Георгий А. Борщевский
РАНХиГС, Москва, Россия

Социологический портрет политико-административной элиты современной России

В статье представлены результаты исследования руководящего состава федеральных органов исполнительной власти — министров, их заместителей и директоров департаментов, составляющих высший и наиболее «закрытый» слой политико-административной элиты. Изучение биографий позволило сформировать социологический портрет российских высших государственных служащих (ВГС) и выявить преобладающие факторы построения ими карьеры. Среди них преобладают карьерные бюрократы и отраслевые эксперты-технократы, но в министерском корпусе велика доля политических назначенцев. По своим характеристикам ВГС могут быть отнесены к элите общества: они преимущественно являются уроженцами крупных городов, имеют высокий уровень образования, ученые степени и государственные награды. При этом не выявлено преобладания командного принципа рекрутирования ВГС. Проверена гипотеза о наличии взаимосвязи между типом карьеры ВГС и эффективностью деятельности возглавляемых ими министерств.

Выяснено, что министерства, возглавляемые карьерными бюрократами, как правило, успешнее реализуют государственные программы, и динамика развития в руководимых ими сферах выше, а в министерствах, главы которых — политические назначенцы, эти показатели ниже. Автором предложено создать Службу высших руководителей по образцу ряда развитых стран. Правовой предпосылкой для этого должно стать сближение статуса лиц, замещающих государственные должности и государственных служащих категории «руководители» высшей группы. Впоследствии следует перейти к формированию единого кадрового резерва ВГС на базе существующего Федерального резерва управленческих кадров. Оценка и оплата труда ВГС должна осуществляться на основании выполнения ими ключевых показате-

Борщевский Георгий Александрович — кандидат исторических наук, доцент, докторант кафедры политологии и политического управления Института общественных наук РАНХиГС. Научные интересы: государственная служба, политико-административное управление, институты, реформы, социология управления. E-mail: ga.borshchevskiy@migsu.ru
George A. Borshchevskiy — PhD in History, Associate Professor, Department of Political Science and Political Management, Institute of Social Sciences, RANEPA, Moscow. Research interests: public service, political and administrative relatoins, social institutes, reforms, sociology of public administration. E-mail: ga.borshchevskiy@migsu.ru

лей эффективности. Эти показатели должны учитывать эффективность реализации государственных программ, динамику макроэкономических показателей, отражающих развитие определенной отрасли или региона.

Ключевые слова: государственная служба, административно-политическая элита, бюрократия, высшие государственные служащие

George A. Borshchevskiy, RANEPA, Moscow, Russia
Sociological portrait of the Russian political administrative elite

The paper presents the results of a sociological study of managers of the Russian federal government bodies — ministers, their deputies and directors of departments that make up the highest and most "closed" layer of the political and administrative elite. We propose to call this group as the Senior Civil Servants (SCS). The study of biographies made it possible to form a sociological portrait of the Russian SCSs and to identify the prevailing factors in building their career. We found out that among the SCS are predominant career bureaucrats and experts-technocrats, but in the ministerial corps the share of political appointees is high. SCS by their characteristics may be attributed to the elite: they are mostly natives of large cities, have a high level of education, academic degrees and state awards. At the same time, we did not revealed the prevalence of the command principle of SCS recruitment. We also tested the hypothesis about a relationship between the type of SCS career and the effectiveness of the ministries headed by them, and found out that ministries headed by career bureaucrats tend to be more successful in implementing public programs, and the dynamics of development in the spheres they manage are higher, and in ministries, whose heads are political appointees, these indicators are lower. The author proposed to establish a Senior Civil Service in Russia, modeled on a number of developed countries. A legal prerequisite for this measure should be the rapprochement of the status of persons replacing public positions (high politicians) and civil servants of the higher group. Subsequently, it is necessary to proceed to the formation of a personnel reserve of the SCS on the basis of the existing Federal reserve of management personnel. The assessment and remuneration of the work of the SCS should be based on key performance indicators. These indicators should take into account the effectiveness of the implementation of public programs and the dynamics of macroeconomic indicators, and people's satisfaction.

Keywords: civil service, administrative elite, bureaucracy, senior civil servants

doi: 10.22394/2074-0492-2017-4-148-171

Введение

Элита, согласно распространенным подходам, — это субъект социального управления, устойчивая общность людей, обладаю-

щих властью [Гаман-Голутвина, 2016]. Феномен власти связывается с правом принятия решений. Разделение функций принятия и исполнения решений составляет основу классических теорий бюрократии и получило развитие в концепции политико-административного управления [Комаровский, Сморгунов, 2004]. Государственная служба (бюрократия) считается организационным ядром политико-административной системы, создаваемым для профессионального исполнения политических решений. В этой связи закономерно встает вопрос о существовании особой политико-административной элиты и ее соотношении с политической элитой. Бюрократию можно рассматривать как элемент политической элиты или как институт, примыкающий к политической элите, но обладающий самостоятельным набором функций. Двойственность роли госслужбы определяется тем, что, с одной стороны, она является инструментом для реализации политики, но, с другой стороны, проекты всех политических решений разрабатываются в недрах аппарата, и тот же аппарат — госслужащие — воплощают эти решения в жизнь. Формально не обладая политической властью, аппарат на деле реализует государственную политику, и эффективность государства, таким образом, определяется чиновничеством. В российских исследованиях политико-административная элита определяется как социально-управленческий слой политических деятелей и высших чиновников [Вилков, Воронцов, Понеделков, 2017; Воронцов, Понеделков, 2017; Карабущенко, 2014]. За рубежом для обозначения этого слоя используется термин «высшие государственные служащие» (Senior Civil Servants). В рамках настоящей статьи мы исследуем биографические характеристики руководителей российских министерств и сформируем ряд рекомендаций для повышения эффективности кадровой политики в отношении этого слоя бюрократии.

Обзор литературы

Взаимоотношения политиков и высших госслужащих обусловлены национальными традициями. П. Риббинс и Б. Шератт, обосновывая необходимость проведенного ими анализа биографий высших госслужащих Великобритании, пишут: «если вы хотите реформировать огромный институт, вы должны понимать людей, которые там работают, а для этого вам следует изучить их прошлое» [Ribbins, Sherratt, 2013, p. 22].

Реформы в духе «нового государственного управления» (New Public Management, NPM), проводимые в западных странах с 1970-х годов, привели к постепенному снижению доли карьерных бюрократов и росту числа выходцев из бизнеса и НКО среди высших гос-

служащих [Andrews et al., 2013]. Отдельного внимания заслуживает вопрос о характере взаимодействия между министрами и членами их команды. Выделяют две базовые формы взаимодействия: доверительная (trustee) и агентская (principal-agent). Есть исследования особенностей данной модели в различных регионах мира [Hansen, 2011; Steen, Meer, 2011; Burns, Li, Peters, 2012].

