

Г.К. АШИН

Формы рекрутирования политических элит*

Современная российская действительность заставляет обратиться к вопросу: являются ли многочисленные трудности и беды постсоветского периода (беспрецедентный спад экономики, приведший к сокращению более чем вдвое внутреннего валового продукта (ВВП); утрата былых позиций в мировом сообществе; неровный, "рваный" политический курс с многочисленными провалами, деградация многих сфер духовной жизни) результатом действия объективных причин, неотвратимых факторов переходного периода, так сказать, платой за искупление тоталитарных грехов или же это во многом действие субъективных факторов и прежде всего низкого качества постсоветской правящей элиты? В последнем случае задача политической науки - определить пути и средства повышения этого качества. Подобные задачи могут быть решены только с учетом мирового опыта, особенно опыта демократических стран.

Очевидно, качество элиты во многом зависит от принципов ее образования. Известно, что политическое рекрутирование - это вовлечение людей в активную политическую жизнь. И важнейшее место занимает создание политической элиты, из которой формируются законодательные и исполнительные органы государства, правительственный аппарат, руководящие кадры государственных учреждений. Исследовать этот процесс - значит понять, как люди вовлекаются в политику, выдвигаются на руководящие политические посты (в том числе становятся политическими лидерами), устанавливают политические контакты, как они делают политическую карьеру.

В стабильных политических системах рекрутирование элиты осуществляется в соответствии с тщательно разработанными процедурами (обычно освященными традициями), в результате чего персональный состав элиты с большей или меньшей периодичностью обновляется, а сама политическая структура остается в значительной степени неизменной. По-иному обстоит дело в условиях крутой ломки политической системы, в периоды политической нестабильности. Тогда происходит трансформация или смена элит: люди, занимающие ключевые позиции в государственном управлении, лишаются своих постов, возникает много вакансий, которые заполняются с нарушением обычных рутинных норм. Общество обычно никогда не испытывает недостатка в желающих занять элитные позиции. Это стимулируется высоким статусом управленческой деятельности, престижем, возможностью получить ряд привилегий, в том числе материальных. Иное дело, насколько квалифицированными оказываются "новобранцы" на элитных позициях, каковы их моральные и деловые качества.

Процесс создания элиты исключительно важен для политической системы: он может либо обеспечить более или менее равные возможности доступа к власти всем гражданам, либо ограничить эти возможности, а то и вовсе их лишить. Одна из характерных черт подлинно демократической системы - создание возможностей для

Работа выполнена при поддержке Российского гуманитарного научного фонда.

А ш и н Геннадий Константинович - доктор философских наук, профессор Московского государственного института международных отношений МИД РФ.

каждого гражданина достичь такого положения, которое дает ему право считаться членом политической элиты [1, p. 24].

В процессе рекрутирования политической элиты важнейшие моменты - широта ее социальной базы, круг лиц, осуществляющих отбор элиты (селекторат), наконец, процедура, механизм отбора. Различают два главных типа рекрутирования элит - открытый и закрытый. Опыт завершающегося тысячелетия свидетельствует о том, что закрытая элита, которая формируется из представителей узкого привилегированного слоя, воспроизводится на своей собственной ограниченной базе, неминуемо деградирует, загнивает, рано или поздно уступая место более открытой элите, что ведет к изменению всей социально-политической структуры общества; И чем более закрыта элита, чем у нее ее социальная база, тем меньше у нее шансов продлить свое господство, выжить в соревновании с другими социально-политическими системами. Следует оговориться, что эта закономерность проявляется четче в более развитой системе социальных коммуникаций, в том числе связей между странами, культурами, цивилизациями. При отсутствии или малой развитости таких связей общество с закрытой элитой может весьма долго сохранять свою устойчивость.

В целом качество элиты зависит от способов ее рекрутирования, от того, насколько элита "прозрачна", открыта для наиболее активных, образованных, способных к инновациям людей из всех классов и слоев общества, а также от того, существуют ли заслоны на пути вертикальной социальной мобильности для людей случайных, нравственно нечистоплотных. То есть действительно ли в элиту попадают наиболее достойные в нравственном и интеллектуальном отношении люди. Открытость элит - важнейший элемент "открытого общества" (термин К. Поппера), где высок уровень социальной мобильности. И соответственно закрытые, непрозрачные элиты - элемент "закрытого общества", где социальная мобильность низка или вообще отсутствует. Закрытый тип рекрутирования элиты исторически первый, тогда как второй - результат развития политических систем, ибо требует для своего функционирования высокого уровня политической культуры. Первый тип характеризуется прежде всего узостью социальной базы элиты. Это господствующий класс, слой, сословие, которые и монополизуют политическую власть; все элитные позиции заняты его ставленниками. Закрытый тип рекрутирования элиты характерен для политических систем традиционного общества, а по отношению к современным политическим системам - для авторитарных и тоталитарных политических режимов. Поскольку данный тип рекрутирования элиты сужает ее социальную базу, препятствует занятию элитных позиций наиболее способным людям из низших слоев общества, инакомыслящим и т.д., он обрекает политическую систему на застой, неминуемо вырождается, утрачивает способность к эффективному управлению, по сути, провоцирует образование *контр-элиты*, превосходящей правящую элиту по своим интеллектуальным показателям, которая использует недовольство масс существующей системой для разрушения этой системы, для смены элит. Отметим, что наиболее дальновидные идеологи традиционного общества, такие, как Конфуций, понимали недостатки закрытого типа рекрутирования элиты. Чтобы сломать стену этой закрытости, Конфуций считал необходимым сдачу конкурсных экзаменов на право занятия государственной должности.

