

ФОРМЫ РЕКРУТИРОВАНИЯ ПОЛИТИЧЕСКИХ ЭЛИТ

В статье анализируется понятие политической элиты и её рекрутирования, рассматриваются и сравниваются формы рекрутирования

ВВЕДЕНИЕ

Рекрутирование политических элит играет ключевую роль в формировании и развитии политических систем по всему миру. Этот процесс определяет не только состав и качество лидерства, но и влияет на эффективность политических институтов, стабильность общества и успех реализации политических программ. Формы рекрутирования политических элит разнообразны и зависят от множества факторов, таких как культурные традиции, исторические обстоятельства, институциональные особенности и уровень развития демократии.

I. ПОНЯТИЕ ПОЛИТИЧЕСКОЙ ЭЛИТЫ И ЕЁ РЕКРУТИРОВАНИЯ

Политическая элита - это привилегированная группа, которая занимает руководящие позиции во властных структурах и непосредственно участвует в принятии общезначимых решений[1].

Её существование обусловлено действием следующих основных факторов: 1) психологическим и социальным неравенством людей, их неодинаковыми способностями, возможностями и желанием участвовать в политике; 2) законом разделения труда, который требует профессионального занятия управленческим трудом как условием его эффективности; 3) высокой общественной значимостью управленческого труда и его соответствующим стимулированием; 4) широкими возможностями использования управленческой деятельности для получения социальных привилегий (поскольку коуправленческий труд прямо связан с распределением ценностей); 5) практической невозможностью осуществления всеобъемлющего контроля за политическими руководителями; 6) политической пассивностью широких масс населения, главные интересы которых обычно лежат вне политики.

Внутри самой политической элиты можно выделить группы, различающиеся объемом своих полномочий и уровнем компетенции:

Высшая элита - ключевые политические руководители и их ближайшее окружение. Именно этот небольшой круг людей принимает основные политические решения;

Средняя элита - люди, занимающие выборные должности на национальном, региональном и местном уровнях;

Административная элита - высший слой государственных служащих.

Под рекрутированием в политологии понимают процесс вовлечения в активную политическую жизнь. Рекрутирование политической элиты осуществляется через ряд каналов, которые универсальны для всех современных обществ: это политические партии, бюрократический аппарат, профсоюзы, сфера бизнеса, армия, религиозные организации. Роль своеобразного социального фильтра в процессе рекрутирования элиты играет система образования. Привилегированные учебные заведения обеспечивают их выпускникам дополнительные шансы стать членами правящего класса[2].

II. ФОРМЫ РЕКРУТИРОВАНИЯ ПОЛИТИЧЕСКОЙ ЭЛИТЫ

Большое влияние на социальную представительство, качественный состав, профессиональную компетентность и результативность элиты в целом оказывают системы ее рекрутирования. Такие системы определяют: кто, как и из кого осуществляет отбор, каковы его порядок и критерии, круг лиц, осуществляющих отбор и побудительные мотивы его действий[2].

В самом общем виде системы рекрутирования были описаны еще Г. Москкой, различавшим открытую и закрытую формы обновления элиты. Современная политология соответственно трактует их как антрепренерскую (предпринимательскую) систему и систему гильдий. В чистом виде они встречаются довольно редко.

Система гильдий предполагает медленное продвижение кандидата по лестнице власти. Отбор осуществляется из определенных социальных групп или партий. Само рекрутирование носит закрытый и неконкурентный характер и осуществляется достаточно узким кругом лиц. По отношению к кандидатам выдвигается множество формальных требований, призванных подтвердить не столько их компетентность, сколько лояльность. Подобный тип формирования элиты характерен для традиционных обществ и авторитарных режимов. Длительное использование системы гильдий обеспечивает высокую степень предсказуемости в политике, но, вместе с тем, превращает элиту в замкнутую касту и обрекает ее на вырождение.

Антрепренерская система характеризуется демократизмом, ограниченным числом фильтров, ориентированностью на личные качества кандидата. Она предполагает острую конку

рентную борьбу между кандидатами на руководящие посты. Подобный способ рекрутирования элиты, характерный для демократий, также не лишен недостатков. К ним следует отнести возможность попадания в элиту случайных людей, непредсказуемость политического курса, возможность конфликтов в рядах самой правящей элиты.

III. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ФОРМ РЕКРУТИРОВАНИЯ

Для системы гильдий характерны высокая степень институционализации в процессе отбора, важная роль образования, прежде всего специального, медленный путь наверх, тенденция к воспроизведению характерных черт уже существующей элиты, небольшой, относительно закрытый селекторат.

Антрепренерская система отбора исходит из того, что индивидам, стремящимся попасть в элиту, необходима не только поддержка внутри управленческой системы, в которой они собираются делать карьеру, но и вне этой системы. И они находят эту поддержку (т.е. опираются на более широкий селекторат), а инерциальные силы организационных норм в меньшей степени тормозят их продвижение в элиту [1].

По гильдийной модели обычно осуществляется селекция бюрократической элиты, а политическая элита рекрутируется преимущественно по антрепренерской модели. В системе гильдий кандидаты на продвижение должны обязательно угодить небольшой группе лиц наверху (которые и выполняют роль селектората). Бюрократическая элита заинтересована в организационной рутине, в привычных методах, в преемственности.

Для антрепренерской системы, где селекторат более широкий, кандидату на занятие элитной позиции нужно влиять не только на вышестоящих лиц, но и апеллировать к влиятельным людям вне этой системы. Критерии селекции разнообразны и противоречивы, при продвижении вверх можно миновать бюрократические ступеньки и рутинные процедуры. Открытый тип обычно основывается на отборе, имеющем вид честного конкурса, при котором решающими являются личные качества человека, его способности, образованность, нравственные характеристики, а не анкетные данные, не его (или его родителей) социальное положение, принадлежность к определенной социальной группе (привилегированному сословию, классу, национально-

сти или группировке). Только при условии, что именно индивидуальные, а не надиндивидуальные характеристики должны быть критерием отбора, элита может быть ассамблеей лучших, достойнейших, т.е. подлинной меритократией. Если превалирует принцип выдвижения на элитные должности не самого умного, способного, честного, но зато "своего" человека, доказавшего преданность социальной группе, клану, лидеру, это означает закрытый тип селекции, ведущий к негативным последствиям для общества и в конечном счёте к деградации элит[3].

IV. Выводы

В ходе исследования форм рекрутирования политических элит были рассмотрены две основные системы: система гильдий и антрепренерская система. Каждая из них имеет свои преимущества и недостатки, которые влияют на качество и эффективность политического лидерства.

Система гильдий, характеризующаяся закрытым и неконкурентным характером рекрутирования, обеспечивает высокую степень предсказуемости в политике и уравновешенность решений. Однако она также способствует бюрократизации и консерватизму, что может привести к отрыву элиты от общества и ее дегенерации.

С другой стороны, антрепренерская система характеризуется демократизмом и ориентированностью на личные качества кандидата. Это способствует динамизму политической жизни и включению молодых лидеров, однако также может привести к непредсказуемости политических решений и риску непрофессионализма.

Таким образом, успешное формирование и развитие политических систем зависит от баланса между этими двумя системами рекрутирования, учитывая специфику и потребности каждого общества. Важно стремиться к созданию механизмов, которые бы объединяли лучшие аспекты обеих систем, обеспечивая стабильность, предсказуемость и динамизм политической элиты в рамках демократических принципов и ценностей.

1. Шаталин, Е.А. Политология: Учебное пособие / Е. А. Шаталин. - Омский государственный институт сервиса, 2003 - 88 с.
2. Введение в политологию: Учебник для студентов вузов.-4-е изд./Пугачёв В. П., Соловьёв А. И.// Аспект Пресс, 2002.- С. 133-138
3. Ашин, Г.К. Формы рекрутирования политических элит / Г.К. Ашин // Общественные науки и современность. - 1998 -. № 3 - С. 85-96.

Адамович Богдан Константинович, студент 2 курса кафедры интеллектуальных информационных технологий БГУИР, jemojem@yandex.ru

Научный руководитель: Вашкевич Инна Валерьевна, кандидат исторических наук, доцент, innavashkevich@bsuir.by.