В нашей стране бюрократия имеет свои особенности, накладывающие отпечаток на ее исследование. Государственная служба традиционно занимает видное место в нашем обществе [Магомедов, 2017]. Рядовые граждане склонны наделять представителей бюрократии статусом «вершителей судеб», при этом подобное отношение, как правило, не означает положительной оценки эффективности бюрократии, а связано с осознанием присущей ей власти [Пивоваров, 2015, с. 44]. С этой точки зрения категория госслужащих может быть отнесена к элите общества, при этом степень ее социальной эффективности весьма сомнительна. Неэффективность власти называется в числе основных вызовов современной России. Доля респондентов, оценивающих элитный слой России как квазиэлиту, увеличилась с 63 до 80% в 2013–2016 гг.; рекрутирование элит преимущественно строится на лояльности (62%), а не на демократических принципах (6%); 55% респондентов назвали ценностями элиты власть, 47% обогащение и лишь 6% служение обществу [Горшков, 2017]. Фиксируется перетекание кадров из политической сферы в административную и обратно [Тев, 2016], диагностируется преемственность принципов работы в советской номенклатуре и современной политико-административной системе [Гельман, 2016; Тимофеев, 2016; Нисневич, Рябов, 2017].

Недостаточность эмпирических исследований высшего слоя российской бюрократии [Gill, 2008; Huskey, 2010; Semenova, 2011], к сожалению, не позволяет получить представление о действительных характеристиках данного объекта, и необходимость восполнения указанных пробелов задает вектор настоящего исследования.

Методология и данные

Наше исследование направлено на выявление особенностей политико-административной элиты современной России. Мы ограничиваемся федеральными министерствами, так как именно они рассматриваются в международной практике [Almeida, 2003; Dowding, 2009] в качестве ядра политико-административной системы.

В ход исследования изучены биографии всех высших государственных служащих (ВГС), опубликованные на официальных сайтах министерств. К категории ВГС отнесены федеральные ми-

нистры, их заместители и директора департаментов. Собранные данные позволили изучить характеристики ВГС по полу; возрасту; месту рождения, включая регион и тип населенного пункта; образованию, включая место получения образования, количество образований, название вуза и специальность; наличию ученой степени и государственных наград; сфере трудовой деятельности; продолжительности трудового стажа и стажа госслужбы, включая службу в одном министерстве, замещаемые в нем должности и продолжительность их замещения. Эти сведения позволяют составить обоснованное суждение о происхождении, образовании и особенностях карьерной траектории ВГС (см. Приложение 1).

По имеющимся биографическим данным можно сделать вывод о том, к какой категории элиты относятся ВГС. Для этого предложен ряд гипотез.

1. Альтиметрическая теория Г. Моски предполагает, что элита является закрытым самовоспроизводящимся слоем [Bourgault, Dorpe, 2013]. Подтверждению данной теории будет способствовать выявление в выборке российских ВГС лиц, рожденных в столичных мегаполисах, учившихся в элитных учебных заведениях[1], ставших руководителями при минимальном трудовом стаже, а также бывших бизнесменов.

2. Ряд авторов высказывали утверждения о военизированном характере «путинской» элиты [Дука, 2012; Rivera, 2014]. Подтверждению этого будет способствовать преобладание ВГС со специальным военным образованием и стажем военной или правоохранительной службы.

3. Из аксиологической теории, восходящей к В. Парето, вытекает предположение о меритократическом (на основе личных заслуг) подборе ВГС. Подтверждению этого будет способствовать соответствие распределения мест рождения и обучения ВГС средним характеристикам по стране; соответствие профиля образования и сферы трудовой деятельности специфике руководимых министерств; начало карьеры с низовых должностей; достижение руководящих позиций в трудоспособном возрасте.

4. Правовое обособление госслужбы от иных видов деятельности позволяет предположить, что ВГС становятся преимущественно карьерные бюрократы. Подтверждению этой гипотезы будут спо-

1 Для целей статьи в качестве элитных учитывались вузы РФ, входящие в глобальный рейтинг университетов QS и топ-10 ежегодного рейтинга вузов Минобрнауки России, в том числе МГУ им. М.В. Ломоносова, Санкт-Петербургский государственный университет, РАНХиГС при Президенте РФ, МГИМО (У) МИД России, НИУ ВШЭ, Финансовый университет при Правительстве РФ и ряд других.

собствовать преобладание среди ВГС выпускников управленческого вуза и специальности; отсутствие опыта работы вне госслужбы; ступенчатый характер карьеры; параллельный рост возраста, стажа и уровня должности.

5. Парламентская карьера является распространенным типом рекрутирования ВГС в мире [Aberbach, Rockman, 2006; Hartmann, 2010]. Подтверждению данной гипотезы в России будет способствовать преобладание среди ВГС лиц с опытом работы на выборных должностях, а также в НКО и аппаратах политических партий.

6. Гипотеза о том, что ВГС являются членами министерских команд, продиктована утверждением ряда исследователей [Магомедов, 2017] о преобладании командного принципа кадровой политики и «ручного» управления. Подтверждением будет служить высокая степень совпадения карьерных траекторий министров и их подчиненных.

7. Точно установить зависимость результатов работы министерств от биографических характеристик ВГС затруднительно. Однако в условиях «вертикали» власти мы предполагаем существование устойчивой связи между деятельностью федеральных министерств и развитием руководимых ими отраслей, а также между деятельностью министерств и характеристиками их руководства во главе с министром. Для проверки этой гипотезы мы используем данные о:

а) позиции министерств в рейтингах органов власти по созданию условий для ведения бизнеса и по информационной открытости[1];

б) деятельности министерств как ответственных исполнителей государственных программ РФ[2];

в) динамике показателей социально-экономического развития в разрезе отраслей, за развитие которых ответственны данные министерства[3].

1 Оценка эффективности деятельности руководителей федеральных органов исполнительной власти и глав субъектов Российской Федерации по созданию благоприятных условий ведения предпринимательской деятельности. М.: Минэкономразвития России, 2015; Мониторинг оценки реализации федеральными органами исполнительной власти механизмов открытости. М.: ВЦИОМ, 2015, 2016.

2 Сводные годовые доклады о ходе реализации и оценке эффективности государственных программ Российской Федерации по итогам 2013–2016 гг. М.: Минэкономразвития России, 2014–2017.

3 Проанализированы значения показателей «Структура валовой добавленной стоимости ВВП по видам экономической деятельности, в процентах к итогу» и «Валовая добавленная стоимость валового регионального продукта по субъектам Российской Федерации, в процентах к итогу». См.:

Эти данные характеризуют направления деятельности министерств. Мы исследуем их динамику и сопоставляем с характеристиками ВГС, используя регрессионно-корреляционный анализ. Статистическое соответствие будет свидетельствовать, что политико-административная элита содействует развитию и эффективности аппарата госуправления.

Характеристика выборки

Выборка включает биографии 21 министра, 18 первых замминистров, 120 замминистров и 222 директоров департаментов. Объем выборки составляет 381 единицу, или 84% генеральной совокупности ВГС по состоянию на начало 2017 года.