Типологизация рекрутирования элит по основанию "открытость-закрытость" представляется нам более правильной, чем по основанию "демократизм-авторитаризм", как предлагают некоторые политологи. Отметим, что и в демократических системах элиты могут весьма различаться по степени открытости. Так, американский политолог Б. Рокмэн вычленяет две тенденции отбора элит в современных демократических системах - гильдийную и антрепренерскую. 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 [2]. 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. Только в этой системе, замечает Рокмэн, на высший пост США смог подняться бывший актер, вступивший в политику в 55 лет. Если спроецировать эту типологию на российскую историю последнего времени, можно сказать, что только по первой модели могли продвигаться наверх лидеры застоя, а по второй - Б. Ельцин или А. Лебедь.

Но вернемся к более широкой типологии рекрутирования элит - закрытой и открытой. 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, национальности 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 счете к деградации элит.

Однако, как убедительно показал выдающийся российский социолог П. Сорокин, вряд ли когда-либо существовало и когда-либо сможет существовать общество, абсолютно закрытое, где отсутствовала бы вертикальная мобильность, равно как и общество, в котором бы вертикальная мобильность была совершенно свободной [3]; подобное общество было бы бесструктурным. Таким образом, общество с полностью открытой и абсолютно закрытой элитами - это "идеальные типы" (в веберовском смысле), реальные политсистемы лишь приближаются к одному или другому. Наиболее близка к модели полностью закрытой элиты древнеиндийская кастовая система, в которой касты кшатриев и брахманов отделены практически непроницаемой перегородкой от низших каст. К этой модели относится большинство древневосточных деспотий, к противоположной модели - общества с открытой элитой - современные демократии. Однако и здесь утверждения об "обществе равных возможностей", скорее, декларация о намерениях, чем констатация политической реальности. И в этой политической системе выходы из высших страт общества, обладающие деньгами, социальными связями, возможностями для получения дорогостоящего образования, обладают лучшими стартовыми возможностями для элитной карьеры.

Один из крупнейших американских политологов, Г. Лассвелл справедливо отмечал, что нельзя абсолютизировать тезис о "равном доступе к власти" в западных демократиях, просто там нет непреодолимых барьеров на пути рекрутирования элит. Ждать большего было бы, по мнению Лассвелла, "нереалистично", хотя бы потому, что социально-политический процесс требует определенного уровня социальной стабильности, а постоянная смена элит может расшатать политсистему. Политологические исследования свидетельствуют о том, что большая часть политической элиты

западных стран рекрутируется из высшего и высшего среднего классов, составляющих 5% населения [1, p. 239].

Тем не менее социальная база в современных демократических странах шире даже при существовании в них господствующего класса, который цепко держит в своих руках основные нити государственного управления; доля выходцев из низших страт в политической элите увеличивается. Это не означает, что в таком обществе элита превращается в бесклассовую группу. Как убедительно показал Р. Михельс, избрание в парламент, назначение на высокую государственную должность выходца из низшей социальной страты обычно меняет его образ жизни: он перенимает стиль жизни и привычки представителей привилегированных классов, интегрируясь в социально-политическую систему. Итак, существующие демократические политические системы не дотягивают до критериев открытой элиты; модель открытой элиты - скорее норматив, цель, которой они явно не достигли. Известно, что большая часть административного аппарата состоит не из выборных, а из назначаемых чиновников, поэтому селекторат достаточно узок. Но его узость не обязательно свидетельствует о недемократичности политсистемы. Здесь важен критерий отбора, которым руководствуется селекторат: представляет ли он собой честный конкурс, конкуренцию на основе способностей и заслуг или же решающими оказываются богатство, знатность, связи.

* * *

А какой тип рекрутирования элиты характерен для России? Если прав А. Пригожин, который относит Россию к типу обществ синкретических, где ценность человека определяется не столько его качествами, сколько принадлежностью к конкретному социальному целому - профессии, нации, классу, сословию, организации [4], то вряд ли это способствует укреплению и совершенствованию ее политической системы.

