

DOI: 10.17976/jpps/2019.04.10

МОДЕЛИ КАРЬЕРНЫХ ТРАЕКТОРИЙ ГЛАВ РОССИЙСКИХ РЕГИОНОВ

В.М. Барсегян

БАРСЕГЯН Вардан Меружанович, кандидат политических наук, старший научный сотрудник, департамент социологии, факультет социальных и поведенческих наук, Утрехтский университет, Нидерланды, email: barsegyanwm@gmail.com

Барсегян В.М. Модели карьерных траекторий глав российских регионов. — Полис. Политические исследования. 2019. № 4. С. 132-148. <https://doi.org/10.17976/jpps/2019.04.10>

Работа подготовлена в рамках проекта РФФИ № 17-33-01034 (а2) “Факторы карьерной мобильности в политической деятельности в современной России”.

Статья поступила в редакцию: 10.08.2018. Принята к публикации: 21.01.2019

Аннотация. Статья посвящена исследованию моделей карьерных траекторий действующих глав субъектов Российской Федерации, начиная от их входа в политико-административную сферу в 1991 г. и заканчивая должностью, предшествующей губернаторскому посту. Эмпирическую базу исследования составили биографические сведения о 85 действовавших на 28 мая 2018 г. глав субъектов Российской Федерации. Разработана авторская методика выделения моделей карьерных траекторий, различающихся длиной и гомогенностью, — что обычно игнорируется в большинстве исследований по данной тематике. Показано, что губернаторский пул на 60% сформирован выходцами из региональных элит, представленных зам. губернаторов, председателями законодательных собраний, депутатами Государственной Думы, руководителями городов, в числе которых мэры, главы администраций и их заместители. Было выявлено, что должности в силовых ведомствах и позиции в бизнесе не обеспечивают прямой доступ к губернаторскому посту, однако опыт работы в этих структурах, а также опыт муниципальной службы, является важной характеристикой глав регионов. Исходя из анализа карьерной мобильности, выявлены три типа моделей карьерных траекторий: 48 краткосрочных моделей-диад, 25 среднесрочных моделей-триад и четыре долгосрочные модели-тетрады, которые отражают паттерны карьерных передвижений различной гомогенности. Установлено, что уровень межгрупповых профессиональных передвижений в краткосрочной и среднесрочной перспективе относительно низок: персоны в основном перемещаются внутри своих сфер, внутри одного уровня управления и ветви власти. В долгосрочном плане межсекторная карьерная мобильность возрастает, но объяснительная сила долгосрочных моделей снижается. Это означает, что стабильные долгосрочные стратегии достижения губернаторского кресла отсутствуют, это может быть объяснено частыми изменениями выборного законодательства. Кроме того, нам удалось зафиксировать модели входа “золотой молодежи” в политику через государственные и муниципальные учреждения, а также весьма специфические модели карьерных траекторий силовиков в гражданских ведомствах и подтвердить роль полпредств как универсальных кузниц административных кадров.

Ключевые слова: социальная мобильность, карьерная мобильности, карьерные траектории, модели карьерных траекторий, губернаторы, главы субъектов Российской Федерации.

ВВЕДЕНИЕ

В странах с федеративным государственным устройством главы субъектов федерации обладают относительно широкой автономией от вышестоящего уровня власти в принятии политических и административных решений. Согласно

федеральному законодательству (на ноябрь 2018 г.), в России применяются две системы наделения полномочиями глав субъектов федерации: (1) через прямые выборы гражданами, проживающими на территории соответствующих регионов, либо (2) через избрание региональными законодательными собраниями по представлению президента России. Региональные парламенты могут выбрать систему избрания глав своих регионов; так, в 79 регионах главы избираются гражданами, а в шести регионах — региональными парламентами. И даже в условиях российского электорального авторитаризма [Golosov 2011; 2016], когда федеральный центр стремится сконцентрировать максимум политической власти в своих руках, главы субъектов и региональные элиты не только обладают значительным объемом формального и неформального политического капитала, но и готовы расширять свое влияние и ответственность за пределы своих регионов¹.

Играя значимую роль в российской политике, губернаторы² не так часто становятся объектами научного изучения: проведено лишь несколько исследований карьерных траекторий глав российских регионов. Отметим работу коллектива сотрудников Высшей школы экономики и Колумбийского университета, в рамках которой сравниваются характеристики избранных и назначенных губернаторов [Бакли и др. 2013], а также исследование ученых из Пермского университета [Сергеев, Зиннатуллин 2014], показавших основные карьерные траектории губернаторов. Но при этом из-за различных методологических ограничений обоих исследований паттерны карьерных траекторий глав российских регионов до сих пор мало изучены.

В связи с этим мы хотели бы поставить следующий исследовательский вопрос: существуют ли какие-либо устойчивые модели карьерных траекторий, которые ведут к губернаторскому креслу? Мы изучим карьерные передвижения глав субъектов Российской Федерации, действующих на май 2018 г. Точкой отсчета карьерных передвижений примем 1991 г. — год образования современного российского государства.

КАРЬЕРЫ ПОЛИТИКОВ И ЧИНОВНИКОВ — НАУЧНАЯ РАЗРАБОТАННОСТЬ ПРОБЛЕМЫ

Согласно концепции М. Вебера, бюрократы представляют собой отлично обученные машины, лишённые субъективности, политических и любых других пристрастий [Weber 1978]. Кроме того, их возможные карьерные траектории должны быть понятны и предсказуемы, а механизмы их рекрутирования — прозрачны. Но все же многочисленные исследования показывают, что процедуры рекрутинга на государственные должности далеко не всегда прозрачны.

И. Заранкин выделяет два подхода к исследованию карьерных траекторий сотрудников публичных органов власти: собственно карьерный и институциональный [Заранкин 2016]. В рамках карьерного подхода изучаются биографические данные респондентов, в рамках институционального — формальные и неформальные институты, определяющие карьерные траектории интересующих групп. Мы будем называть собственно карьерный подход биографическим, чтобы не путать читателя. Большая часть исследований в России по карьерным траекториям политиков и чиновников проведена в рамках биографического подхода.

¹ Миллер Л. 2017. *Россия нарисовала социологическое будущее*. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/3242836> (accessed 09.03.2019).

² Понятия “губернатор”, “глава региона”, “глава субъекта федерации” далее будут употребляться как синонимы.

Универсальный функционализм чиновников и внутренний рынок труда

Обзор литературы позволил выявить две важные характеристики карьерного продвижения политиков и чиновников: универсальный функционализм и внутренний характер рынка труда. На базе исследований карьерных траекторий министров правительства Бразилии было показано, что если министр высоко образован и имеет длительный опыт работы на госслужбе, то значение его узкопрофессиональных навыков снижается и он может быть переведен из одного министерства в любое другое [D'Araujo, Ribeiro 2018]. Подобное явление наблюдается и в России и наиболее ярко выражается в карьерах сотрудников полномочных представителей президента.

Среди факторов карьерной мобильности российских чиновников важную роль играют также образование и служба в армии. Исследователями [Клычникова и др. 2018] показано, что периоды получения образования значимы для чиновников более молодого поколения и для руководителей высшего уровня. В карьере руководителей высшего уровня также важное место занимает военная служба. Однако на наш взгляд, это связано в первую очередь с возрастом высших руководителей, которые, как известно, чаще всего немолоды и служили в армии еще в СССР.