В гендерном разрезе 82% ВГС составляют мужчины. На госслужбе России, как и в большинстве стран, преобладают женщины (72%), но с карьерным ростом их доля снижается. Если среди госслужащих категории «руководители» женщин 37%, а среди лиц, замещающих государственные должности, — 41%, то среди ВГС их лишь 18%; это указывает на то, что здесь эффект «стеклянного потолка» проявляется в большей мере, чем в системе госслужбы в целом. Причины этого заслуживает отдельного изучения.

Доля ВГС в возрасте тридцати, сорока и пятидесяти лет примерно равна, так же как и среди госслужащих категории «руководители» и лиц, замещающих государственные должности. При этом среди ВГС несколько выше доля тридцати — и ниже доля сорокалетних работников.

6,2% ВГС имеют стаж государственной службы 40 лет и более. При этом доля лиц с минимальным или отсутствующим стажем в данной группе более четверти. Это указывает на существование двух почти равных по численности групп: кадровых бюрократов и лиц, пришедших в руководство извне. По трудовому стажу ВГС преимущественно относятся к группам от 20 до 29 лет и от 30 до 39 лет, однако также велика доля тех, чей стаж менее 20 лет. Свыше половины респондентов работают в министерстве менее 10 лет, а доля тех, кто прослужил на одном месте более 20 лет, составляет около 20%. В замещаемой должности почти 80% ВГС находятся менее 10 лет, а каждый пятый на момент проведения исследования — менее 1 года. Для трети ВГС замещаемая ими должность стала первой в данном министерстве. Таким образом, статус ВГС приобретается чаще не выслугой лет: лица с продолжительным стажем службы не составляют большинства.

Россия в цифрах: стат. сб. М.: Росстат, 2017. Табл. 13.3; Регионы России. М.: Росстат, 2016. Табл. 10.01.

Среди ВГС 75% являются уроженцами крупных городов, 18% — малых городов и 6% — сельских поселений. Соотнесение этих параметров с данными статистки показывает, что доля горожан и особенно родившихся в крупных городах среди ВГС превышает среднее по стране (25%).

Государственные служащие в России — одна из наиболее образованных профессиональных групп. Если доля работников с высшим образованием в экономике страны не достигает 30%, то среди госслужащих 95% имеют вузовские дипломы. Для ВГС наличие высшего образования — обязательное требование. Если среди госслужащих ученые степени имеет 1,5%, то среди ВГС таковых 34%.

В целом представители ВГС в России обладают признаками элиты как по происхождению (являются уроженцами крупных городов), так и по личным качествам (высшее образование, ученые степени). Просматривается соответствие должностного статуса, признания (наград), с одной стороны, и возраста, опыта профессиональной деятельности — с другой. Это указывает на наличие меритократических элементов кадровой политики.

Результаты и обсуждение

Рассмотрим собранные данные для проверки выдвинутых гипотез.

Гипотеза 1 предполагала, что ВГС — это выходцы из элитных слоев общества. В пользу этого предположения говорит факт рождения в крупных городах. Доля столичных уроженцев возрастает вместе с должностью (рис. 1).

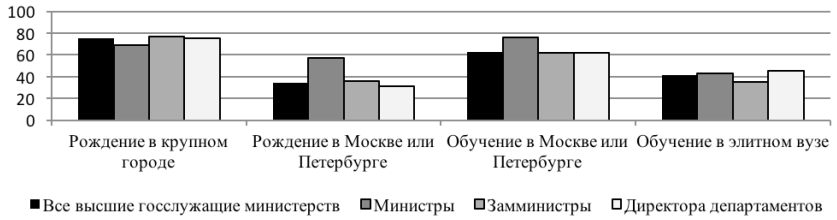


Рис. 1. Место рождения и получения образования высших госслужащих, %
Fig. 1. Place of birth and education of the senior civil servants, %
Источник здесь и далее — расчеты автора по результатам собственного исследования.

Среди мест обучения преобладают Москва (53%) и Санкт-Петербург (9%); лишь 27% закончили вузы не в крупнейших городах. Кроме того, 41% ВГС закончили элитные вузы: 13% МГИМО, 12% РАНХиГС, 8% МГУ, 4% СПбГУ, 3% НИУ ВШЭ и 2% Финансовый университет.

Модальный (наиболее распространенный) возраст министров — 45-54 года, замминистров — старше 55 лет, директоров департамен-

тов — 35-44 года. Модальный трудовой стаж составляет 30-39 лет, стаж госслужбы — 10-19 лет, стаж в ведомстве — 2-9 лет, в замещаемой должности — 2-6 лет. Более 50% начали свою карьеру в федеральном ведомстве, 11% — в региональных правительствах; выходцами из бизнеса являются всего 14%, хотя опыт в коммерческом секторе имеют 53%. Приобретению статуса ВГС предшествует долгий трудовой путь, связанный с работой в госаппарате.

Мы выявили статистические связи между разными биографическими показателями. Корреляция мест рождения и обучения (44% при $p<0{,}0001$) логически объяснима. Труднее интерпретировать существование устойчивых связей между местом обучения, вузом и специальностью, с одной стороны, и стажем госслужбы — с другой. Нетривиальные корреляции подтверждаются существованием значимых регрессий. Интересна отрицательная связь между местом рождения и стажем службы (-14% при $p<0{,}001$). Ее можно понимать так, что для уроженцев Центральной России построение карьеры, как правило, занимает меньше времени, чем для выходцев из окраинных регионов.

Кроме того, существует несильная, но устойчивая отрицательная связь (-17%) министерства и стажа, указывающая на то, что продолжительный стаж необходим для построения вертикальной карьеры не во всех министерствах. Анализируемые параметры не учитывают влияния ряда факторов, но наличие множественных статистических зависимостей указывает на существование внутренних закономерностей. То есть на карьеру ВГС могут влиять факторы, прямое воздействие которых обычно не предполагается и не учитывается в исследованиях, и эти факторы нуждаются в дополнительном изучении.

Гипотеза 2 предполагала преобладание силовиков среди ВГС. Однако военное образование имеет лишь 10%, и эти люди преимущественно работают в силовых ведомствах. С военной и правоохранительной службы пришли 2% ВГС: один министр, 3% замминистров и 1% директоров департаментов. Таким образом, говорить о существовании милитократии на уровне федеральных министерств не приходится.

Гипотеза 3 предполагала рекрутирование ВГС из среды отраслевых профессионалов — технократов.

Соотнесение мест рождения ВГС с федеральными округами (рис. 2) указывает на преобладание Центрального и Северо-Западного ФО. Доля уроженцев прочих мест меньше доли макрорегионов в населении страны.