Более чем тысячелетняя история России типична для закрытой политической системы и соответственно закрытого типа рекрутирования элиты с жесткой иерархизацией: Великий князь (царь)-удельные князья-боярство-дворянство. Определяющим принципом рекрутирования элиты было местничество. Назначение на высшие должности (например, на воеводство) определялось не столько квалификацией и даже заслугами, сколько знатностью, родовитостью. Принцип местничества не устраивал и складывающееся самодержавие и не только потому, что оно снижало качество элиты, но потому, что в интересах самодержавия было уменьшение автономии феодалов, усиление их зависимости от трона. Конфликт между царем и боярством достиг своего апогея при Иване IV и вылился в создание параллельного механизма управления - опричнины, привел к ослаблению боярства, хотя Боярская дума продолжала существовать как совещательный орган и при Михаиле, и при Алексее Романовых.

Реформы Петра I подорвали местничество, но отнюдь не уничтожили его. Боярская дума была заменена Сенатом, назначаемыми государем чиновниками. Дворянство становилось единым господствующим сословием, принцип местничества подрывался критерием квалификации и заслуг, что, впрочем, не перечеркнуло сословность, а совмещалось с ней (преимущественное право на занятие высших государственных должностей имели дворяне).

Иерархизация чиновничества упорядочивалась введенной Петром I в 1722 году "Табелью о рангах", которая во многом учитывала опыт западноевропейских стран по структурированию бюрократической системы. Правящий феодальный класс не выпустил власть из своих рук и даже не поделился ею с низшими сословиями; закрытая элита лишь слегка приоткрыла дверь для выходцев из более низких социальных слоев. В конфликте принципов эффективности и наследственности господствующий класс не шел на серьезный компромисс, на ущемление своих привилегий, а лишь на некоторые уступки; это приводило к тому, что принцип эффективности обычно приносился в

жертву принципу сословности. Процесс ослабления наследственной закрытости элиты продолжался в XIX веке (реформы Александра I в ранний период его царствования и гораздо более последовательные либеральные преобразования Александра II). В политико-административную элиту России проникают выходцы из разночинцев, вводятся элементы местного самоуправления. Значительная демократизация государственного управления произошла в начале XX века под влиянием революции 1905—1907 годов (выборы в Государственную Думу и др.). Но все это не решало радикально вопроса об отходе от закрытости элиты. Стабильная правящая элита должна включать в себя лучшие интеллектуальные силы общества, иначе она оттолкнет их в контрэлиты, и последняя возглавит массовое движение против правящей элиты. Крах самодержавия во многом был связан с крахом закрытой сословной элиты. Среди контрэлиты, возглавившей борьбу неэлит, прежде всего рабочего класса, крестьянства, победителями оказались левозастремистские силы во главе с большевиками.

Октябрьский переворот, сметая старую политическую систему, не покончил с закрытым характером элиты. На смену сословно-монархической элите пришла советская, рекрутирование которой приняло характер номенклатурной системы. О последней сказано немало, в частности, таким ее критиком, как автор нашумевшей в свое время книги "Номенклатура" М. Восленский. Поэтому остановимся лишь на некоторых ее чертах, имеющих непосредственное отношение к нашей теме. Большинство советологов называют такую систему закрытой, аргументируя это тем, что путь на высшие номенклатурные (элитные) должности возможен лишь для членов номенклатуры, занимавших более низкие позиции, т.е. для тех, кто уже вошел в систему. Это справедливо лишь отчасти. Во-первых, исследователей, называющих номенклатурное рекрутирование элиты закрытым, можно упрекнуть в неисторичности. Они забывают, что социальная база советской политической элиты многократно расширилась по сравнению с прошлым - в нее хлынул поток новых людей из социальных низов. Во всяком случае послереволюционная система рекрутирования элиты была менее закрытой, чем дореволюционная. Возможность элитной карьеры открылась перед гораздо большей частью населения страны, чем до революции. И хотя вертикальная мобильность ограничивалась целым рядом параметров: социальное происхождение (путь в элиту был закрыт для выходцев из бывших "паразитических классов"), политико-идеологическая лояльность, в ряде случаев национальность, а монополия партии на власть препятствовала созданию конкурентных механизмов, способных обеспечить оптимальный отбор в элиту, все же новая система рекрутирования была менее закрытой, чем прошлая. Подобную систему правильнее называть полужакрытой. Можно даже утверждать, что в историческом плане это было шагом вперед. Впрочем, этому мешает то обстоятельство, что политика массовых репрессий, проводившаяся большевиками, в том числе и против представителей прежней элиты, отрицательно сказалась на генофонде нации.

