

Сушко Павел Евгеньевич**Sushko Pavel Evgenyevich**

кандидат социологических наук, научный сотрудник
Федерального научно-исследовательского
социологического центра Российской академии наук

PhD in Social Science, Research Fellow,
Federal Center of Theoretical and Applied Sociology
of the Russian Academy of Sciences

ОСОБЕННОСТИ КАРЬЕРНЫХ СТРАТЕГИЙ ПОЛИТИЧЕСКИ АКТИВНОЙ МОЛОДЕЖИ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ [1]

THE FEATURES OF CAREER STRATEGIES FOR POLITICALLY ACTIVE YOUTH OF MODERN RUSSIA [1]

Аннотация:

В статье на основе серии биографических интервью с представителями современной российской молодежи анализируются их карьерные стратегии и траектории в политико-управленческой сфере. Внимание фокусируется на действующих моделях успеха в политике, на факторах продвижения по карьерной лестнице, а также на ключевых каналах социальной мобильности, обеспечивающих взхождение молодых людей в сферу политики. Описываются основные этапы построения карьеры, анализируются изменения в поведенческих стратегиях и мотивационных установках молодых управленцев. Отмечается, что карьерная мобильность политически активной молодежи существенно отличается от мобильности в других социальных группах и характеризуется высокой конкуренцией, слабой оформленностью и неопределенностью требований к молодым кандидатам, лояльностью к действующим внутригрупповым нормам, дифференцированной системой каналов вхождения.

Ключевые слова:

карьерная мобильность, политическая активность, политическая социализация, стиль жизни, молодежь, каналы социальной мобильности.

Summary:

Based on a series of biographical interviews with modern Russian people, the study analyzes their career strategies and paths in political and administrative field. The research focuses on successful political models, factors of career advancement and the key channels of social mobility ensuring the youth integration into politics. The author describes the main stages of career development, analyzes changes in behavioral strategies and motivational attitudes of young managers. The research notes that the career mobility of politically active young people differs significantly from mobility of other social groups and is characterized by high competition, incomplete and undetermined requirements for young candidates, loyalty to existing intra-group standards, differentiated system of ways of integration into political area.

Keywords:

career mobility, political activity, political socialization, lifestyle, youth, channels of social mobility.

В современных реалиях российского общества, характеризующегося трансформацией привычных социальных структур, ростом социальной конкуренции и общественного неравенства, у индивидов может формироваться чувство социальной аномии и неопределенности в выборе жизненных стратегий и ориентиров. В этих условиях принципиальным становится вопрос выбора тех каналов социальной мобильности, которые с большей эффективностью могут гарантировать достижение желаемого социального статуса и социальных ролей в рамках существующих структур.

В статье основное внимание сфокусировано на действующих стратегиях карьерной мобильности в достаточно непростой социальной группе – политически и социально активной молодежи, стремящейся самореализоваться посредством формирования особого социального капитала в виде статусных социальных связей в управленческих и политических кругах. Принимая во внимание высокую конкуренцию молодых людей за места в политико-управленческой сфере, можно говорить о сложных стратегиях вхождения в политическую систему. Эти стратегии во многом «гибридны» по своей сути и сочетаются с неформальными, а иногда и полулегальными практиками. Так или иначе, анализ построения карьеры молодыми людьми в рамках указанных структур позволит понять механизмы рекрутирования новой элиты.

Цель исследования заключается в определении специфики вхождения молодых людей в сферу политики. Прежде всего внимание будет фокусироваться на ключевых каналах продвижения молодежи по карьерной лестнице, а также выявлении основных факторов успеха при построении карьеры в современной России. Ответы на вопросы о том, каким образом формируется российская административная и политическая элита, как происходит отбор молодых претендентов на управленческие должности, какие модели успеха в политике существуют, с одной стороны, во многом позволят уточнить имеющиеся представления о карьерной мобильности, а с другой, будут полезны кадровым службам при повышении эффективности работы различных государственных органов.