Видно, что рекрутирование ВГС осуществляется преимущественно из столичных регионов. Москвичи и петербуржцы составляют 27 и 7% среди ВГС, хотя население этих регионов равно всего 8 и 4% населения РФ соответственно. Это указывает на неравные возможности граждан при построении карьеры в федеральных министер-

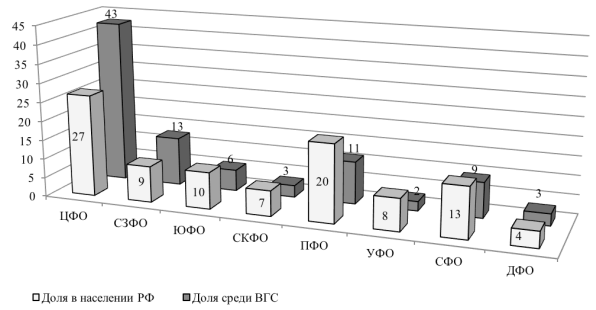


Рис. 2. Соотношение мест рождения высших госслужащих и численности населения России по федеральным округам, %.
Fig. 2. The ratio of the birthplace of the senior civil servants and the population of Russia by federal districts, %.

ствах и подтверждает гипотезу об элитном характере ВГС по происхождению. Однако в целом численность населения федеральных округов влияет на долю ВГС: между этими параметрами существует значимая корреляция, равная 74% при p=0,0057.

Также предполагалось соответствие профиля образования специфике деятельности министерств. Для Минюста, Минобрнауки, Минкультуры, МИД и Минтруда профильным мы считаем гуманитарное образование. В 72% случаев ВГС этих министерств действительно имеют гуманитарное образование. Для работников Минпромторга, Минкомсвязи, Минэнерго, Минтранса и Минстроя профильным, по нашему предположению, является техническое образование. Эмпирические данные, однако, подтверждают верность данного предположения лишь в 23% случаев, это указывает на то, что инженеры составляют меньшинство в руководстве этих ведомств. В Минздраве, Минсельхозе, Минспорта и Минприроды предполагается приоритетность естественнонаучных специальностей. Соответствие гипотезе тоже 23%. В Минэкономразвития, Минфине, Минвостокразвития и Минкавказе мы считаем профильным экономическое и управленческое образование. Предположение подтвердилось в 70% случаев. В МВД, Минобороны и МЧС профильным является военное образование, что верно в 54% случаев. В целом по выборке корреляция между гипотетической и фактической специальностью ВГС равна 55% при p=0,0093. Уровень соответствия выше у работников со стажем службы свыше 20 лет (61%) и ниже для работников со стажем менее 10 лет (25%). Для большей части ВГС характерно соответствие образования специфике деятельности министерства.

Также мы проверили соответствие профессионального опыта ВГС профилю деятельности руководимых ими министерств. Профессиональный опыт 54% ВГС соответствуют профилю министерств, но межведомственные вариации очень значительны.

Таким образом, гипотеза 3 подтвердилась лишь отчасти.

Гипотеза 4 предполагала, что ВГС — это элита кадровой бюрократии.

Одним из подтверждений данной гипотезы может быть преобладание среди ВГС лиц с управленческим и юридическим образованием, что характерно для стран с карьерной бюрократией (Франция, Германия). Это справедливо и для России, где 37% ВГС имеют гуманитарное (в том числе юридическое) и 29% управленческое и экономическое образование. Доля лиц с дипломами управленцев выше всего среди министров (33%). Однако другая закономерность, связанная с существованием особого вуза, специально готовящего высших бюрократов, в России не выявлена. РАНХиГС закончили лишь 12% ВГС: 10% министров, 9% их замов и 14% глав департаментов.

Также подтверждением данной гипотезы считается отсутствие у ВГС опыта работы вне госслужбы. Но, как уже указывалось, более половины ВГС имеют опыт работы в коммерческом секторе, 14% непосредственно перешли на госслужбу из бизнеса и 7% из НКО. Лишь треть от числа ВГС, четверть замминистров и лишь 19% министров начали трудовую деятельность в руководимом ими министерстве (см. рис. 3).

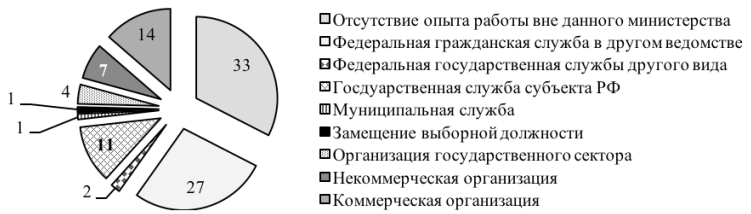


Рис. 3. Распределение высших госслужащих по предыдущему месту работы, %.

Fig. 3. Distribution of the senior civil servants by the work experience, %.

В рамках карьерной модели госслужбы предполагается ступенчатый характер карьерного роста. Однако среди ВГС треть были назначены сразу на замещаемую должность, а среди министров таких 57%. Лишь 6 министров из 21 назначены с должности замминистра. Также для карьерной госслужбы не характерны межведомственные перемещения, но в России не менее 40% ВГС перешли из других государственных и муниципальных органов власти.

Кроме того, при карьерном типе госслужбы возраст, стаж и должность растут параллельно. Выявлены сильные положительные корреляции между возрастом и стажем (80%); трудовым стажем и стажем госслужбы (64%); стажем службы и числом пройденных ступеней по карьерной лестнице (66%). Интересны отрицательные связи между занимаемой должностью и стажем госслужбы (-10%), числом пройденных ступеней карьеры (-12%). Их можно интерпретировать

следующим образом: чем выше занимаемая должность, тем ниже вероятность того, что ВГС имеет продолжительный стаж службы и последовательно занимал должности в данном министерстве. Мы констатируем отсутствие карьерного принципа назначения на должности ВГС. Кадровые бюрократы занимают сегодня должности средних руководителей, а с ростом должностного уровня их доля сокращается.

Гипотеза 5 предполагала, что ВГС рекрутируются из политической элиты. Это предположение не нашло подтверждения. Лишь 1% ВГС пришли в министерства с выборных должностей, даже среди министров таковых всего 5%. Опыт работы в НКО, к числу которых относятся в том числе аппараты политических партий и общественных движений, имеют 7% ВГС, в том числе 14% министров, 8% их замов и 6% директоров департаментов.

Гипотеза 6 строилась на командном принципе рекрутирования ВГС.

Для проверки этого мы сопоставили социально-демографические характеристики министров и иных ВГС в соответствующих министерствах (рис. 4). Биографии министров, как оказалось, больше соответствуют биографиям директоров департаментов, чем биографиям замминистров, хотя, по идее, должно быть иначе. Эту эмпирическую закономерность нам трудно объяснить, она требует отдельного исследования.

