рекрутации не ведут к получению должности в конкретном ведомстве и на конкретном уровне. Успешные молодые люди получают политические должности как на федеральном уровне (39,7%), так и на региональном (50,0%). Представители молодых людей, занимающих должности на муниципальном уровне, после выхода из института политической рекрутации составляют всего 10,3%. Можно предположить, что подготовка квалифицированных кадров свойственна только более высоким уровням власти, в то время как на муниципальном уровне отдают приоритет людям «с земли».

По результатам анализа политической карьеры участников исследования, было выявлено, что значительная часть молодых людей (80,0%) продолжают свою деятельность в исполнительной власти любого уровня. Даже МГЕР, являющийся молодежной организацией при политической партии, равнозначен как для карьеры депутата, так и чиновника. Это говорит нам о том, что действующая власть, в первую очередь, заинтересована в подготовке и рекрутации молодых чиновников. Власть ищет молодые кадры, готовые реализовать инновационные проекты, в то время как поиск молодых законодателей не является приоритетным. Но есть и институт рекрутации, который способствует исключительно будущей карьере депутата, в отличие от всех остальных. Это ОНФ, который подавляющее число молодых людей отправляет непосредственно в Государственную Думу.

Для более полного анализа нами было принято решение о разделении статусов должности на несколько уровней: низкий, средний, высокий, депутат. Депутатский уровень должности был введен нами отдельно, так как мы посчитали некорректным ставить в один ряд представителей разных ветвей власти. Это связано с тем, что в бюрократической системе существует определенная вертикальная иерархия, в отличие от электоратической системы [1,2].

Таким образом, на высоких и средних должностях в политической системе оказалось 34,5% и 46,5% молодых политиков, соответственно. Стоит отметить, что молодых людей, прошедших через институты политической рекрутации и занимающих низкий статус должности, нет вовсе. Исходя из этого, нами была выявлена следующая закономерность: у молодых политиков есть возможность добиваться высоких должностей, начиная с нижнего уровня постепенно, или же, пройдя через институт рекрутации, ускорить этот процесс, пропуская нижнюю ступень.

Таким образом, можно сделать выводы о том, что государство крайне заинтересовано в новых молодых лицах. Во всех изученных нами институтах наблюдается тенденция на увеличение количества молодых людей. Эти институты исправно функционируют, поставляя молодые кадры. Более того, создаются и новые институты политической рекрутации, например, Федеральный ПолитСтартап, созданный партией Единая Россия осенью 2020-го года, а также конкурс политологов, созданный в январе 2021 года. Не все институты одинаково эффективны, но тренд на омоложение российских политических кадров очевиден.

Источники и литература

- 1) Крыштановская, О. В. Анатомия российской элиты. – М.: Захаров, 2005. 384 с.
- 2) Лавров И.А. Ротационная динамика между бюрократией и электоратом // Цифровая социология. 2020. Т. 3. № 4. С. 36–42
- 3) Центр изучения российской элиты ГУУ. Отчет по исследовательскому проекту «Основные тренды формирования управленческой элиты России 2019-

2030 г.» (Грант РФФИ №19-011-31467 2019 г.), М., 2019. – 47с. Режим доступа: <https://guu.ru/wp-content/uploads/%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BD%D1%8B%D0%B9-%D0%BE%D1%82%D1%87%D0%B5%D1%82.pdf>