Теоретико-методологические предпосылки исследования

Несмотря на большое количество исследований, посвященных социальной мобильности молодежи, отсутствуют фундаментальные работы, анализирующие факторы карьерного продвижения молодых людей в политической сфере. Политическая деятельность, как и любая другая сфера профессиональной деятельности, предполагает постоянное движение людей по выстроенной в этой сфере иерархии. В связи с этим любое изменение положения индивида в «политическом поле» (в частности, в системе государственной службы, работы в представительных органах власти) мы называем карьерной мобильностью. Карьерная мобильность формируется под влиянием ряда различных факторов, из которых политическая активность наиболее существенна. Сама политическая активность также формируется под влиянием различных условий и факторов, причем не обязательно одних и тех же. Таким образом, сложная взаимосвязь карьерной мобильности, специфики политической деятельности и политической активности как частного и наиболее важного проявления политической деятельности обуславливает проведение научного исследования по данной теме. Существующие на сегодняшний день исследования по формированию российской административной и политической элиты в широком смысле, а также по факторам карьерного роста в политике – в более узком на данный момент весьма разрознены в тематиках и методиках и поэтому не позволяют, на наш взгляд, представить полную картину карьерной мобильности современной молодежи в политической сфере.

Проблема изучения факторов карьерной мобильности в политике современной России напрямую связана с элитологическим направлением исследований, посвященным рекрутированию элит, изучению механизмов и каналов их формирования. Центрами изучения процессов рекрутирования как федеральных, так и региональных элит стали Московский государственный институт международных отношений (университет) (О.В. Гаман-Голутвина [2], Г.К. Ашин [3]) и Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (Н.В. Петров [4], В.Г. Ледаев [5]). Параллельно с московскими центрами возникли и стали развиваться самостоятельные школы в Санкт-Петербурге (А.В. Дука [6], Д.Б. Тев [7]), Ростове-на-Дону (А.М. Старостин, А.В. Понеделков [8]) и др. Элитологическое направление рассматривает карьерный рост в политике при помощи используемых для этого каналов (политические партии, органы власти, бизнес, НКО и др.) и механизмов (патронажный, меритократический, совместный опыт деятельности и др.). Соответственно, данное направление в большей мере учитывает объективные факторы карьерной мобильности, существующие на момент исследования.

Существует также психологическое направление исследований данной сферы, представленное такими учеными, как Э.Х. Шейн [9], Б. Швальбе [10], Л.Г. Почебут, В.А. Чикер [11] и др., которое рассматривает карьерный рост в политике как результат личностного и профессионального развития человека. Личностное и профессиональное развитие происходит путем поиска более эффективных способов выполнения своей работы, выстраивания комфортной системы коммуникаций с коллективом, стремления выйти за пределы себя и т. д. Политическую активность психологи изучают с точки зрения мотивации, осознанности, целенаправленности и эмоциональности молодых людей в своей деятельности. Т. е. данное направление в большей мере сосредоточено на субъективных составляющих карьерной мобильности. Так, например, с точки зрения психологического подхода карьерный рост человека идет тем быстрее, чем сильнее его мотивация, выше уровень осознанности, стремление искать новые пути развития и т. д.

Социологическое направление (П. Бурдьё [12], Дж. Хигли [13], Н.Ю. Лапина, А.Е. Чирикова [14] и др.) фокусируется на структурных основах общества, социальных ролях и межгрупповом взаимодействии и, на наш взгляд, позволяет сопоставить существующие объективные реалии с субъективными оценками конкретного индивида. Так, с точки зрения социологического подхода карьерный рост в политике осуществляется за счет принятия и следования определенным правилам взаимодействия внутри политической системы, включения в те или иные политически активные общности, а также соответствия поведенческим нормам, принятым в элитных слоях (объективных факторов), с одной стороны, и субъективных оценок своих возможностей, статуса, уровня мотивированности, с другой.

В статье в качестве ключевой теоретической рамки мы будем придерживаться концепции человеческого капитала Г. Беккера, исходя из которой выбор той или иной профессиональной траектории будет определяться индивидом путем взвешивания возможных (приобретенных) выгод и полученных издержек [15]. В этом смысле карьерная мобильность в политике представляет собой не просто усвоение специфических способностей и навыков, но и расширение социально значимых связей, демонстрирующую статусную позицию индивида, его принадлежность к определенным управленческим и административным кругам.