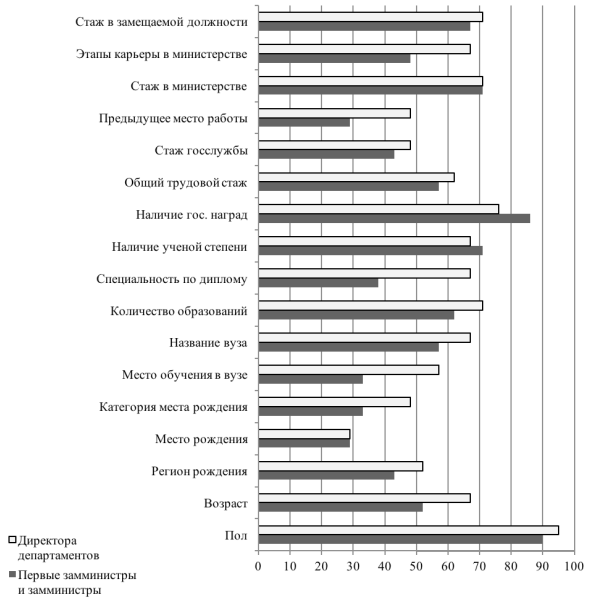


Рис. 4. Степень соответствия параметров биографий министров и иных категорий высших госслужащих, %.
Fig. 4. Correspondence between the biographies of the ministers and other senior civil servants, %.

Максимальное соответствие наблюдается по полу; стажу; наличию наград и ученых степеней; специальности; месту учебы.

Рассмотрим степень соответствия биографий по министерствам (рис. 5).

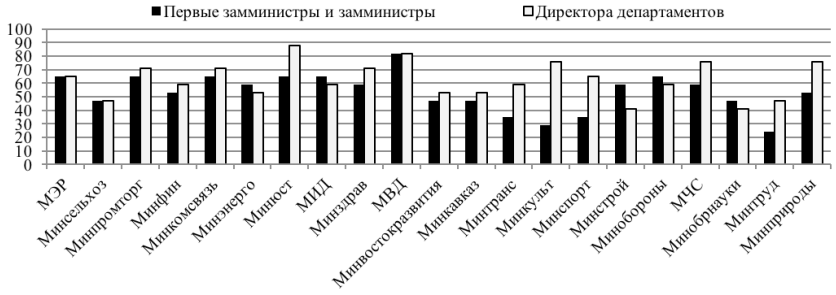


Рис. 5. Степень соответствия биографий министров и их подчиненных, %.
Fig. 5. Correspondence between the biographies of ministers and their subordinates, %.

Наибольшее соответствие выявлено в Минюсте (88%), а наименьшее — в Минсельхозе, Минобрнауки и Минтруде (менее 50%).

Мы выделили три группы министерств по типу рекрутирования ВГС.

Первая группа представлена МВД, МЧС, Минюстом, МИДом и Минфином. Там руководят кадровые чиновники, и служащий может, пройдя все ступени внутри ведомства, возглавить его. Министры данного типа: С.В. Ларов (МИД); В.А. Колокольцев (МВД); В.А. Пучков (МЧС); А.Г. Силуанов (Минфин). В данных министерствах большинство ВГС последовательно замещали четыре и более должностей.

Вторая группа включает органы, где руководят отраслевые эксперты — технократы, имеющие профильное образование и длительный опыт работы вне госслужбы, но в организациях соответствующей отрасли, а потом выдвигаются сразу на руководящие должности в министерстве. Министры данного типа: В.И. Скворцова (Минздрав); О.Ю. Васильева (Минобрнауки).

Третью группу министерств возглавляют политические назначенцы, лица без профильного образования и опыта в руководимой сфере. Примеры министров такого типа: М.Ю. Соколов (Минтранс); М.А. Мень (Минстрой); А.С. Галушка (Минвостокразвития).

Изучение характеристик ВГС позволяет предположить существование командного принципа подбора кадров. Так, женщины преобладают среди ВГС в Минздраве, который возглавляет женщина-министр. Самые молодые главы в Минэкономразвития и Минкомсвязи (1982 г. р.), и там же отмечен самый молодой сред-

ний возраст ВГС (от 35 до 44 лет); наиболее возрастной руководитель в МИДе (1950 г. р.), и там же средний возраст ВГС превышает 55 лет. Почти половина руководителей Минсельхоза рождены в Краснодарском крае, а министр, замминистра и два директора департаментов являются уроженцами одной станицы, что вряд ли является случайностью. В Минюсте большинство ВГС, включая министра, родились в Ленинграде и закончили один факультет СПбГУ. Высока доля выходцев из бизнеса среди ВГС Минэнерго (90%), Минприроды и Минвостокразвития (83%), Минкомсвязи (82%), главы которых сами долгое время работали в коммерческой сфере.

Таким образом, гипотеза 6 отчасти подтвердилась.

Господствующего принципа рекрутирования административной элиты в России в настоящее время не обнаружено. Рассмотрим, способствует ли подобная ситуация эффективности работы министерств (гипотеза 7).

В рейтинге федеральных органов исполнительной власти по уровню открытости лидирующие позиции занимали МЧС, Минстрой, Минкультуры, МИД, Минкомсвязи, Минюст, МВД, Минэнерго, уровень их открытости выше 50%. Минимальным он был у Минстроя (42,9%).

По созданию условий для ведения бизнеса лидировали Минкомсвязи, Минстрой, Минфин, Минэкономразвития и Минэнерго. По реализации государственных программ лидировали МВД, Минюст, Минспорта, Минздрав. Ниже всего был уровень реализации программ в сфере ответственности Минстроя и Минвостокразвития. По динамике вклада в ВВП в последние 5 лет лидировали отрасли сельского хозяйства (рост на 28,6%), здравоохранения (+11,8%), обороны и безопасности (+11,3%), финансов (+7%), культуры и спорта (+6%), промышленности (+3%). Экономический рост отмечен в регионах Дальнего Востока и Северного Кавказа. Показатели развития энергетики стагнировали. Динамика была отрицательной в сфере транспорта и связи (-3%), в образовании (-4%), торговле (-7%) и строительстве (-16%).

На первый взгляд, взаимосвязи между данными показателями и биографиями ВГС не просматривается, но применение количественных методов позволило установить ряд статистических связей. Отмечено существование значимых корреляций между уровнем создания условий для бизнеса и возрастом (34%), стажем ВГС (33%). С другой стороны, выявлены отрицательные связи между показателями отраслевого развития и стажем (-31%), возрастом (-26%). Эти связи не причинно-следственные, но интерпретировать их можно следующим образом: отраслями, имеющими позитивную динамику развития, чаще руководят более молодые ВГС.

На уровень информационной открытости министерств негативно влияют такие характеристики, как возраст (-29%) и стаж (-44%) ВГС. Эффективность реализации программ ниже в тех министерствах, в руководстве которых преобладают лица с гуманитарным образованием (-27%).

В табл. 1 министерства разделены на группы по типу рекрутирования ВГС. В министерствах с карьерным типом госслужбы уровень соответствия биографий министра и его ближайших подчиненных выше. В этой же группе выше доля ВГС с образованием и опытом работы по профилю ведомства.