Следующей общей характеристикой рынка труда в политической и административной сфере является его закрытый характер. Рекрутирование сотрудников происходит внутри узкой профессиональной сферы, а не на общенациональном рынке труда. Внутренний рынок преобладает в силу специфики чиновничьей деятельности и высоких трудозатрат на обучение новых людей [Гимпельсон, Магун 2004]. Значительный исследовательский интерес представляет вопрос о том, какие именно подгруппы в системе власти наиболее результативны в вопросе продвижения своих представителей на губернаторские посты.

Карьерные траектории губернаторов и других публичных акторов

Идейными предшественниками нашего исследования являются две работы по карьерным траекториям российских губернаторов. Во-первых, это исследование коллектива авторов [Бакли и др. 2013], которые провели сравнительный анализ двух групп глав регионов, избранных в период с 1992 по 2004 гг. и назначенных в 2005-2011 гг. Авторы показали, что эти две группы в значительной мере схожи по всем социально-демографическим и карьерным характеристикам. Отличались же они тем, что избранные губернаторы и до назначения имели опыт участия в выборах, а вторая группа отличалась тем, что ее представители чаще всего назначались в регионы, с которыми у них ранее не было тесных связей. Вторая работа — это статья [Сергеев, Зиннатуллин 2014], в которой исследователи отразили результаты изучения карьерных траекторий 143 назначенных глав регионов в период с 2005 по 2012 гг. Учеными было выделено девять основных типов карьерных траекторий. Авторы использовали понятие “карьерный трамплин”, однако для нас его значение так и осталось неясным. Иногда складывалось впечатление, что “трамплин” — это должность непосредственно перед занятием губернаторского кресла, с другой стороны “трамплин” — это все же совокупность институтов, в которых пребывала персона на начальной стадии своей карьеры. Обе работы, на наш взгляд, недооценивают роль силовиков во власти, фиксируя их долю от 2 до 8%. Впрочем, далее мы покажем, что

более 21% губернаторов имели опыт работы в силовых структурах на ранних этапах своей карьеры – в структурах, где “бывших не бывает”.

Чтобы лучше понять карьерные траектории губернаторов, обратимся к более широкому контексту проблемы – продвижению по карьерной лестнице чиновников и политиков различного уровня. Так, А. Куракин на примере муниципальных служащих показал дифференциацию сценариев прихода сотрудников в местные администрации в зависимости от ранга должности [Куракин 2013]. Интересные исследования карьерной мобильности чиновников проведены нидерландскими учеными в контексте проблемы социальной мобильности. Исследуя социальный статус и карьерные передвижения высших руководителей нидерландского правительства в период с 1980 по 2012 гг., ученые выявили относительно низкую социальную мобильность [Van der Meer, Raadschelders 2014; Raadschelders, Van der Meer 2014]. Это свидетельствует о том, что высшие должности в нидерландском правительстве занимают персоны, родители которых в свое время также занимали высокие посты во власти, и это несмотря на тот факт, что нидерландское общество по праву считается довольно эгалитарным [Thijssen, Wolbers 2016]. Н.Ю. Лапина выделяет пять карьерных траекторий французских политиков [Лапина 2014], среди которых модель “наследования” политической позиции, что свойственно также и высшей бюрократии Нидерландов. Исследования по данной теме в России еще предстоит провести.

Социально-профессиональный состав органов власти

Наш обзор был бы недостаточно полным, если бы мы не затронули тему социально-профессионального состава органов власти. В этом направлении значительный объем работ посвящен анализу социально-профессионального состава Государственной Думы России. И. Заранкин провел анализ моделей карьерных траекторий депутатов Госдумы от “партии-спойлера” на примере “Справедливой России” [Заранкин 2016]. Каких-либо системных факторов и моделей обнаружить не удалось, но автор показал основные каналы пополнения членов этой партии. Такими каналами являются другие партии и legislatures. А. Кынев показал изменение структуры Госдумы после выборов 2016 г.: доля профессиональных политиков в Госдуме VII созыва снизилась до 29% по сравнению с 40% в VI созыве [Кынев 2017]. Подробный анализ социально-профессионального состава Государственной Думы VI созыва выполнен О.В. Гаман-Голутвиной и Д. Тевом [Gaman-Golutvina 2013; Гаман-Голутвина 2012; Тев 2017].

Большая работа проведена по анализу структуры и состава legislatures 11 стран Европы [Cotta, Best 2008]. Авторы проанализировали более чем 160-летнюю историю развития парламентаризма в Европе на основе лонгитюдных данных. В исследовании [Scarrow 1997] показан феномен, когда карьеры членов Европейского парламента от одной страны расходятся с карьерными траекториями остальных политиков из тех же стран, а также механизмы продолжающейся институционализации статуса общеевропейского политика / бюрократа как самостоятельный вид деятельности.

В то же время приведенные здесь работы обладают двумя характеристиками, которые не позволяют выделить устойчивые модели карьерных траекторий: (1) в качестве единиц анализа приняты органы власти, а не сами сотрудники; (2) даже при изучении отдельных представителей власти анализ ограничивается одним-двумя карьерными шагами, что не позволяет говорить о каких-либо моделях карьерных траекторий в долгосрочной перспективе.

Основные внешние акторы региональной политической системы

Губернаторские должности — это политические позиции, за которые разворачивается борьба как внутри системы государственной гражданской службы, так и между внешними акторами региональной политической системы. Приведем далее обзор литературы по двум важнейшим внешним группам: бизнес и силовики.

Бизнес. Механизм ротации элит, когда представители высших бизнес-элит в ограниченный период времени переходят на службу в высшие государственные инстанции и затем обратно, ученые называют “эффектом вращающихся дверей” [Дай, Зиглер 1984; Морозова 2017]. В этом контексте сегодня активно обсуждается вопрос о роли выходцев из бизнес-структур в органах власти России [Гаман-Голутвина 2004а; 2004б; Дёгтев 2016; Леденева 2006; Панов 2007; Тев 2015; Туровский 2005].

Силовики. Отдельного внимания заслуживает вопрос, специфический для России и некоторых других стран, о роли полицейских, военных и представителей спецслужб в политико-административной жизни. Одни исследователи фиксируют значительную долю силовиков в политике и системе гражданской государственной службы [Барсукова 2013; Вахитов 2017; Воронкова, Крыштановская 2011; Крыштановская 2010], другие ученые утверждают, что роль силовиков преувеличена [Бакли и др. 2013; Сергеев, Зиннатуллин 2014]. Однако, на наш взгляд, противоречия здесь нет, просто ученые отвечают на два разных вопроса: (1) являются ли силовые должности трамплинами к губернаторскому посту? и (2) какая доля высших политических и административных руководителей имели силовой опыт в своей карьере? При ответе на первый вопрос оказывается, что доля силовиков относительно мала; на второй — значительно больше.

Подытоживая раздел с анализом научной разработанности проблемы, обозначим главные отличия нашего исследования от уже проведенных:

— во-первых, мы фиксировали карьерные траектории исключительно в рамках современного российского государства, т.е. с 1991 г. Это позволило избежать сложностей в сопоставлении значительно различающихся рынков труда России и СССР;

— во-вторых, проанализированы данные не только о первом и последнем (на момент сбора данных) месте работы, как это обычно делается в карьерных исследованиях, но также и наличие опыта в той или иной структуре на протяжении всего трудового стажа персон.