Американский советолог К. Фармер, исследуя рекрутирование элит, проводит различие между естественными (в нашей терминологии "открытыми", и думается, наш термин имеет преимущество, так как открытые элиты не есть нечто "естественное", а результат исторического развития) элитами, которые "естественно возникают в условиях неконтролируемой конкуренции, а элитные позиции - следствие обладания людьми определенными качествами", и искусственными элитами (близко к нашему термину "закрытая" элита), члены которой занимают элитные позиции независимо от их качеств. Номенклатурную систему Фармер считает "безусловно искусственной" [5]. Мы уже отмечали, что основания для такого обсуждения имеются. Номенклатурная система сохранила высокую степень закрытости рекрутирования элиты. Достаточно сказать, что ни один высший политический руководитель СССР не был избран в качестве такового легитимным путем всенародного свободного голосования.

В чем суть номенклатурной системы? Официальные советские источники определяли номенклатуру как "перечисление наиболее важных должностей, кандидатуры на которые предварительно рассматриваются и утверждаются парткомами (райко-

нами, обкомами, ЦК) [6]. Кстати, этим определением пользуется и М. Восленский как рабочей дефиницией, требующей конкретизации и выявления сущности номенклатуры, заключающейся, по его мнению, в том, что она была правящим классом СССР [7].

Понятие "номенклатура" оказывается ключевым для понимания административно-политической карьеры в Советском Союзе, для рекрутирования элиты. Основные ступеньки этой карьеры: кандидат в члены КПСС, затем член КПСС; избрание на внештатный партийный пост (парторг, член партбюро), что означает принадлежность к партактиву; попадание в собственно номенклатуру (в список должностей, назначение на которые - прерогативы парткомов). Включению в номенклатуру определенного уровня обычно предшествовало зачисление в "резерв на повышение". Иерархия номенклатурных должностей такова: номенклатура райкома (горкома) КПСС, обкома (крайкома, автономной республики), ЦК компартии союзной республики, секретариата ЦК КПСС, политбюро ЦК КПСС. Высшие ступеньки политической карьеры - кандидаты в члены ЦК КПСС, члены ЦК КПСС, члены политбюро, генеральный секретарь ЦК КПСС.

По подсчетам Восленского, численность номенклатуры составляла около 750 тыс. человек (с семьями - более 3 млн, т.е. менее 1,5% населения). Он полагал, что советская элита - это социальная база номенклатуры. Думается, однако, что соотношение элиты и номенклатуры обратное: номенклатура - более широкое понятие, чем элита. Советская элита - это люди, занимавшие верхние ступеньки в номенклатурной иерархии. Поэтому и численность советской элиты на несколько порядков ниже. Многие советологи относят к советской элите кандидатов в члены ЦК КПСС, членов ревизионной комиссии КПСС, членов ЦК КПСС; наряду с политической элитой сюда входили и представители технократической, военной, официальной культурной элиты. Этот, в значительной мере формальный, подход нуждается в уточнении: в список могли не входить некоторые первые секретари обкомов, особенно вновь избранные, заместители заведующих влиятельнейшими отделами ЦК КПСС, некоторые члены военной верхушки, министры. Вместе с тем некоторые кандидаты в члены и члены ЦК КПСС - "номенклатурные" рабочие и колхозники, введенные в ЦК с целью "представительства трудящихся", но не обладавшие ресурсами власти, не входили в политическую элиту де-факто.

Система номенклатуры не была стабильным институтом. Период сталинщины - время быстрых карьерных взлетов, обеспечивавшихся массовыми репрессиями и постоянно возникающими в результате их номенклатурными вакансиями. С середины 50-х и особенно 70-х до середины 80-х годов система номенклатурной селекции стабилизировалась. Возможности продвижения вверх в условиях застоя были ограничены низкой сменяемостью элит: высшие государственные должности занимались фактически пожизненно. Система отдавала предпочтение партийным чиновникам, доказавшим свою преданность партийной элите, и ставила заслон личностям незаурядным, самобытным, нонконформистским. Таков был номенклатурный "истеблишмент". В этой связи уместно напомнить наблюдение Ф. Хайека: чем выше умственные способности и образовательный уровень людей, тем резче разнятся их вкусы и взгляды, а "тот, кто ищет единство взглядов, должен опуститься в сферы, где доминирует более низкий моральный и интеллектуальный уровень" [8].

В течение десятилетий система номенклатурного рекрутирования не удовлетворяла притязания людей с высокими интеллектуальными способностями, творческих, талантливых - потенциальную элиту общества, толкая их на диссидентство или внутреннюю эмиграцию, в контрэлиту (период, чем-то напоминающий российскую ситуацию начала XX века, приведшую к трем революциям). Политическая система не может считаться устойчивой, если ее элита не включает в себя людей с высоким интеллектуальным потенциалом, с высоким уровнем пассионарности; в этом случае последние образуют контрэлиту, превосходящую по своему качеству правящую элиту.