Методология исследования

В исследовании поставлена задача реконструкции индивидуальных и групповых путей вхождения молодежи в политико-управленческую сферу, выявления важнейших вех и поворотных точек такого пути через определение событий и наиболее значимых переходов в рамках их

образовательно-профессионального пути. Наиболее эффективным при таком подходе является метод биографических интервью, позволяющий достаточно полно отследить субъективную составляющую: выявить значимые, субъективно наиболее важные события и определить отношение представителей этой социальной группы к планированию своей социально-профессиональной траектории. Таким образом, в качестве основного метода были использованы полужформализованные интервью в целях понимания последовательности ключевых событий, субъективно выделенных самими опрошенными информантами.

Методология изучения карьерной мобильности в политико-управленческих структурах является особым случаем исследовательской практики и требует сложных исследовательских решений. Развернутые ответы информантов на вопросы о вехах и событиях в их образовательно-профессиональных траекториях позволили вычленивать отдельные поворотные точки и в их биографиях, которые определили выбор политической карьеры. Для этого важна не столько структура инструментария исследователя, сколько подход к отбору информантов. Важно учесть характер принадлежности к данной сфере и степень погружения в данную среду.

Отбор информантов для исследования осуществлялся по методике «снежного кома» в рамках Всероссийского форума органов молодежного самоуправления (4–7 октября 2017 г., N = 20). В данном мероприятии принимала участие молодежь, уже вовлеченная в процессы управления обществом и задействованная в общественно-политической сфере. Акцент на молодых действующих представителях управленческого аппарата разных уровней позволил выявить существующие модели рекрутирования молодых кадров, а также зафиксировать их мотивацию и ценностные ориентиры. В ходе отбора информантов мы обращали внимание на следующие критерии: уровень общественно-политической активности (текущая позиция и должность, занимаемая молодым активистом); уровень принятия решений (государственные учреждения, администрации, молодежный парламент, различные молодежные объединения и т. д.); сфера управления (социальная сфера, экономика, здравоохранение, спорт и т. д.); возраст (от 18 до 35 лет); пол, образование. Исходя из задач и избранного метода, в полевых результатах этого направления нас наиболее интересовали причины выбора построения карьеры именно в политике, а также способы и применяемые инструменты для вхождения в политическую сферу.

Особенности карьерной мобильности молодежи в политике

Согласно полученным данным и проведенному анализу было выявлено, что карьерная мобильность политически активной молодежи имеет существенные отличия от мобильности в других социальных группах. Так, полужформализованные интервью, проведенные с молодыми представителями федеральных и региональных органов исполнительной и законодательной власти, показали, что в политико-управленческой сфере наблюдаются:

- 1) более высокая конкуренция между кандидатами на ту или иную вакансию или должность (данный факт характерен для всех ступеней политической иерархии);
- 2) относительно слабая оформленность и неопределенность требований к молодым кандидатам в сфере политики (обычно такие требования не оглашаются публично);
- 3) высокая значимость способности к планированию, а также превалирование «гибридных» стратегий и высокой регламентации при вхождении в данную сферу;
- 4) важность внутригрупповых социальных норм, лояльности, общего человеческого капитала, учитываемых в процессе продвижения по политической лестнице.

Как отмечают российские исследователи [16], России все еще не хватает режима конкуренции за вакансии в официальных органах власти и большинство решений о найме принимаются на основе личных и семейных связей, а не заслуг. Однако, с одной стороны, декларируется множество регламентов и формальных требований вхождения, но с другой, стратегии их осуществления и применения весьма разрознены и дифференцированы в зависимости от социально-статусной принадлежности конкретного индивида. Так, зачастую специалисты тесно привязаны к своим министерствам и ведомствам в соответствии со старым порядком рекрутирования, существовавшим на предшествующих этапах развития. Таким образом, эксперты фиксируют ситуацию фрагментации элитных структур, ее закрытый характер и специализированные карьерные пути внутри разных сегментов российской элиты, что является актуальным аспектом исследовательского интереса с позиции проблематики социальной мобильности в современной России.