Кроме того, с момента проведения последнего крупного исследования по данной тематике, т.е. с 2012 г., законодательство вновь было изменено в сторону выборности глав субъектов федерации, а губернаторский состав значительно изменился, в него вошли более молодые персоны, чей карьерный путь начался в Российской Федерации, а не в СССР.

Несмотря на значительный интерес исследователей к карьере чиновников всех уровней и должностей, на сегодняшний день остается открытым вопрос о моделях карьерных траекторий глав российских регионов. Таким образом, цель настоящей статьи — выявить важнейшие модели карьерных траекторий действующих глав субъектов Российской Федерации начиная от входа в политико-административную сферу и заканчивая должностью, предшествующей губернаторскому посту (на май 2018 г).

ЭМПИРИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ

В настоящем исследовании применен биографический метод, а точнее анализ биографических данных, касающихся карьерных передвижений. База данных био-

графических сведений глав российских регионов была сформирована на основе открытых источников из сети интернет. В базу были включены все 85 действующих на 28 мая 2018 г. глав субъектов Российской Федерации, включая временно исполняющих обязанности (ВРИО). Включение также и ВРИО в базу обосновано тем, что, за небольшим исключением, практически все персоны со статусом ВРИО позже в сентябре-октябре 2018 г. вступили в должности губернаторов.

Дизайн базы данных и перечень переменных были сформированы исходя из методологии, разработанной Международным центром изучения институтов и развития Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»³. Переменные в базе сгруппированы в пять блоков: персональная информация (ФИО, дата рождения и т.д.), образование, профессиональный опыт, партийная принадлежность и причастность к силовым структурам.

ИЗМЕРЕНИЯ

Мы выделили первичные и синтетические переменные. Две основные первичные переменные: (1) *наименование должности*: полное наименование каждой должности, которую занимала персона в период с 1991 по 2018 гг.; (2) *наименование организации*: полное наименование каждой организации, в которой работала персона в период с 1991 по 2018 гг. На базе этих первичных переменных сконструированы следующие синтетические переменные.

Профессиональные группы должностей (ПГ). ПГ – сгруппированные по общему основанию должности персон (см. табл. 1). Именно ПГ являлись базой отслеживания карьерных траекторий глав российских регионов.

Уровень управления отражает факт принадлежности той или иной ПГ к федеральному, региональному или местному уровню. Разделение на эти три группы – конвенционально принятая норма в политической науке. *Ветвь власти* отражает принадлежность места службы к исполнительной, представительной и судебной ветви власти. *Учреждения* показывают факт работы персоны в государственных и муниципальных предприятиях и учреждениях. Мы выделили федеральные и региональные / муниципальные учреждения для отделения крупных государственных корпораций от небольших региональных и муниципальных структур. *Бизнес* отражает факт работы персоны в бизнес-структурах. Должности были сведены в две группы в соответствии с уровнем должности. В одну группу были включены собственники, топ-менеджеры и руководители структурных подразделений коммерческих (негосударственных) организаций, в другую – рядовые наемные сотрудники.

Возраст глав субъектов рассчитан на 31 декабря 2018 г. Средний возраст глав регионов составляет 54 года со стандартным отклонением в 9 лет, минимальный возраст – 32 года, максимальный – 69 лет. По нашему мнению, средним возрастом начала карьеры является 25 лет: 17-18 лет – возраст получения полного школьного образования, 22-23 года – окончание университета и еще 2 года на получение первой устойчивой позиции на рынке труда. В 1991 г. 51 будущему губернатору (60%) было 25 лет. Следовательно, в отношении остальных 34 будущих глав (40%), которым исполнилось 25 лет только после 1991 г., будут описаны их полные карьерные траектории с момента входа на рынок труда и до занятия кресла губернатора. К сожалению, проанализировать карьерные траектории всех

³ Более подробная информация о методологии и переменных опубликована на сайте: Международный центр изучения институтов и развития. URL: <https://iims.hse.ru/csuid/databases> (accessed 09.03.2019). Все вычисления осуществлялись в программах STATA версии 14 и Microsoft Excel.

глав с 25-летнего возраста представляется проблематичным в силу значительных структурных расхождений рынков труда СССР и современной России.

Таблица 1 (Table 1)

Профессиональные группы должностей (в алфавитном порядке)
The Main Professional Groups (in alphabetical order)

Проф. группы	Должности, включенные в группу
Депутаты	Депутаты Госдумы, члены Совета Федерации, депутаты представительных органов регионального и муниципального уровня
Наемные работники (бизнес)	Рядовые наемные сотрудники, служащие банков и других коммерческих (негосударственных) организаций
Начальники РОИВов	Министры и заместители региональных органов исполнительной власти, руководители государственных органов, руководители структурных подразделений региональных органов власти
Начальники ФОИВов	Начальники в федеральных органах исполнительной власти, Администрации Президента, Аппаратах Правительства, Госдумы и Совета Федерации, других государственных органов
Партийные функционеры	Высшие должностные лица и партийные функционеры, в том числе КПСС, ВЛКСМ
Преподаватели	Ученые, преподаватели, учителя, руководители школ
Руководители городов	Главы городов, районов, муниципальных администраций, председатели представительных органов муниципалитетов и их заместители
Руководители региональных / муниципальных учреждений	Руководители и заместители руководителей гос. и муницип. корпораций, гос. и муницип. бюджетных учреждений и общественных объединений (и их структурных подразделений) регионального и муниципального уровней
Руководители регионов	Губернаторы, главы регионов, председатели высших законодательных органов регионов и их заместители
Руководители федеральных учреждений	Руководители и заместители руководителей государственных корпораций, государственных бюджетных учреждений и общественных объединений (и их структурных подразделений) федерального уровня
Руководители ФОИВов	Министры и их заместители, руководители федеральных агентств и служб и их заместители
Силовики	Сотрудники силовых ведомств всех должностей и званий, в том числе прокуратуры
Служащие	Рядовые служащие федеральных, региональных и муниципальных органов власти
Судьи	Судьи всех уровней
Топ-менеджеры (бизнес)	Собственники, руководители, сотрудники, члены советов директоров и т.д. коммерческих предприятий всех уровней и регионов
Учеба	Факт получения первого высшего образования в период с 1991 по 2018 год
Федералы в регионе	Полномочные представители Президента в федеральных округах, их заместители, помощники

СТРАТЕГИЯ АНАЛИЗА МОДЕЛЕЙ КАРЬЕРНЫХ ТРАЕКТОРИЙ

Модели карьерных траекторий – ключевое понятие нашей статьи, вокруг которого строится концепция исследования и исследовательская аргументация. Под *карьерной траекторией* мы понимаем переход персоны из одной должности в другую. Соответственно, под *моделью* в данном контексте мы понимаем карьерную траекторию, которую прошли как минимум две персоны, либо прошла одна персона, но на разных этапах своей карьеры. Например, если четыре персоны были депутатами и стали руководителями федераль-

ных органов исполнительной власти, мы выделим четыре траектории и одну модель-диаду “депутат – руководитель федерального органа исполнительной власти”. Траектории, которые были пройдены только одной персоной, считаются уникальными и моделей не формируют.

Модель, так же, как и траектория, имеет характеристику *длины* и состоит как минимум из двух, а потенциально из бесконечного числа профессиональных групп, которые последовательно были пройдены персонами. Элементарной моделью карьерной траектории является диада, т.е. карьерная траектория длиной в две профессиональные группы. В нашем исследовании подробно рассмотрены *диады*, *триады* и *тетрады*. Выделение моделей различной длины необходимо для исследования краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных карьерных стратегий. Эта дифференциация моделей различной длины зачастую игнорируется исследователями.