Номенклатурные руководители опасались тех, кто может их "обойти", "подсидеть", продвигая по службе лиц, внушающих доверие своей преданностью, т.е. фактически

практиковали отрицательный отбор. Тем не менее вывод, что каждое следующее поколение номенклатурной элиты ниже по своим интеллектуальным и профессиональным качествам, был бы односторонним. В 50-80-х годах росли формальные требования к людям, делавшим элитную карьеру (например, требование высшего образования - общего или полученного в высших партийных школах или Академии общественных наук при ЦК КПСС), но неизменно изгонялись те, кто не отвечал принятым стандартам. Все это закономерно приводило к деградации элиты, не способной ответить на вызов постиндустриальной эпохи. Номенклатурная система была нацелена прежде всего на развитие в человеке исполнительских качеств. А в постиндустриальном обществе, где приходится решать проблемы, с которыми человечество зачастую еще не сталкивалось, функционально необходимы механизмы отбора в элиту высокоодаренных людей, способных к инновациям, к синтезу возникающих в мире передовых технологий, социально-политических институтов и культурных традиций страны. В этих условиях номенклатурная элита, которая в период экстенсивного развития экономики могла мобилизовать массы (прежде всего насильственными методами) на решение стоящих перед страной задач и добиваться при этом определенных успехов, в новых условиях стала препятствием прогресса.

Перестройка была попыткой обновить элиту, удалив из нее наиболее консервативные элементы с целью спасти социально-политическую систему. Но система, основанная на монополии партии на власть, была принципиально не реформируема, и уже поэтому перестройка была обречена. Смена элит в стране диктовалась и необходимостью смены поколений, стоящих у власти. Фактическая несменяемость элиты в застойные годы вылилась в правление геронтократии, практически неспособной управлять огромной страной; поэтому власть полностью оказалась в руках партийно-государственной бюрократии.

В период перестройки произошло значительное омоложение правящей элиты. По подсчетам О. Крыштановской [9], средний возраст "брежневской когорты" политической элиты - 56,5 лет, "горбачевской когорты" - 52,2 года. Омоложение правящей элиты продолжается в постсоветский период (средний возраст "ельцинской когорты" - 48,5 лет). Социальная мобильность элиты, минимальная в годы застоя, лавинообразно возрастает в годы перестройки. На протяжении шести лет шли перманентные чистки и перемены в номенклатуре, особенно высшей. В состав государственно-административной и партийной элиты вошли люди, ранее не входившие в номенклатуру (таковых было более 25%). Но М. Горбачеву это не помогло: его предали его же "выдвиженцы". Социологически это легко расшифровывается: их корпоративные интересы оказались выше личной лояльности, более приоритетными в ценностной шкале этого слоя. Курс на демократизацию и гласность, переход к рыночным отношениям несли угрозу номенклатурному истеблишменту, подрывали устои власти партийно-советской элиты. Задуманную Горбачевым "революцию сверху" должна была осуществлять та самая политическая элита, которая в душе боялась и ненавидела ее. Перестройка была периодом перетряхивания партийно-советской бюрократии, вместо того чтобы быть временем ликвидации этого слоя.

Подытожив сказанное, нетрудно сделать вывод о том, что номенклатурная система рекрутирования элиты недемократична, несправедлива, неэффективна. Но хотелось бы предостеречь от односторонних оценок. Важно, с чем мы соотносим эту систему рекрутирования элиты. Если с демократическими нормативами - все отрицательные эпитеты будут уместны. Но поставим ее в исторический контекст, сравним с дореволюционной и постсоветской системами рекрутирования элиты - и наши критические стрелы несколько притупятся. Номенклатурный аппарат порой работал более четко и слаженно, чем постсоветский, выпускал гораздо меньше документов с грубыми "ляпами", которые становились причиной скандалов и которые приходилось дезавуировать. А кадры, произведенные этой машиной, оказались весьма живучими и далеко не случайно заняли высшие должности в постсоветских странах (Б. Ельцин, Л. Кравчук, Н. Назарбаев, Э. Шеварднадзе, Г. Алиев, С. Ниязов, И. Каримов, А. Бразаускас,

П. Лучинский и др.)- Объясняется ли это тем, что система воспитывала людей, ориентированных на власть любой ценой, а идеология (коммунистическая) была лишь обрамлением этой главной цели? Или причина в том, что эти люди обладали наибольшим опытом управленческой работы и с ними не могли конкурировать митинговые демократические лидеры, не прошедшие подобной школы?

И второй вывод. Мы справедливо отвергаем номенклатурную систему. Но просто зачеркнуть ее опыт, начинать рекрутирование элит в постсоветской России с нуля было бы неправильным. Самое печальное в том, что из номенклатурного опыта мы берем не отдельные позитивные моменты (такие, как сочетание вертикальной и горизонтальной мобильности в карьерах членов политико-административной элиты, когда, например, инструктор ЦК КПСС становится секретарем провинциального обкома, а затем возвращается зав. отделом ЦК КПСС и т.д.), а часто как раз ее негативные черты (такие, как nepoтизм, протекционизм, клановость, отсутствие подлинной конкурентности, идеологическая ангажированность, пусть с иными знаками, чем коммунистическая). Рекрутирование постсоветских элит во многих отношениях оказывается слепком с номенклатурного рекрутирования. Именно поэтому постсоветскую элиту часто не без оснований называют *неономенклатурой*.