Согласно полученным данным, все представители политически активной молодежи имеют высшее образование или как минимум обучаются в вузе. Они демонстрируют высокий уровень внутригрупповой горизонтальной мобильности, характеризующийся частыми переходами от одного общественного объединения к другому или одновременной включенностью в несколько профессиональных сообществ, что вполне объяснимо тем фактом, что в молодом возрасте индивид только определяется с карьерными предпочтениями и может выбирать между несколькими интересными ему траекториями. Обнаруживается тенденция в выстраивании паттернов карьерных траекторий среди молодежи по профессиональному признаку. Данный факт означает и наличие

дифференцированной системы каналов вхождения в политико-управленческую сферу. Так, большинство опрошенных участников форума планируют выстраивать свою карьерную мобильность именно в рамках той специальности, по которой они получили или получают образование. При этом упор делается не на усовершенствование профессиональных знаний и навыков, а на доступ к управлению профильной отраслью, на возможность самим задавать вектор развития того или иного направления на законодательном уровне.

«Неплохо было бы пробиться в управленческий аппарат, тогда проще будет реализовать себя, так сказать, с другой стороны зайти. У тебя не только твои профессиональные компетенции будут, но и необходимые инструменты для продвижения...» (муж., 19 лет).

В этом смысле интересно взглянуть на то, как меняются мотивационные основания и ценностные установки при ведении общественной деятельности у наших информантов. На первом этапе вхождения в сферу управления молодые люди в большинстве своем руководствуются идеями гуманистического плана, направленными на решение тех или иных социальных проблем, оказание помощи людям («меня всегда заботило», «не мог без боли смотреть», «хотелось помочь нуждающимся» и т. д.). Именно эти цели декларируются молодежными активистами и общественными деятелями, но при этом остаются слабо актуализированными цели получения личной выгоды.

На втором этапе по мере вхождения индивида в политико-управленческую сферу и его социализации в новых кругах происходит переоценка ценностей. Приходит понимание того, что имевшиеся представления во многом наивны и недостижимы, что при имеющихся статусных позициях нет возможности влиять на решение по заботящим социальным проблемам. Теперь молодыми людьми начинают двигать цели индивидуалистического плана: «нарастить социальный капитал», «перезнакомиться со всеми чиновниками», «расширить социальные связи» и т. д. Данный этап в определенном смысле можно назвать переломным, поскольку именно здесь молодые люди принимают решение о дальнейшем выстраивании своей карьерной траектории. Многие из наших информантов так описывают этот этап.

«Стало ясно, что не о людях мне переживать надо. В первую очередь нужно было закрепиться, понять, что и как. А без контактов тут никак. Пока выполняю какие-нибудь мелкие поручения, стараюсь познакомиться со всеми, показать себя, чтобы запомнили. Еще лучше совместное селфи сделать. Кстати, сейчас даже модно стало такие селфи коллекционировать с разными известными чиновниками и депутатами» (муж., 23 года).

В субъективном восприятии своей карьеры первоначально предполагалось, что модели карьерного продвижения будут фиксироваться информантами через точки сменяемых позиций, как «события», вокруг которых выстраивается траектория. Но оказалось, что доминируют так называемые «события-моменты» («меня заметили», «пригласили», «запомнили» и т. д.), по результатам которых респондента заметили и оценили «сверху». В этом смысле момент «выполнение задания» приобретает ключевую роль в процессе выстраивания карьеры. Это не просто задание, но в то же время демонстрация своей лояльности к существующей политической системе. По сути, лояльность и имеющийся социальный капитал в виде социальных связей как в начале карьеры, так и в ее развитии служат ключевыми факторами, способствующими продвижению по карьерной лестнице.

В таком случае накопленный социальный капитал (в узком его значении – только наличие социальных связей) становится серьезным подспорьем, к примеру, для открытия собственного бизнеса, даже если человек не реализовал себя в управленческой сфере. Среди информантов такую модель карьеры никто не отвергал, а для многих она даже была основным жизненным планом («открыть бизнес с моими контактами теперь будет намного проще», «заведу свое дело, у меня уже есть знакомые в администрации» и т. д.). Стоит отметить, что переход из госслужбы в бизнес может означать столкновение разнонаправленных интересов: общественных с одной стороны и частных – с другой. Такое явление принято обозначать французским словом «пантуфляж» (*pantouflage*) – быстрое перемещение с одних позиций в государственном секторе на другие, более прибыльные места, но уже в частном секторе. По большому счету это явление и может провоцировать конфликты интересов представителей разных социальных групп, порождать коррупцию, социальное неравенство [17].