Кроме длины модели, мы также ввели понятие гомогенности. Модель считается *гомогенной*, если включает только одинаковые профессиональные группы, вне зависимости от длины модели. Если это условие не выдерживается, то модель считается *гетерогенной*. Данное разграничение необходимо для изучения внутрисекторной и межсекторной карьерной мобильности.

План анализа данных выглядел следующим образом: (1) проанализированы карьерные траектории персон, что позволило выявить должности-трамплины и наличие опыта работы в различных организациях; (2) сформированы и типологизированы гомогенные и гетерогенные модели-диады, -триады и -тетрады.

АНАЛИЗ КАРЬЕРНЫХ ТРАЕКТОРИЙ: ТРАМПЛИНЫ К ГУБЕРНАТОРСКОМУ ПОСТУ

Представим результаты первого этапа исследования – анализа карьерных траекторий – с точки зрения профессиональных групп, ветвей власти и уровня управления.

Число шагов к губернаторству. Максимальное число должностей, которые были преодолены будущими главами регионов на пути к должности губернатора, равно десяти (если считать должность главы региона десятой). Первая же должность, за исключением наиболее молодых и наиболее возрастных персон, совпадает по времени с началом 1990-х годов. Максимальное число шагов было проделано шестью будущими главами; 59% глав проделали не более пяти шагов, и лишь один будущий губернатор проделал три шага – минимальное количество. Около 22% губернаторского состава только оканчивали обучение в вузах, когда их более возрастные коллеги уже сменили по 4-6 должностей.

Профессиональные группы (см. табл. 2). *Должности-трамплины.* Должности, предшествующие посту главы региона, обозначены как должности-трамплины, так как именно с них персоны взлетают до губернаторского поста: для 51 главы регионов (60%) такие должности входили в три профессиональные группы: (1) руководители регионов: главным образом зам. губернаторов и председатели законодательных собраний, (2) депутаты Государственной Думы, (3) руководители городов: мэры, главы администраций и их заместители. Еще 15 персон (17,6%) занимали позиции руководителей федеральных министерств и ведомств, а также госкорпораций, бюджетных учреждений и предприятий.

Отдельно отметим, что при наличии всего восьми полномочных представителей президента в федеральных округах для пяти из них эта должность стала трамплином к губернаторскому посту. Таким образом, одна из функций института полномочных представителей президента – это подготовка кадров для занятия высших постов в регионах.

“Силловые” группы должностей, как и бизнес-среда, не являются типичными трамплинами к губернаторскому креслу: только 5% действующих глав возглавили регионы непосредственно после службы в силовых ведомствах и лишь 2% пришли из бизнеса. Это свидетельствует о том, что опыт работы губернатором требует специфической подготовки, которую могут получить силовики и бизнесмены только в государственных гражданских структурах.

Опыт. Проанализируем опыт работы действующих глав: 41% из них имели когда-либо в своей карьере депутатский опыт, а 39% находились на руководящих должностях в региональных правительствах и парламентах. Далее раскрывается роль бизнеса: более 36% действующих глав на протяжении последних почти 30 лет были руководителями бизнес-структур либо собственниками предприятий. У 32% глав есть опыт работы в региональных или муниципальных учреждениях и предприятиях. Отдельно отметим опыт службы в силовых ведомствах, который, вместе с судебским опытом, имеют 22% действующих губернаторов.

Таблица 2 (Table 2)

Профессиональные группы
Professional Groups

Группы	Т	N	N(%)
Руководители регионов	22	33	39
Депутаты	17	35	41
Руководители городов	12	23	27
Руководители ФОИВов	9	12	14
Руководители федеральных учреждений	6	17	20
Федералы в регионе	5	13	15
Начальники ФОИВов	4	20	24
Силовики	4	18	21
Руководители региона / муниципальных учреждений	2	27	32
Топ-менеджеры (бизнес)	2	31	36
Начальники РОИВов	1	22	26
Судьи	1	1	1
Служащие	0	6	7
Партийные функционеры	0	11	13
Наемные работники (бизнес)	0	7	8
Преподаватели	0	7	8
Итого	85	-	-

Примечание. Обозначения: Т – число персон, находившихся в данной социально-профессиональной группе непосредственно перед губернаторским постом. Этот показатель поможет нам проанализировать должности-трамплины. N – число персон, когда-либо в своей карьере с 1991 г. находившихся в данной профессиональной группе. Данный индикатор отвечает за опыт рассматриваемых персон.

Итак, реальным карьерным трамплином к губернаторской должности являются высшие позиции в региональных правительствах и парламентах, высшие позиции в муниципальных администрациях и депутатский статус. А опыт работы в бизнесе, силовых структурах и бюджетных учреждениях является значимой характеристикой в карьерных траекториях губернаторов.

Ветви власти, государственные учреждения и бизнес (см. табл. 3). *Ветви-трамплины.* Результаты нашего исследования показывают, что 52 главы ре-

гионов (61%) непосредственно перед занятием своей должности работали в органах исполнительной власти, в то время как в органах представительной власти — только 22 (26%), и лишь один выходец из органов судебной власти.

Таблица 3 (Table 3)

Ветви власти, государственные учреждения и бизнес
Branches of Government and Business

Группы	T	N	N(%)
Исполнительная	52	69	81
Представительная	22	43	51
Судебная	1	1	1
Учреждения	8	39	46
Бизнес	2	32	38
Итого	85	-	-

Анализируя траектории, можно сказать, что именно исполнительная власть является основным источником назначенцев на ведущие политико-административные посты. Более того, органы исполнительной власти и учреждения при них являются главными способами входа новичков в сферу публичного управления. Это связано (на наш взгляд) с двумя факторами: 1) с абсолютным числом должностей, которых в органах исполнительной власти и аффилированных учреждениях попросту больше, чем в органах законодательной и судебной власти; 2) с менее жесткими требованиями к стажу и опыту работы специалистов на нижних ступенях административной иерархии в органах исполнительной власти.

Опыт. Отдельно отметим роль государственных и муниципальных учреждений как каналов карьерной мобильности в административной сфере: более 46% действующих глав имели опыт работы в бюджетных учреждениях или государственных / муниципальных предприятиях.

Уровни управления (см. табл. 4). *Уровни-трамплины.* Два уровня управления имеют “монополию” на выдвижение своих кандидатов в губернаторы: это федеральный и региональный уровень, которые стали трамплинами для 42% и 41% действующих глав регионов соответственно. Должности и статусы на муниципальном уровне стали прямой дорогой к губернаторству только для 14% действующих глав.

141

Таблица 4 (Table 4)

Уровни управления и бизнес
Levels of Government and Business

Группы	T	N	N(%)
Федеральный	36	53	62
Региональный	35	68	80
Муниципальный	12	40	47
Бизнес	2	32	38
Итого	85	-	-

Опыт. При анализе опыта работы ситуация выравнивается в пользу регионального уровня, который прошли в своей карьере 80% губернаторов, далее следует федеральный уровень, на котором работали 62% глав, и муниципальный уровень — 47%. Доля губернаторов, имеющих опыт на муниципальном уровне, меньше, чем доля с опытом работы на двух других уровнях. Это свидетельствует о том, что строящаяся модель карьерного роста “муниципальный — региональный — федеральный”

не всегда действует. Часто “подготовительной школой” для работы в органах власти разных уровней является не служба на предыдущем уровне, а работа в бюджетных предприятиях и учреждениях соответствующего уровня управления.