Американский советолог Дж. Клюгмен, описывая факторы, способствующие попаданию в советскую элиту (конец 80-х годов), пишет, что элитную карьеру определяют «вертикальные отношения между патроном и протеже. Более широкие социальные связи — вне команды — также важны: друзья, родственники, бывшие соученики, бывшие коллеги. Такие команды могут формировать нечто подобное мафиозным "семьям"» [10]. Сравним данное Клюгменом описание рекрутирования советской элиты с выводами, к которым приходит исследователь клиентарных отношений в среде постсоветского чиновничества М. Афанасьев. Приведем результаты опроса слушателей Российской академии государственной службы при Президенте РФ, проведенного им в 1995 году. Слушатели считают, что карьеру чиновника определяют главным образом личная преданность патрону, а также поддержка какой-либо экономической или финансовой структуры; влияние этих факторов гораздо сильнее, чем профессиональные характеристики (исполнительность, квалификация, образование, интеллектуальная самостоятельность) [11]. Как видим, описание рекрутирования советской элиты сильно напоминает рекрутирование элиты постсоветской.

Однако не стоит гипертрофировать сходство в рекрутировании советских и постсоветских элит, оставляя в стороне существенные различия между ними. Уже первые относительно свободные выборы 1989 года означали появление принципиально нового, причем мощного канала рекрутирования элиты, где роль селектора выполняло не номенклатурное сито, а все население, точнее, электорат. Это был крутой поворот, несомненный прогресс для страны. Иное дело, что новый канал не привел к коренному улучшению качества элиты. Это прежде всего связано с низкой политической культурой электората, с отсутствием в стране демократических традиций: избиратели отдавали голоса то В. Жириновскому, то С. Мавроди, то А. Коржакову. Этот канал сохранил возможность для проникновения в элиту не просто беспринципных карьеристов (которые были в избытке представлены в номенклатурной элите), но и тех "новых русских", которые сделали состояние на коррупции, представителей криминалитета, наконец, просто неопытных, неискушенных в политике людей.

Номенклатурное рекрутирование опиралось на четкие "правила игры": попавших в номенклатурные списки ждала, как правило, размеренная, долгая карьера. Постсоветское рекрутирование элиты отличается, помимо гораздо меньшей регламентации, еще и многоканальностью. Плюрализм элит (политической, экономической и др.), сменивший единую номенклатурную элиту, означал различие каналов и путей рекрутирования элит, различие правил и норм, складывающихся в продвижении вверх в различных элитных группировках и слоях. В целом продвижение в элиту ускорилось, больше возможностей появилось у сравнительно молодых людей занять элитные позиции (под "молодыми реформаторами" имеют в виду не только А. Чубайса

и Б. Немцова, но и В. Рыжкова и др.). Подавление путчей 1991-го и 1993 годов стало стимулом прихода в политическую элиту новых людей, частичной смены и обновления элит. Это было время быстрых, порой головокружительных карьер и не менее быстрых падений. И хотя взлеты и падения продолжались, в 1994-1997 годах приток свежих людей в элиту уменьшается, идет процесс усиления исполнительных органов по сравнению с представительными, увеличивается число "назначенцев" на элитные должности по сравнению с избранными на элитные посты; доступ в элитные группы ограничивается.

Тенденция к дифференциации элит дополняется контртенденцией, т.е. сращиванием элит: политико-административной, финансово-экономической и (самое страшное для страны) мафиозной. Происходит криминализация значительной части политических и экономических элит; представители мафиозных кланов рвутся к власти. По признанию видных юристов, экономистов, политических деятелей, объем теневой экономики в стране достигает почти половины ВВП. И. Хакамада считает (и не без веских оснований): до трети парламентариев связаны с мафией и есть угроза того, что более половины политиков будут оплачиваться мафиозными структурами [12]. А это означает: существует опасность того, что рекрутирование элиты будет контролироваться мафией. Более того, в современной России уже есть регионы, где назначение на элитные посты невозможно без одобрения криминальными "авторитетами".

А между тем среди номенклатурной элиты такой криминализации не было. Ее можно отнести к издержкам крутой ломки тоталитарной политсистемы, когда старые механизмы рекрутирования элиты уже разрушены, а новые находятся в процессе формирования. В возводимой постройке возникают щели, которые дают возможность проникнуть в элиту людям случайным, морально неустойчивым. В принципе открытость власти, ее доступность для общественного контроля, свобода и активность средств массовой информации должны способствовать тому, что общество поставило прочные заслоны на пути проникновения криминальных элементов в элиту.