Третий этап вхождения в политико-управленческую сферу можно назвать закрепительным. Он наступает, когда молодые люди уже успешно адаптировались к закрытым от остальных моделям поведения и культурным нормам, расширили круг знакомств и зарекомендовали себя. На этом этапе у большинства информантов появляется некий статусный куратор, который постепенно подводит их к более «тонким» делам, раскрывает уникальные и специфические особенности управления. Происходит окончательное вхождение в управленческую среду.

«Меня заметила одна женщина из администрации, руководителем направления была, а я там стажировку проходила. Ну, понравилась я ей. Она и говорит: “И там тебя вижу, и тут! Оставайся у меня, я все формальности решу”. И вот у нее в отделе теперь работаю» (жен., 22 года).

Если говорить об основных каналах карьерной мобильности, то анализ материалов интервью позволил выделить несколько ключевых из них. Так как сама по себе политико-управленческая сфера предполагает наличие у индивида некоторого пула значимых характеристик, без которых вхождение в эту сферу будет затруднено, то можно говорить о том, что даже высокий уровень образования, профессиональных навыков и квалификации не может гарантировать вхождение в политическую среду, но будет являться важным дополнением, усиливающим «профессиональный вес» кандидата. Для наших информантов ключевым каналом мобильности стало наличие социальных связей, патронажа («без связей в этом деле невозможно», «не знаю таких, кто сам пробился» и т. д.). Именно по этим причинам информантами явственно осознается ценность места в управленческой системе. Эта «работа не для всех», здесь «нужно уметь отстаивать свои интересы», «переступить через других (даже через друзей), если это понадобится».

Интересен и другой факт – четкое продумывание информантом своего биографического опыта и осторожное его изложение. Участники исследования в силу публичности их работы очень тщательно подходили к выстраиванию своих биографий и описанию путей вхождения в политико-управленческую сферу, поскольку они привыкли к тому, что каждое обозначенное жизненное событие или факт может отразиться на их дальнейшей карьере. По этим причинам мы зачастую можем встретить в официальных биографиях тех или иных чиновников некоторые расхождения: по мере карьерной мобильности те или иные факты в биографиях по различным причинам могут опускаться или умалчиваться.

Возвращаясь к каналам вхождения в политико-управленческую сферу, отметим наиболее распространенные среди современной молодежи: 1) студенческая практика (избранные студенты-выпускники направляются на прохождение практики в те или иные административные органы); 2) участие в форумах и съездах политически активной молодежи; 3) участие в различных программах стажировки в правительстве; 4) проекты молодежного парламентаризма, приобретающие в последнее время особую популярность среди молодых деятелей.

Так или иначе, траектории карьерной мобильности разнообразны, в ходе их выстраивания индивидом накапливается специфический опыт, наращивается социальный капитал. При этом процесс вхождения в политическую сферу, действительно, отличается специфичностью. С одной стороны, наблюдается некая разрозненность, комбинация различных стратегий при вхождении в профессиональный круг. С другой, данный процесс все же имеет определенную структуру, просматриваются ключевые этапы вхождения в среду, на фоне которых можно отследить основные коммуникационные стратегии молодежи. Однако стоит отметить, что наращивание социального капитала именно в политической сфере, как показали полученные данные, дает широкие возможности его конвертации.