МОДЕЛИ КАРЬЕРНЫХ ТРАЕКТОРИЙ

Проанализируем основные модели карьерных траекторий действующих губернаторов. Для того, чтобы избежать смещения описательных статистик в сторону персон с большим количеством переходов, ограничимся четырьмя последними должностями перед занятием губернаторского кресла. Примем за точку отсчета пятый шаг до губернаторского кресла, где есть данные по 84 из 85 персон. На шестом шаге информация отсутствует уже по 29 персонам (34%), что не позволит широко обобщить полученные результаты. Отсутствие информации по 34% персон на шестом шаге объясняется тем, что карьерные траектории большого числа персон включают менее пяти должностей, главным образом в силу их молодости.

Приведем обобщенную информацию о карьерных траекториях (см. табл. 5), моделях и их объяснительной силе (см. табл. 6) с точки зрения профессиональной мобильности, перемещений между ветвями власти и уровнями управления.

Таблица 5 (Table 5)

Карьерные траектории Carrier Trajectories

	Профессиональные группы					Ветви власти					Уровни управления				
	Уник.		Повт.		Σ	Уник.		Повт.		Σ	Уник.		Повт.		Σ
	N	%	N	%	N	N	%	N	%	N	N	%	N	%	N
Диады	48	19	206	81	254	2	1	225	99	227	1	0,4	244	99,6	245
Триады	108	64	61	36	169	18	13	125	87	143	10	6	150	94	160
Тетрады	76	90	8	10	84	21	32	45	68	66	22	28	56	72	78

Обозначения: Уник. – уникальные траектории, Повт. – повторяющиеся траектории, Σ – общее количество траекторий.

Таблица 6 (Table 6)

Модели карьерных траекторий и их объяснительная сила Models of Carrier Trajectories and Their Explanatory Power

		Профессиональные группы			Ветви власти + бизнес			Уровни управления + бизнес		
		Всего	Гомог.	Гет.	Всего	Гомог.	Гет.	Всего	Гомог.	Гет.
		Диады	Нтр.	254	87	167	227	74	153	245
	Нм.	48	12	36	15	4	11	14	4	10
	%о.т.	81	40	41	99	61	38	99,6	54	45,6
Триады	Нтр.	167	20	149	143	39	104	160	39	121
	Нм.	25	5	20	22	3	19	26	4	22
	%о.т.	36	11	25	87	43	44	94	34	60
Тетрады	Нтр.	84	0	8	66	23	43	78	15	63
	Нм.	4	0	4	9	1	8	21	2	19
	%о.т.	10	0	10	68	35	33	72	18	54

Обозначения: Нтр. – количество траекторий, Нм – количество моделей, %о.т. – процент объясняемых моделью траекторий, Гомог. – гомогенные модели, Гет. – гетерогенные модели.

Краткосрочная мобильность. Итак, 254 траектории-диады формируют 48 моделей карьерных траекторий. Эти 48 моделей-диад объясняют 81% всех краткосрочных карьерных передвижений персон по профессиональным группам. При этом, несмотря на преобладание гетерогенных моделей (36 против 12), наибольшей удельной объяснительной силой обладают гомогенные модели: 12 гомогенных диад охватывают 40% карьерных перемещений, в то время как 36 гетерогенных диад — только 41%. Относительно ветвей власти и уровней управления ситуация аналогичная: преобладают гетерогенные модели, но гомогенные обладают большей удельной объяснительной силой.

Перечислим краткосрочные гомогенные модели, входящие в топ-10 наиболее частотных моделей-диад; укажем в скобках число случаев и процент объясняемых карьерных перемещений; так как модели гомогенные, то названия групп приводятся один раз: “силовики-...” (16; 6,3%), “топ-менеджеры бизнеса-...” (11; 4,3%), “руководители городов-...” (10; 3,9%), “депутаты-...” (10; 3,9%), “начальники ФОИВов-...” (10; 3,9%), “руководители регионов-...” (7; 2,8%), “руководители региональных / муниципальных учреждений-...” (6; 2,4%), — всего семь моделей. Далее приведем гетерогенные модели, входящие в топ-10: “руководители региональных / муниципальных учреждений — депутаты” (9; 3,5%), “руководители городов — руководители регионов” (7; 2,8%), “начальники ФОИВов — руководители ФОИВов” (6; 2,4%), — итого три модели.

Краткосрочные карьерные перемещения глав российских регионов осуществлялись в основном внутри своих сфер деятельности. Таким образом, рекрутинг в сфере государственного управления происходит преимущественно из внутреннего рынка труда. При этом рынок этот не однороден — каждая сфера в отдельности: экономика, здравоохранение, образование, молодежная политика и т.д., — имеет свой относительно автономный от других сфер внутренний рынок. Наиболее закрыта силовая часть российской системы госуправления, это подтверждается тем, что модель “силовики — силовики” — наиболее частотная среди всех моделей-диад.

Отдельного интереса заслуживает рассмотрение карьерных траекторий полномочных представителей президента в субъектах России, а также высокопоставленных сотрудников полпредств. Это единственная профессиональная группа, которая не образует гетерогенных моделей-диад. Из 12 выявленных траекторий сотрудников полпредств пять формируют гомогенную модель-диаду, которая отражает мобильность сотрудников внутри полпредств; остальные семь траекторий — уникальные: сотрудники полпредств становятся главами городов и регионов, федеральных и региональных органов власти, государственных и муниципальных учреждений, депутатами. Этот факт показывает, что полпредства являются универсальными кадровыми кузницами для всей административной сферы России, а не для какого-то одного уровня, ветви или органа власти.

Из не представленных здесь отдельно отметим модель “учеба — руководитель федеральной учреждения”, которая встречается три раза. Руководитель государственной корпорации, предприятия или бюджетного учреждения — это значимая должность в российской административной иерархии. А учитывая тот факт, что молодые люди назначаются на эти должности сразу после окончания обучения в вузе, можно предположить, что они являются выходцами из статусных семей. Выбор именно такого начала карьерного движения для “золотой молодежи” объясняется более мягкими требованиями к стажу и опыту работы в этих структурах. Поэтому госкорпорации и бюджетные учреждения выступают стартовой площадкой для карьерного роста молодежи из семей с высоким административным, политическим или социально-экономическим статусом.

Среднесрочная мобильность. Модели-триады объясняют 36% траекторий по профессиональным группам. Здесь наиболее распространенными являются гетерогенные модели-триады – 80% всех моделей. Однако, как и в краткосрочных моделях, наибольшей объяснительной силой обладают гомогенные модели, которые объясняют 11% карьерных перемещений (из 36% всего). Из этого следует, что карьерные перемещения персон в среднесрочной перспективе происходили внутри соответствующих сфер деятельности. Наиболее устойчивые связи здесь также формируют силовики, перемещающиеся внутри силовых ведомств. Передвижения по ветвям и уровням власти, как и в диадах, лучше всего объясняются гомогенными моделями.