Итак, жесткие правила номенклатурного рекрутирования и селекции элит ушли в прошлое, формирование элиты изменилось в направлении его демократизации. Но как раз недостаточная демократизация этого процесса, сохранение традиций закрытого типа формирования элит приводят к снижению критериев их селекции. Незрелость постсоветской системы рекрутирования элит связана также со слабостью ее политических партий, прежде всего партий демократической ориентации. А ведь именно в условиях демократической системы возможна активизация механизма формирования элиты в рамках политических партий. По мере становления сильных политических партий в России задача создания политико-административной элиты будет в значительной мере ложиться на их плечи.

Демократические перемены в ранее тоталитарной, или авторитарной, политической системе должны принципиально изменить модели рекрутирования элиты, стиль поведения последней, образ жизни, чтобы она не уподоблялась старой номенклатуре, озабоченной главным образом институционализацией своих привилегий. Увы, этого не произошло, неономенклатура во многом оказалась зеркальным отражением прежней элиты. Новые элитные группировки России - результат разложения и распада номенклатуры.

Наиболее распространенный способ продвижения "наверх", дающий максимальные шансы на успех в нынешней России, - стать членом "команды", работающей на влиятельного лидера, обрести покровителя, т.е. вступить в клиентарные отношения (плюс покровительство финансового спонсора, порой мафиозного). Между этими командами и внутри них непрерывно ведется открытая, а чаще закулисная борьба, происходят скандалы, "разборки", борьба "компроматов". Итак, решающую роль в деле продвижения в элиту по-прежнему играют не личные достоинства, а принадлежность к "команде", клану, социальной группе, что препятствует отбору в элиту действительно лучших, наиболее способных и, главное, высокоморальных людей.

Можно согласиться с утверждением А. Коржакова о том, что в политической элите России оказались "люди, все меньше и меньше склонные следовать государственным интересам. Они лоббировали интересы кого угодно: коммерческих структур, иностранных инвесторов, бандитов, личные, наконец" [13]. Однако следует добавить, что эти слова в полной мере могут быть адресованы и к самому бывшему охраннику президента, и к элитной группировке, в которую он входил и которая оказывала сильное влияние на президента и правительство.

Разумеется, высокоморальную элиту может иметь только высокоморальное общество. Связь тут двусторонняя, и именно на элите лежит особая ответственность. Ведь элита - это люди, обладающие ценностями, на которые ориентируется население, его референтная группа. Она влияет на формирование общественного мнения, играющего важнейшую роль в ограничении социальной энтропии и предотвращении стагнации. Аморальная элита — первый индикатор большого общества, Низкий уровень доверия населения политической власти (10%) опасен для стабильности политической системы [14]. Отметим, что критика правящей элиты - имманентный признак демократической политсистемы. Вместе с тем следует признать, что постоянная дискредитация политической элиты, поддерживаемая средствами массовой информации, снижает эффективность политсистемы. Критикуя политико-административный аппарат, российские СМИ почти не пишут о позитивных моментах его деятельности, не анализируют положительные примеры, а политологи явно недостаточно разрабатывают программу улучшения рекрутирования элиты.

Хотелось бы отметить элементы некоторой преемственности в сфере рекрутирования элит при всей контрастности политических режимов России в последние три столетия. Так, читая введенный в 1995 году закон "Об основах государственной службы в Российской Федерации", невольно проводишь параллель с петровской "Табелью о рангах" и в известной мере с четко фиксированными регламентациями и привилегиями советской номенклатуры. Несомненно, позитивно в законе 1995 года то, что он предусматривает аттестацию государственных служащих. Регламентация карьеры чиновников - дело, в общем, нужное, но ясно, что такая регламентация - лишь форма, и важно, каким содержанием она наполнена. Попытки упорядочить систему рекрутирования элиты для повышения качества последней в авторитарных системах и в странах с неразвитой демократией часто носят паллиативный характер. Особую важность представляет вопрос о том, будет ли политико-административная элита рекрутироваться по открытой модели либо основой ее будет узкогрупповой интерес или личные пристрастия политического лидера.

Центральные вопросы, стоящие перед исследователем проблемы рекрутирования элиты: как усовершенствовать селекцию политико-административной элиты? Можно ли обеспечить создание меритократии, т.е. "элиты достойных"? Можно ли предотвратить создание контрэлиты, которая рано или поздно поставит под угрозу социально-политическую систему? Ясно, что обеспечить стабильность политической системы невозможно, не упорядочив формирование элиты.

Как показывает опыт многих стран, существует несколько путей оптимизации ее рекрутирования. Это, во-первых, тестирование претендентов на государственные посты. Опыт здесь накоплен немалый, начиная от экзаменов, которые должны были пройти поступавшие на административные должности в императорском Китае, и кончая самыми современными методами тестирования при приеме на работу в государственных и частных учреждениях США, Японии, ряда европейских стран. Кстати, определенный опыт тестирования административно-политической элиты, пусть небольшой и не самый лучший, имеется и у нас: тесты были предложены кандидатам на министерские и другие руководящие посты в правительстве И. Силева.