Таблица 1. Распределение министерств по преобладающим характеристикам высших госслужащих и эффективности деятельности
Table 1. Distribution of the ministries by prevailing characteristics of the senior civil servants and their performance

Тип рекрутирования высших госслужащих	Названия министерств	Соответствие биографических характеристик министра и высших госслужащих министерства, %	Доля работников с отраслевым образованием и стажем, %	Уровень информационной открытости, %	Уровень создания условий для бизнеса, %	Динамика валовой добавленной стоимости ВВП в отрасли (регионе), %	Уровень реализации госпрограмм, %
Карьерные бюрократы	МИД	59	91	52,7	0	111,3	89,1
	Минфин	59	83	49,9	60	107,1	84,8
	МВД	82	75	51,3	0	111,3	93,6
	МЧС	76	50	57,8	0	111,3	89,6
	Минюст	88	25	51,5	0	111,3	92,5
	Минтруд	47	38	48,6	0	111,8	86,2
Среднее		68,5	60,3	51,9	10	110,7	89,3

Технократы (отраслевые эксперты)	Минздрав	71	66	48,5	0	111,8	90,9
	Минспорт	65	75	47,6	0	106,3	92,2
	Минобрнауки	41	63	48,1	0	96,3	87,2
	Минпромторг	71	60	49,4	0	103,0	83,5
	Минсельхоз	47	60	43,9	0	128,6	86,4
	Минэкономразвития	65	46	48,5	56	83,5	86,2
	Минобороны	59	17	57,5	0	111,3	0
Среднее		59,9	55,3	49,1	8	105,8	75,2
Политические назначенцы	Минстрой	41	70	42,9	80	83,8	72,7
	Минкультуры	76	66	52,8	0	106,3	86,6
	Минэнерго	53	52	50,7	50	100	88,5
	Минкомсвязи	71	50	52	100	97,5	84,9
	Минприроды	76	50	45,9	0	96,9	84,0
	Минтранс	59	35	45,3	0	97,5	88,1
	Минкавказ	53	33	44,8	0	111,3	82,5
	Минвостокразвития	53	22	43,5	0	102,3	79,7
Среднее		60,3	47,3	47,2	28,3	99,5	83,4
Среднее по всей выборке		62,5	53,7	49,2	16,5	104,8	82,3

Источник: составлено автором.

Примечания: средние значения реализации программ (2013–2016 гг.), информационной открытости (2015–2016 гг.) и создания условий для ведения бизнеса (2015 г.) приведены по данным Минэкономразвития, динамика ВВП (2012–2016 гг.) — по данным Росстат.

Информационная открытость также выше в министерствах карьерного типа, а в ведомствах, возглавляемых политическими назна-

ченцами, лучше развиты условия для ведения бизнеса. По уровню реализации государственных программ лучшие показатели у министерств с карьерной моделью госслужбы. Выявлена корреляция 43% (p=0,04) между долей лиц с отраслевым стажем среди ВГС министерства и уровнем реализации им госпрограмм (регрессия: Prob=0,049, R2=0,188, coef.=0,45, const=16,5).

Анализ показателей конечного социально-экономического эффекта от государственного управления демонстрирует, что вклад в ВВП выше в отраслях, за развитие которых отвечают ведомства карьерного типа. Напротив, отрицательный экономический рост отмечен в отраслях, регулируемых органами, во главе которых стоят политические назначенцы.

Выводы и предложения

На основании исследования можно сформулировать ряд тенденций.

Во-первых, среди руководящего состава федеральных министерств сегодня преобладают карьерные бюрократы и отраслевые эксперты, однако среди министерского корпуса велика доля политических назначенцев.

Во-вторых, по своим биографическим характеристикам высшие госслужащие могут быть отнесены к элите общества. Они являются преимущественно уроженцами крупных городов; большинство министров родились в Москве. Таким образом, для попадания в этот слой существуют барьеры, недоступные для выходцев из глубинки. ВГС имеют высокий уровень образования и продолжительный трудовой стаж, большая их доля имеет ученые степени и государственные награды.

В-третьих, отсутствует единая карьерная траектория и вуз, выступающий «кузницей кадров» ВГС. Обнаружена дифференциация министерств по преобладающему способу рекрутирования ВГС. Министерства, возглавляемые кадровыми бюрократами, являются более открытыми, успешнее реализуют госпрограммы и динамика отраслевого развития в руководимых ими сферах выше.

В-четвертых, не выявлено преобладания командного принципа при рекрутировании ВГС. Биографические характеристики министров и их ближайших подчиненных более сходны в министерствах карьерного типа, но это является следствием их закрытости, а не наличия министерских команд.

Следует констатировать, что процесс подбора и оценки ВГС в России непрозрачен и лишен системности. Принцип «ручного» управления здесь проявляется во всей полноте, так как отсутствуют формализованные квалификационные требования к ВГС, ключевые показатели эффективности их деятельности, а уровень оплаты не увязан с результатами возглавляемых ими ведомств. При этом

ВГС выступают в качестве представителей нанимателя, т. е. работодателями, для всех подчиненных им госслужащих. Это означает, что от профессионализма и добросовестности слоя высших руководителей зависят качественные характеристики всей бюрократии.

Ключ к решению существующих проблем в этой сфере, по нашему мнению, следует искать в повышении объективности и прозрачности процедур рекрутирования ВГС. На госслужбе многих стран сформированы Службы высших руководителей, обеспечивающие централизованный подбор и оценку ВГС. Службы высших административных кадров существуют в Германии (Hoherer Dienst), Великобритании и США (Senior Civil Service), Франции (Grands corps). В ряде бывших советских республик, например в Казахстане, формируются механизмы меритократического отбора высших государственных служащих. По нашему мнению, целесообразно выстроить подобную систему и в России. Правовой предпосылкой для этого должно стать сближение статуса лиц, замещающих государственные должности и государственных служащих категории «руководители» высшей группы. Особенности деятельности данных работников сходны, но законодательство пока не позволяет рассматривать их как единый слой высших госслужащих.

После того как законодательные барьеры будут устранены, следует перейти к формированию единого кадрового резерва ВГС на базе существующего Федерального резерва управленческих кадров. Ротация ВГС должна осуществляться на регулярной основе. Для всех категорий ВГС в органах исполнительной власти следует ввести эффективные контракты (правовые предпосылки для этого уже существуют в виде срочных служебных контрактов и особого порядка оплаты труда госслужащих).

Оценка и оплата труда ВГС должны осуществляться на основании выполнения ими ключевых показателей эффективности деятельности, установленных Президентом РФ для каждого ВГС на срок его полномочий. Эти показатели должны учитывать эффективность реализации государственных программ, динамику макроэкономических показателей, отражающих развитие определенной отрасли или региона. Одним из элементов комплексной оценки должна стать общественная оценка. Она уже установлена для руководителей территориальных подразделений федеральных ведомств в части оказания ими государственных услуг. Представляется, что для ВГС такой инструмент также применим.

Успешное выполнение ключевых показателей эффективности должно стать основанием для продолжения карьеры ВГС, а их невыполнение на протяжении ряда лет — основанием для замены ВГС кандидатом из кадрового резерва. Так, на наш взгляд, можно установить отбор наиболее достойных кадров на руководящие политико-административные должности и их персональную ответственность за возложенные на них обязанности.