Приведем наиболее частотные среднесрочные гомогенные модели-триады: “силовики-...” (6; 3,6%), “начальники ФОИВов-...” (4; 2,4%), “руководители городов-...” (3; 1,8%), “топ-менеджеры бизнеса-...” (3; 1,8%) – всего четыре модели. Перечисленные далее гетерогенные модели имеют N=3 (1,8%): “руководители региональных / муниципальных учреждений – депутаты – депутаты”; “руководители региональных / муниципальных учреждений – руководители региональных / муниципальных учреждений – депутаты” и “топ-менеджеры бизнеса – топ-менеджеры бизнеса – руководители регионов”, – всего три модели.

Представленные гетерогенные модели показывают паттерны карьерного роста депутатов, которые на первоначальной стадии своей карьеры были устроены в государственных и муниципальных учреждениях, образующих сферу, наиболее близкую к сфере государственного и муниципального управления.

Особенное внимание обратим на следующий факт: профессиональный статус “начальники в региональных органах исполнительной власти” не образует длинных моделей. Эта модель не входит в топ-10 моделей-диад. Тому могут быть две причины: либо персоны не указывают свои карьерные передвижения внутри региональных администраций, либо, что на наш взгляд более правдоподобно, карьерная мобильность среднего и высшего звена служащих в региональных правительствах и администрациях относительно низка даже с точки зрения перемещений внутри этих структур, т.е. внутренней мобильности.

Долгосрочная мобильность. Тетрады – наиболее “длинные” из рассматриваемых нами моделей. Они объясняют 10% карьерных движений персон по профессиональным группам. Относительно ветвей власти и уровней управления: наибольшей удельной объяснительной силой обладают гомогенные модели. Однако среди профессиональных групп гомогенные модели не обнаружены, что говорит о высокой межгрупповой мобильности анализируемых персон в долгосрочной перспективе. Все приведенные далее модели-тетрады имеют N=2 (2,4%):

1. “Партийные функционеры – партийные функционеры – депутаты – руководители регионов”.
2. “Партийные функционеры – руководители региональных / муниципальных учреждений – депутаты – депутаты”.
3. “Силовики – силовики – начальники ФОИВов – силовики”.
4. “Топ-менеджеры бизнеса – топ-менеджеры бизнеса – руководители регионов – руководители городов”.

Первые две модели представляют мобильность советских партийных функционеров, являвшихся на рубеже 1990-х годов руководителями КПСС и ВЛКСМ. Последняя модель, представленная траекторией от топ-менеджеров в бизнесе до руководителей городов, иллюстрирует изменчивость региональной политической обстановки. Зачастую крупные предприниматели приглашаются на региональные должности вице-губернаторов для реализации конкретных проектов. По их

завершении персоны либо направляются возглавлять города и районы в качестве поощрения, либо при смене губернаторов, в качестве “утешительного приза”.

В моделях-тетрадах наибольший интерес представляют карьеры силовиков. Мы зафиксировали модель, в рамках которой этих персон на какое-то время направляют в федеральные органы исполнительной власти, причем не в качестве руководителей всего министерства, а как глав их структурных подразделений. Затем, по прошествии какого-то времени, они отзываются обратно в силовые ведомства. Такая “интервенция” в государственные гражданские органы и возвращение обратно могут быть связаны со специфическими задачами, которые выполняют силовики.

Полученные результаты позволяют утверждать, что уровень межгрупповых профессиональных передвижений в краткосрочной и среднесрочной перспективе относительно низок: персоны главным образом перемещаются внутри своих сфер, внутри одного уровня управления и ветви власти. При этом в долгосрочном плане межсекторная карьерная мобильность возрастает.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Настоящая статья вносит вклад в сравнительно новую область исследований социальной мобильности – изучение карьерных траекторий в политической и административной сфере. Мы проанализировали карьерные траектории действующих на 2018 г. глав субъектов Российской Федерации и выделили на их основе модели карьерных траекторий.

Анализ карьерных траекторий показал, что рекрутинг губернаторов в 60% случаях производится главным образом из трех социально-профессиональных групп: высшие руководители регионов и городов и депутатский корпус всех уровней. Причастность к силовым или бизнес-структурам является позитивным фактором при назначении на губернаторскую должность. Опыт работы на руководящих постах в бизнес-структурах имели 36% действующих губернаторов, а в силовых ведомствах – 21%. Это позволяет утверждать, что не существует группы – “монопольного” источника кадров для региональных элит.

На базе анализа моделей карьерных траекторий показано, что краткосрочная и среднесрочная карьерная мобильность преимущественно осуществляется в рамках соответствующих ветвей власти, уровней управления и органов власти. Однако в долгосрочной перспективе межсекторная и межуровневая карьерная мобильность возрастает. Вместе с тем не удалось обнаружить долгосрочные стратегии достижения губернаторского кресла, которые бы объясняли значительное число карьерных перемещений глав регионов. Таким образом, мы не выявили стабильные долгосрочные модели достижения губернаторского кресла.

Удалось зафиксировать траектории входа “золотой молодежи” в политику через государственные и муниципальные корпорации и учреждения; весьма специфические траектории силовиков в гражданских ведомствах и подтвердить роль полпредств как универсальных кузниц кадров для всех уровней, ветвей и органов власти.

В качестве ограничений исследования отметим малую доступность информации о карьере силовиков и сложность отнесения персон к собственникам или менеджерам предприятий в бизнесе. Кроме того, в рамках исследования применялся описательный статистический метод, но для более надежной генерализации результатов необходимо проведение корреляционных исследований с построением регрессионных моделей на основе данных большего числа персон.

Наиболее перспективными направлениями будущих исследований могли бы стать: дальнейшее развитие методологии измерений карьерной мобильности

с точки зрения прослеживания карьерных траекторий; изучение степени меритократичности российской политической и административной среды, которую можно исследовать через межпоколенную социальную мобильность. Также представляет интерес сравнение моделей карьерных траекторий победителей и проигравших для выявления факторов успеха в политической и административной сфере.

DOI: [10.17976/jpps/2019.04.10](https://doi.org/10.17976/jpps/2019.04.10)

MODELS OF CAREER TRAJECTORIES OF THE HEADS OF RUSSIAN REGIONS

V.M. Barsegyan¹

¹*Utrecht University. Utrecht, the Netherlands*

BARSEGYAN, Vardan Meruzhanovich, Cand. Sci. (Pol. Sci.), Senior Researcher, Department of Sociology, Faculty of Social and Behavioral Sciences, Utrecht University, email: barsegyanwm@gmail.com

Barsegyan V.M. Models of Career Trajectories of the Heads of Russian Regions. – Polis. Political Studies. 2019. No. 4. P. 132-148. (In Russ.) <https://doi.org/10.17976/jpps/2019.04.10>

Acknowledgements. The work has been prepared within the framework of the Russian Foundation of Basic Research project No. 17-33-01034 (a2) “Factors of career mobility in political activity in modern Russia”.