Это тернистый путь, ибо трудно представить себе, чтобы известные деятели, претендующие на руководящие посты, а тем более уже занимающие их, добровольно согласились на тестирование (включающее определение "коэффициента интеллекта"),

не сулящее многим из них ничего хорошего. И важно заставить правящую элиту демократическими методами пойти по этому пути.

Еще один проверенный путь улучшения селекции элит - замещение элитных должностей (по крайней мере в какой-то их части) на конкурсной основе. Могут использоваться разные типы и формы конкурсов: закрытые и открытые, региональные и общероссийские, и т.п. Значительная роль в тестировании и конкурсном отборе должна принадлежать независимым экспертам (включающим психологов, социологов, специалистов по менеджменту), которые могли бы квалифицированно и беспристрастно оценить прошлую деятельность претендентов, степень их профессиональной подготовки, уровень культуры и интеллекта, нравственные и волевые качества.

Наряду с результатами тестирования следовало бы иметь медицинское заключение о здоровье соискателя государственной должности. Ну а пока человечество не изобрело "пробы" на нравственность, пропуском в элиту должна быть безупречная репутация. Предлагаемые меры могут дать должный эффект лишь в том случае, если будут применяться к претендентам на все государственные посты, включая пост Президента России.

Однако все сказанное - лишь заключительная фаза рекрутирования элиты - верхушка айсберга. Известно, что коммуникационные и лидерские качества начинают формироваться в раннем детстве. Поэтому общество заинтересовано в выявлении талантов и способностей и их развитии в возможно более раннем возрасте. Поиск одаренных детей, создание атмосферы, благоприятствующей появлению талантов, поднятие престижа образования, тщательный конкурсный отбор в вузы, обеспечивающие элитное образование, должны стать частью государственной политики. При этом очень важно, чтобы в такой огромной стране, как Россия, где центр всегда подпитывался провинцией, подготовка и рекрутирование элиты осуществлялись на возможно более широкой территориально-географической основе. Между тем сегодня наблюдается противоположная тенденция. Приток из провинции, особенно отдаленной, в элитные учебные заведения в последние годы сократился. У людей нет денег на дорогу, на проживание в столице. Говорят, талант все равно пробьется. Это опасное заблуждение. Кое-кто, конечно, добьется успеха. Но многие могут потеряться в пути, если их вовремя не поддержать. А внакладе останутся в конечном счете государство и общество.

Итак, кардинально ли изменилась система рекрутирования российских элит? Обеспечивают ли существующие механизмы отбор в элиту наиболее достойных? Ответ может быть только отрицательный. Однако неправильно завершать статью на столь минорной ноте. Да, селекция элит в России не обеспечивает отбора лучших, достойнейших, подлинной меритократии. Но ведь важна не только моментальная фотография нынешнего состояния дел, нужна тенденция. В более чем тысячелетней истории России просматривается движение от закрытой элиты к элите если еще не открытой, то гораздо менее закрытой. Переход к открытому типу рекрутирования элиты - необходимый момент выхода из экономического, политического, культурного кризиса, который переживает Россия. И тут не следует полагаться на стихийность, иначе переход от отрицательного к положительному отбору элиты, растягиваясь во времени, представит угрозу самой российской государственности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Elite Recruitment in Democratic Politics // Eulau H., Czudnowski M. (eds.). New York, 1996. P. 24.
2. Советское государство и право. 1988. № 5. С. 111, 112.
3. Сорокин П.А. Социальная стратификация и мобильность // Человек. Цивилизация. Общество. М., 1992. С. 295-424.

4. *Пригожий А.И.* Патология политического лидерства // *Общественные науки и современность*. 1996. № 3. С. 23, 24.
5. *Farmer K.* The Soviet Administrative Elite. New York, 1994. P. 3.
6. Партийное строительство. М., 1981. С. 300.
7. *Восленский М.* Номенклатура. Господствующий класс Советского Союза. М., 1991. С. 149.
8. *Хайек Ф.* Дорога к рабству // *Новый мир*. 1990. № 8. С. 189.
9. *Крыштановская О.* Трансформация старой номенклатуры в новую российскую элиту // *Общественные науки и современность*. 1995. № 1.
10. *Klugman J.* The New Soviet Elite. New York, 1989. P. 5.
11. *Мировая экономика и международные отношения*. 1996. Ms 4. С. 32.
12. *Известия*. 1997. 21 января.
13. *Коржаков А.* Борис Ельцин: от рассвета до заката. М., 1997. С. 359.
14. *Известия*. 1997. 3 сентября.

© Г. Ашин, 1998