Приложение 1

Биографические характеристики высших госслужащих, человек (N=381)

Министерство		*Должность*		*Регион рождения*	
экономического развития	41	федеральный министр	21	Центральный	138
связи и массовых коммуникаций	22	первый заместитель министра	18	в т. ч. Москва	102
промышленности и торговли	10	заместитель министра	120	Южный	18
финансов	30	директор департамента	222	в т. ч. Краснодар	10
сельского хозяйства	25	***Пол***		Северо-Западный	41
энергетики	21	мужской	314	в т. ч. Санкт-Петербург	28
юстиции	8	женский	67	Дальневосточный	10
иностранных дел	44	***Возраст (лет)***		Сибирский	30
здравоохранения	6	55 и более	131	Уральский	8
внутренних дел	24	45-54	108	Приволжский	36
развития Дальнего Востока	9	35-44	122	в т. ч. Казань	11
по делам Северного Кавказа	12	менее 35	14	Северо-Кавказский	10
транспорта	20	нет данных	6	Украина, Белоруссия	14
культуры	6	***Тип населенного пункта рождения***		Средняя Азия, Закавказье	15
спорта	4	большие города	179	страны быв. соц. лагеря	4
строительства и ЖКХ	13	малые города	44	нет данных	57
обороны	23	села	15	***Место обучения в вузе***	
МЧС	14	***Тип вуза*** *		Москва	202
образования и науки	19	элитный	157	Санкт-Петербург	35
труда и социальной защиты	18	не элитный	224	Казань	7
природных ресурсов и экологии	12	***Профиль высшего образования***		Краснодар	6
Число высших образований		гуманитарный	116	Красноярск	11

одно	229	технический	46	Новосибирск	8
два и более по одной специальности	19	естественнонаучный	30	Кавказский регион	6
два и более со сменой специальности	126	экономика и управление	90	другие города и регионы	104
за рубежом	5	военный	33	нет данных	2
нет данных	2	нет данных	66	*Ученая степень*	
Общий трудовой стаж (лет)		*Стаж государственной службы (лет)*		есть	129
40 и более	32	40 и более	23	нет	252
30-39	117	30-39	66	*Государственные награды*	
20-29	111	20-29	70	есть	185
10-19	84	10-19	111	нет	196
менее 10	1	менее 10	93	*Стаж в замещаемой должности (лет)*	
нет данных	36	менее 1	4	10 и более	13
Предыдущее место работы		нет данных	14	6-10	55
начал здесь трудовую деятельность	119	*Стаж службы в данном министерстве (лет)*		2-6	238
другой ФОИВ	100	*1-2*		6	
другой вид госслужбы	7	*менее 1*		69	
орган власти субъекта РФ	42	40 и более	16	*Ранее занимал должностей в данном министерстве*	
должность муниципальной службы	4	30-39	40		
выборная должность	4	20-29	26	4 и более	64
организация госсектора	14	10-19	73	3	29
НКО	26	2-9	195	2	63
коммерческая организация	50	1-2	9	1	98
нет данных	15	менее 1	22	сразу на данной должности	127

Источник: составлено автором по результатам собственного исследования.

*В качестве элитных учитывались вузы РФ, входящие в глобальный рейтинг университетов QS и топ-10 ежегодного рейтинга вузов Минобрнауки России.

Библиография

Вилков А.А., Воронцов А.С., Понеделков А.В. (2017) Политико-административные элиты: генезис, проблемы развития на современном этапе. *Известия Саратовского государственного университета*, (2): 198–203.

Воронцов С.А., Понеделков А.В. (2017) Россия 2017: роль и место федеральных и региональных элит. *Власть*, (1): 18–24.

Гаман-Голутвина О.В. (2016) Политические элиты как объект исследований в отечественной политической науке. *Политическая наука*, (2): 38–73.

Гельман В.Я. (2016) Политические основания «недостойного правления» в постсоветской Евразии (переосмысливая исследовательскую повестку дня). *Полития: Анализ. Хроника. Прогноз,* (3): 90–115.

Горшков М.К. (ред.) (2017) *Российское общество и вызовы времени,* М.: РАН.

Дука А.В. (2012) К вопросу о милитократии: силовики в региональных властных элитах. *Материалы X Всероссийск. семинара «Социологические проблемы институтов власти в условиях российской трансформации»*, СПб.: Интерсоцис.

Карабущенко П.Л. (2014) Проблема эффективности власти современной российской политико-административной элиты. *Каспийский регион: политика, экономика, культура*, (1): 170–183.

Комаровский В.С., Сморгунов Л.В. (2004) *Политико-административное управление*, М.: Изд-во РАГС.

Магомедов К.О. (2017) Государственное управление и гражданские служащие в предметном поле социологии. *Государственная служба*, (3): 6–11.

Нисневич Ю.А., Рябов А.В. (2017) Постсоветский авторитаризм. *Общественные науки и современность*, (4): 84–97.

Пивоваров Ю.С. (2014) О «советском» и путях его преодоления. *Полис. Политические исследования*, (2): 31–60.

Тев Д.Б. (2016) Федеральная административная элита России: карьерные пути и каналы рекрутирования. *Полис. Политические исследования*, (4): 115–130.

Тимофеев А.А. (2016) Современная политическая элита России и наследие советской партийной номенклатуры. *Теории и проблемы политических исследований*, (4): 45–51.

Aberbach J.D., Rockman B.A. (2006) The Past and Future of Political-Administrative Relations: Research from “Bureaucrats and Politicians” to “In the Web of Politics” and Beyond. *International Journal of Public Administration*, (12): 977–995.

Almeida P.T. (2003) *Who Governs Southern Europe? Regime Change and Ministerial Recruitment, 1850–2000*, London: Frank Cass Publishers.

Andrews R., Downe J., Guarneros-Meza V. (2013) *Public Sector Reform in the UK: Views and Experiences from Senior Executives: Country Repor,* London: Coordination for Cohesion in the Public Sector of the Future.

Bourgault J., Dorpe K. van. (2013) Managerial reforms, Public Service Bargains and top civil servant identity. *International Review of administrative Sciences*, (1): 49–70.

Burns J.P., Wei Li, Peters B.G. (2012) Changing governance structures and evolution of Public Service Bargains in Hong Kong. *International Review of administrative Sciences*, (1): 131–148.

Dowding K., Dumont P. (2009) *The Selection of Ministers in Europe: Hiring and firing*, London, New York: Routledge.

Gill G. (2008) *Bourgeoisie, State, and Democracy: Russia, Britain, France, Germany, and the USA*, Oxford: Oxford University Press.

Hansen M.B., Salomonsen H. (2011) The Public Service bargains of permanent secretaries. *Public Policy and Administration*, (2): 189–208.

Hartmann M. (2010) Elites and Power Structure. S. Immerfall, G. Therborn (eds) *Handbook of European Societies*, Berlin; New York: Springer.

Huskey E. (2010) Pantouflage a la russe: The Recruitment of Russian Political and Business Elites. S.P. Fortescue (ed.). *Russian Politics from Lenin to Putin*, London: Palgrave Macmillan.