Received: 10.08.2018. Accepted: 21.01.2019

Abstract. This study investigated the models of career trajectories for the acting heads of constituent entities within the Russian Federation, starting from entering the political and administrative sphere in 1991 and ending with the position preceding the governor’s post. The empirical base of the study was biographical information on the 85 heads of the constituent entities of the Russian Federation acting on May 28, 2018. The author developed a method for identifying models of career paths that differ in length and homogeneity. It is shown that the governor’s pool is 60% formed by people from regional elites, represented by deputy governors, chairmen of legislative assemblies; deputies of the State Duma; and heads of cities, including mayors, heads of administrations and their deputies. It was revealed that positions in law enforcement agencies and positions in business structures do not provide direct access to the governor’s seat, but experience in these structures, as well as experience of municipal service, is an important characteristic of the heads of regions. Based on the analysis of career mobility, three types of career trajectory models were identified: 48 short-term dyad models, 25 medium-term triad models, and 4 long-term tetrad models, reflecting career movement patterns of different homogeneity. It was revealed that the level of intergroup professional movements in the short and medium term is relatively low: people mostly move within their spheres, within the same level and branch of government. However, in the long term, intersectoral career mobility increases. This means that there are no stable long-term strategies for reaching the governor’s chair, which can be explained by frequent changes in electoral legislation. In addition, we were able to fix the models of entry of “golden youth” into politics through state and municipal institutions; highly specific models of career trajectories of security forces in civilian agencies and confirm the role of presidential embassies as universal personnel forges for all branches and levels of government.

Keywords: social mobility, carrier mobility, carrier trajectories, models of carrier trajectories, governors, heads of subjects of Russian Federation.

References

- Cotta M., Best H. 2008. *Democratic Representation in Europe: Diversity, Change, and Convergence*. Oxford; New York: Oxford University Press.
- D’Araujo M.C.S., Ribeiro G.L. 2018. Trajetória socioeducacional dos ministros brasileiros na Nova República (1985-2014). – *Revista de Sociologia e Política*. No. 26. P. 39-61. <https://doi.org/10.1590/1678-987317266503>
- Gaman-Golutvina O. 2013. Parliamentary Representation and MPs in Russia: Historical Retrospective and Comparative Perspective. – *Parliamentary Elites in Central and Eastern Europe*. Ed. by E. Semyonova, M. Edinger, H. Best. London: Routledge.
- Golosov G.V. 2011. The Regional Roots of Electoral Authoritarianism in Russia. – *Europe-Asia Studies*. Vol. 63. No. 4. P. 623-639. <https://doi.org/10.1080/09668136.2011.566427>
- Golosov G.V. 2016. Why and How Electoral Systems Matter in Autocracies. – *Australian Journal of Political Science*. Vol. 51. No. 3. P. 367-385. <https://doi.org/10.1080/10361146.2016.1182617>

Raadschelders J., Van der Meer F.M. 2014. Administrative Elites in the Netherlands from 1980 to 2011: Making the Invisible Visible. — *International Review of Administrative Sciences*. Vol. 80. No. 4. P. 726-745. <https://doi.org/10.1177/0020852314533454>

Scarrow S.E. 1997. Political Career Paths and the European Parliament. — *Legislative Studies Quarterly*. Vol. 22. No. 2. P. 253-263. <https://doi.org/10.2307/440385>

Thijssen L., Wolbers M.H.J. 2016. Determinants of Intergenerational Downward Mobility in the Netherlands. — *Social Indicators Research*. Vol. 128. No. 3. P. 995-1010. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-1066-7>

Van der Meer F.M., Raadschelders J. 2014. Dutch Central Government Elites From 1980 to 2012: Changing Characteristics and Interactions with Political Officeholders. — *Revue Française d'Administration Publique*. Vol. 3-4. No. 151-152. P. 763-782. <https://doi.org/10.3917/rfap.151.0763>

Weber M. 1978. Bureaucracy. — *Economy and Society. An Outline of Interpretive Sociology*. Berkley, Los Angeles, London: University of California Press. P. 956-1005.

Barsukova S.Yu. 2013. State and Bandits: A Drama with a Prologue and Epilogue. — *Social Sciences and Contemporary World*. No. 1. P. 16-26. (In Russ.)

Buckley N., Garifullina G., Reuter J., Frye T. 2013. *Politekonomiya vyborov i naznachanii gubernatorov v Rossii* [The Political Economy of Russian Gubernatorial Election and Appointment]. Working paper WP1/2013/04. National Research University "Higher School of Economics". Moscow: Publishing House of the Higher School of Economics. 36 p. (In Russ.)

Degtev A.S. 2016. Russian Political Science Analysis of Government-Business Relations in Russia. — *Political Science (RU)*. No. 2. P. 247-258. (In Russ.)

Dye Th.R., Zeigler H. The Irony of Democracy: An Uncommon Introduction to American Politics. (Russ. ed.: Dye Th.R., Zeigler H. *Demokratiya dlya elity. Vvedenie v amerikanskuyu politiku*. Moscow: Yuridicheskaya literatura. 320 p.)

Gaman-Golutvina O.V. 2004a. Russia' Regional Elites: Whom They Consist of, and What Are the Tendencies of Their Evolution (I). — *Polis. Political Studies*. No. 2. P. 6-19. (In Russ.) <https://doi.org/10.17976/jpps/2004.02.02>

Gaman-Golutvina O.V. 2004b. Russia' Regional Elites: Whom They Consist of, and What Are the Tendencies of Their Evolution (II). — *Polis. Political Studies*. No. 3. P. 22-32. (In Russ.) <https://doi.org/10.17976/jpps/2004.03.03>

Gaman-Golutvina O.V. 2012. *Parlamentarii korpus sovremennoi Rossii* [Parliamentary Body in Modern Russia]. — *Politicheskii klass v sovremennom obshchestve* [Political Class in Modern Society]. Moscow: ROSSPEN. P. 113-142. (In Russ.)

Gimpelson V.E., Magun V.S. 2004. Naim i kar'era molodykh chinovnikov: idei M. Vebera i rossiiskaya real'nost' [Hiring and Career of Young Officials: the Ideas of M. Weber and the Russian Reality]. — *Rossiia reformiruyushchayasya: Ezhegodnik – 2004*. Otv. red. L.M. Drobizheva [Russia Reforming: Yearbook – 2004. Ed. by L.M. Drobizheva]. Moscow: Institute of Sociology, Russian Academy of Sciences. P. 125-156. (In Russ.)

Klychnikova K.A., Tregubova E.A., Chirkovskaya E.G. 2018. Career Trajectories of Civil Servants in the Highest Posts of the Public Administration System. — *Personality Formation*. No. 2. P. 51-55. (In Russ.)

Kryshchanovskaya O.V. 2010. Formats of Russian Power. — *Polis. Political Studies*. No. 1. P. 27-34. (In Russ.) URL: https://www.politstudies.ru/en/index.php?id=4227&page_id=453

Kurakin A.A. 2013. Career Trajectories of Municipal Servants: Two Types of Professional Mobility (case study in Novgorod Region). — *RUDN Journal of Sociology*. No. 3. P. 157-169. (In Russ.)

Kynev A.V. 2017. State Duma of the Russian Federation of the VII Convocation: Between "Sleeping Potential" and Party Discipline. — *Politeia*. Vol. 87. No. 4. P. 65-81. (In Russ.)

Lapina N.Yu. 2014. Political Elite of France in the Beginning of the Xxi Century: Motivations, Career Paths and Vocation. — *Power and Elite*. Vol. 1. P. 137-160. (In Russ.)

Ledeneva V.Yu. 2006. Business-Elite and Authority in Social Structure of the Russian Society. — *Sociology of Power*. No. 2. P. 141-149. (In Russ.)