Ribbins P., Sherratt B. (2013) Reforming the Civil Service and revising the role of mandarin in Britain: A view from the perspective of a study of eight permanent secretaries at the Ministry of Education between 1976 and 2011. *Public Policy and Administration*, (1): 21–44.

Rivera D.W., Rivera S.W. (2014) Is Russia a Militocracy? Conceptual Issues and Extant Findings Regarding Elite Militarization. *Post-Soviet Affairs*, (1): 27–50.

Semenova E. (2011) Ministerial and Parliamentary Elites in Executive-Dominated System: Post-Soviet Russia 1991-2009. *Comparative Sociology,* (6): 908–927.

Steen T., Meer F.M. van der. (2011) Public Service Bargains in Dutch top civil service. *Public Policy and Administration*, (2): 209–232.

References

Aberbach J.D., Rockman B.A. (2006) The Past and Future of Political-Administrative Relations: Research from “Bureaucrats and Politicians” to “In the Web of Politics” and Beyond, *International Journal of Public Administration*, (12): 977–995.

Almeida P.T. (2003) *Who Governs Southern Europe? Regime Change and Ministerial Recruitment, 1850–2000,* London: Frank Cass Publishers.

Andrews R., Downe J., Guarneros-Meza V. (2013) *Public Sector Reform in the UK: Views and Experiences from Senior Executives: Country Report*, London: Coordination for Cohesion in the Public Sector of the Future.

Bourgault J., Dorpe K. van. (2013) Managerial reforms, Public Service Bargains and top civil servant identity. *International Review of administrative Sciences*, (1): 49–70.

Burns J.P., Wei Li, Peters B.G. (2012) Changing governance structures and evolution of Public Service Bargains in Hong Kong, *International Review of administrative Sciences*, (1): 131–148.

Dowding K., Dumont P. (2009) *The Selection of Ministers in Europe: Hiring and firing,* London, New York: Routledge.

Duka A.V. (2012) K voprosu o militokratii: siloviki v regional'nykh vlastnykh elitakh. [On the issue of militocracy: the siloviki in the regional power elite]. *Materials of the X Seminar "Sociological Problems of Institutions of Power in the Conditions of Russian Transformation"*, St. Petersburg: Intersotsis.

Gaman-Golutvina O.V. (2016) Politicheskiye elity kak ob"yekt issledovaniy v otechestvennoy politicheskoy nauke. [Political elites as an object of research in the domestic political science], *Political science*, (2): 38–73.

Gelman V.Ya. (2016) Politicheskiye osnovaniya "nedostoynogo pravleniya" v postsovetskoy yevrazii (pereosmyslivaya issledovatel'skuyu povestku dnya). [Political grounds for "unworthy government" in post-Soviet Eurasia (rethinking the research agenda)]. *Politia,* (3): 90–115.

Gill G. (2008) *Bourgeoisie, State, and Democracy: Russia, Britain, France, Germany, and the USA*, Oxford: Oxford University Press.

Gorshkov M.K. (ed.) (2017) *Rossiyskoye obshchestvo i vyzovy vremeni [Russian Society and the Challenges of Time],* Moscow: RAS.

Hansen M.B., Salomonsen H. (2011) The Public Service bargains of permanent secretaries. *Public Policy and Administration*, (2): 189–208.

Hartmann M. (2010) Elites and Power Structure. S. Immerfall, G. Therborn (eds) *Handbook of European Societies*, Berlin; New York: Springer.

Huskey E. (2010) Pantouflage a la russe: The Recruitment of Russian Political and Business Elites. S.P. Fortescue (ed.). *Russian Politics from Lenin to Putin,* London: Palgrave Macmillan.

Karbushchenko P.L. (2014) Problema effektivnosti vlasti sovremennoy rossiyskoy politiko-administrativnoy elity. [The problem of the effectiveness of the power of the modern Russian political and administrative elite]. *The Caspian region: politics, economy, culture*, (1): 170–183.

Komarovsky V.S., Smorgunov L.V. (2004) *Politiko-administrativnoye upravleniye [Political and administrative administration],* Moscow: RAGS.

Magomedov K.O. (2017) Gosudarstvennoye upravleniye i grazhdanskiye sluzhashchiye v predmetnom pole sotsiologii. [Public administration and civil servants in the field of sociology]. *Public service*, (3): 6–11.

Nisnevich Yu.A., Ryabov A.V. (2017) Postsovetskiy avtoritarizm. [Post-Soviet authoritarianism]. *Social science and modernity*, (4): 84–97.

Pivovarov Yu.S. (2014) O "sovetskom" i putyakh yego preodoleniya. [On the "Soviet" and ways to overcome it]. *Polis: Political Studies*, (2): 31–60.

Ribbins P., Sherratt B. (2013) Reforming the Civil Service and revising the role of mandarin in Britain: A view from the perspective of a study of eight permanent secretaries at the Ministry of Education between 1976 and 2011. *Public Policy and Administration*, (1): 21–44.

Rivera D.W., Rivera S.W. (2014) Is Russia a Militocracy? Conceptual Issues and Extant Findings Regarding Elite Militarization, *Post-Soviet Affairs*, (1): 27–50.

Semenova E. (2011) Ministerial and Parliamentary Elites in Executive-Dominated System: Post-Soviet Russia 1991–2009, *Comparative Sociology*, (6): 908–927.

Steen T., Meer F.M. van der. (2011) Public Service Bargains in Dutch top civil service. *Public Policy and Administration*, (2): 209–232.

Tev D.B. (2016) Federal'naya administrativnaya elita Rossii: kar'yernyye puti i kanaly rekrutirovaniya. [Federal administrative elite of Russia: career paths and recruitment channels]. *Policy. Political Studies*, (4): 115–130.

Timofeev A.A. (2016) Sovremennaya politicheskaya elita Rossii i naslediye sovetskoy partiynoy nomenklatury .[The modern political elite of Russia and the legacy of the Soviet party nomenclature]. *Theories and problems of political research*, (4): 45–51.

Vilkov A.A., Vorontsov A.S., Ponedelkov A.V. (2017) Politiko-administrativnyye elity: genezis, problemy razvitiya na sovremennom etape. [Political-administrative elites: genesis, development problems at the present stage]. *Bulletin of the Saratov State University*, (2): 198–203.

Vorontsov S.A., Ponedelkov A.V. (2017) Rossiya 2017: rol' i mesto federal'nykh i regional'nykh elit. [Russia 2017: the role and place of federal and regional elites]. *Vlast*, (1): 18–24.

Рекомендация для цитирования/For citations:

Борщевский Г.А. (2017) Социологический портрет политико-административной элиты современной России. Социология власти, 29 (4): 148–171.

Borshchevskiy G.A. (2017) Sociological portrait of the Russian political administrative elite. *Sociology of Power*, 29 (4): 148–171.

Поступила в редакцию: 15.11.2017; принята в печать: 20.12.2017