Morozova E.V. 2017. "Politika vrashchayushchikhysya dverei" kak mekhanizm rotatsii elit: sravnitel'no-politologicheskii aspekt ["The Policy of Rotating Doors" as a Mechanism for the Rotation of Elites: a Comparative-political Aspect]. — *Elity i lidery: strategii formirovaniya v sovremennoi universitete* [Elites and Leaders: Strategies of Formation in a Modern University. Materials of the International Congress 19-22 April 2017]. Astrakhan: Astrakhan State University Publ. P. 215-216. (In Russ.)

Panov P.V. 2007. Recruiting the Governor in Conditions of Uncertainty: "Permian Case". — *Political Science (RU)*. No. 2. P. 148-171. (In Russ.)

Sergeev S.A., Zinnatullin A.Z. 2014. Gubernator's Corpus in 2005-2012: Career Trajectories. — *Review of Political Science*. No. 4. P. 122-136. (In Russ.)

Tev D.B. 2015. Professional Careers of Senior Regional Officials after Leaving Office. — *The Journal of Sociology and Social Anthropology*. Vol. XVIII. No. 4. P. 37-52. (In Russ.)

Tev D.B. 2017. Deputies of the State Duma of the VI Convocation: Social-Professional Sources of Recruitment. — *Journal of Economic Sociology*. Vol. 18. No. 5. P. 52-86. (In Russ.)

Turovsky R.F. 2005. Vlast' i biznes v regionakh Rossii: sovremennye protsessy obnoveniya regional'noi elity [Power and Business in the Regions of Russia: Modern Processes of Renewal of the Regional Elite]. — *Regional'naya elita v Sovremennoi Rossii*. Pod red. Ya. Frukhthmanna [Regional Elite in Contemporary Russia. Ed. by Frukhthmann]. Moscow: The Liberal Mission Foundation. P. 143-194. (In Russ.)

- Vakhitov R.R. 2017. Estates and Razdatok (Clarifying the Definition of Estates). — *Sociological Journal*. Vol. 23. No. 4. P. 121-138. (In Russ.) <https://doi.org/10.19181/socjour.2017.23.4.5532>
- Voronkova O.A., Kryshchanovskaya O.V. 2011. Russian Establishment: Ways and Methods of Renewal]. — *Polis. Political Studies*. No. 1. P. 66-79. (In Russ.) URL: https://www.politstudies.ru/index.php?id=4375&page_id=453
- Zarankin I.A. 2016. Theoretical Approaches to Studying Political Actors' Career Trajectories by the Example of the Fifth and Sixth State Duma Deputies from the "Just Russia" Party. — *RUDN Journal of Political Science*. No. 1. P. 58-69. (In Russ.)

Литература на русском языке

- Баки Н., Гарифуллина Г., Рейтер Дж., Фрай Т. 2013. *Политэкономика выборов и назначений губернаторов в России: препринт WP1/2013/04*. Нац. исслед. ун-т "Высшая школа экономики". М.: Изд. дом Высшей школы экономики. 36 с.
- Барсукова С.Ю. 2013. Государство и бандиты: драма с прологом и эпилогом. — *Общественные науки и современность*. № 1. С. 16-26.
- Вахитов Р.Р. 2017. Сословия и раздаток (к уточнению дефиниции сословия). — *Социологический журнал*. Т. 23. № 4. С. 121-138. <https://doi.org/10.19181/socjour.2017.23.4.5532>
- Воронкова О.А., Крыштановская О.В. 2011. Российский истеблишмент: пути и методы обновления. — *Полис. Политические исследования*. № 1. С. 66-79. URL: https://www.politstudies.ru/index.php?id=4375&page_id=453
- Гаман-Голутвина О.В. 2004а. Региональные элиты России: персональный состав и тенденции эволюции (I). — *Полис. Политические исследования*. № 2. С. 6-19. <https://doi.org/10.17976/jpps/2004.02.02>
- Гаман-Голутвина О.В. 2004б. Региональные элиты России: персональный состав и тенденции эволюции (II). — *Полис. Политические исследования*. № 3. С. 22-32. <https://doi.org/10.17976/jpps/2004.03.03>
- Гаман-Голутвина О.В. 2012. Парламентский корпус современной России. — *Политический класс в современном обществе*. М.: РОССПЭН. С. 113-142.
- Гимпельсон В.Е., Магун В.С. 2004. Найм и карьера молодых чиновников: идеи М. Вебера и российской реальность. — *Россия реформирующаяся: ежегодник — 2004*. Отв. ред. Л.М. Дробизева. М.: Институт социологии РАН. С. 125-156.
- Дай Т., Зиглер Л. 1984. *Демократия для элиты. Введение в американскую политику*. М.: Юридическая литература. 320 с.
- Дёттев А.С. 2016. Отечественная политология об отношениях власти и бизнеса в России. — *Политическая наука*. № 2. С. 247-258
- Заранкин И.А. 2016. Теоретические подходы к изучению карьерных траекторий политических акторов на примере депутатов Государственной Думы пятого и шестого созывов от партии "Справедливая Россия". — *Вестник Российского университета дружбы народов. Серия Политология*. № 1. С. 58-69.
- Клычникова К.А., Трегубова Е.А., Чирковская Е.Г. 2018. Карьерные траектории руководителей системы государственного управления. — *Образование личности*. № 2. С. 51-55
- Крыштановская О.В. 2010. Форматы российской власти. — *Полис. Политические исследования*. № 1. С. 27-34. URL: https://www.politstudies.ru/index.php?id=4227&page_id=453
- Куракин А.А. 2013. Карьерные траектории муниципальных служащих: два типа профессиональной мобильности (на примере Новгородской области). — *Вестник Российского университета дружбы народов*. Серия: Социология. № 3. С. 157-169.
- Кынев А.В. 2017. Государственная Дума РФ VII Созыва: между "спящим потенциалом" и партийной дисциплиной. — *Полития. Анализ. Хроника. Прогноз*. № 4. Т. 87. С. 65-81.
- Лапина Н.Ю. 2014. Политическая элита Франции: мотивация, карьерные траектории, профессия политика в начале XXI в. — *Власть и элиты*. Т. 1. С. 137-160.
- Леденева В.Ю. 2006. Бизнес-элита и власть в социальной структуре российского общества. — *Социология власти*. № 2. С. 141-149.
- Морозова Е.В. 2017. "Политика вращающихся дверей" как механизм ротации элит: сравнительно-политологический аспект. — *Элиты и лидеры: стратегии формирования в современном университете*. Материалы Международного конгресса 19-22 апреля 2017. Астрахань: Издательский дом "Астраханский университет". С. 215-216.
- Панов П.В. 2007. Рекрутирование губернатора в условиях неопределенности: "пермский случай". — *Политическая наука*. № 2. С. 148-171.
- Сергеев С.А., Зиннатуллин А.З. 2014. Губернаторский корпус в 2005-2012 гг.: карьерные траектории. — *Вестник Пермского университета. Серия: политология*. № 4. С. 122-136.
- Тев Д.Б. 2015. Высокопоставленные региональные администраторы: особенности карьеры после ухода с должности. — *Журнал социологии и социальной антропологии*. Т. XVIII. № 4. С. 37-52.
- Тев Д.Б. 2017. Депутаты Государственной Думы РФ VI созыва: социально-профессиональные источники рекрутирования. — *Экономическая социология*. Т. 18. № 5. С. 52-86.
- Туровский Р.Ф. 2005. Власть и бизнес в регионах России: современные процессы обновления региональной элиты. — *Региональная элита в Современной России*. Под ред. Я. Фрухтманна. М.: Фонд "Либеральная миссия". С. 143-194.