Ссылки и примечания:

1. Работа выполнена в рамках проекта РФФИ «Факторы карьерной мобильности в политической деятельности в современной России», грант № 17-33-01034.
2. Политический класс в современном обществе / отв. ред. О.В. Гаман-Голутвина. М., 2012. 320 с.
3. Ашин Г.К. Политическое лидерство: оптимальный стиль // Общественные науки и современность. 1993. № 2. С. 115–127.
4. Петров Н.В. Элиты: новое вино в новые мехи? // Контрапункт. 2016. № 6. С. 1–10.
5. Ледяев В.Г. Кого относить к элите? // Общество и экономика. 2008. № 3–4. С. 121–129.
6. Дука А.В. О подходах к анализу властных элит // Управленческое консультирование. 2012. № 3. С. 48–55.
7. Тев Д.Б. Элитное образование как канал рекрутирования властных групп: зарубежный опыт // Социологические исследования. 2015. № 9. С. 102–110.
8. Понеделков А.В., Старостин А.М. Формирование путей рекрутации административно-политических элит в современной России // Власть. 2007. № 6. С. 3–8.
9. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. СПб., 2002. 336 с.
10. Швальбе Б., Швальбе Х. Личность, карьера, успех: психология бизнеса. М., 1993. 240 с.
11. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. СПб., 2002. 298 с.
12. Бурдые П. Социология социального пространства. М.; СПб., 2007.
13. Хигли Дж. Демократия и элиты // Полития. 2006. № 2. С. 22–31.
14. Лапина Н.Ю., Чирикова А.Е. Политическое самоопределение региональных элит // Социологические исследования. 2000. № 6. С. 98–107.
15. Becker G.S. Nobel Lecture: The Economic Way of Looking at Behavior // Journal of Political Economy. 1993. Vol. 101, no. 3. P. 385–409.
16. Гимпельсон В.Е., Магун В.С. На службе Государства Российского: перспективы и ограничения карьеры молодых чиновников : препринт WP3/2004/07. М., 2004. 32 с.
17. Huskey E. Elite Recruitment and State-society Relations in Technocratic Authoritarian Regimes: The Russian Case // Communist and Post-Communist Studies. 2010. Vol. 43, no. 4. P. 363–372. <https://doi.org/10.1016/j.postcomstud.2010.10.004>.

References:

Ashin, GK 1993, 'Political leadership: preferable style', *Obshchestvennyye nauki i sovremennost'*, no. 2, pp. 115-127, (in Russian).

- Becker, GS 1993, 'Nobel Lecture: The Economic Way of Looking at Behavior', *Journal of Political Economy*, vol. 101, no. 3, pp. 385–409. <https://doi.org/10.1086/261880>.
- Bourdieu, P 2007, *Sociology of social space*, Moscow, St. Petersburg, (in Russian).
- Duka, AV 2012, 'Approaches to analyzing the power elites', *Upravlencheskoye konsul'tirovaniye*, no. 3, pp. 48-55, (in Russian).
- Gaman-Goluvina, OV (ed.) 2012, *Political class in modern society*, Moscow, 320 p., (in Russian).
- Gimpelson, VE & Magun, VS 2004, *Serving the Russian State: prospects and career restrictions imposed on young officials: preprint WP3/2004/07*, Moscow, 32 p., (in Russian).
- Higley, J, 2006, 'Democracy and elites', *Politiya*, no. 2, pp. 22-31, (in Russian).
- Huskey, E 2010, 'Elite Recruitment and State-society Relations in Technocratic Authoritarian Regimes: The Russian Case', *Communist and Post-Communist Studies*, vol. 43, no. 4, pp. 363–372. <https://doi.org/10.1016/j.postcomstud.2010.10.004>.
- Lapina, NYu & Chirikova, AE 2000, 'Political self-determination of regional elites', *Sotsiologicheskiye issledovaniya*, no. 6, pp. 98-107, (in Russian).
- Ledyayev, VG 2008, 'Who should be referred to the elite?', *Obshchestvo i ekonomika*, no. 3-4, pp. 121-129, (in Russian).
- Petrov, NV 2016, 'Elites: a new wine in the new bellows?', *Kontrapunkt*, no. 6, pp. 1-10, (in Russian).
- Pochebut, LG & Chiker, VA 2002, *Organizational social psychology*, St. Petersburg, 298 p., (in Russian).
- Ponedelkov, AV & Starostin, AM 2007, 'Creating ways to recruit administrative and political elites in modern Russia', *Vlast*, no. 6, pp. 3-8, (in Russian).
- Schein, EH 2002, *Organizational culture and leadership*, St. Petersburg, 336 p., (in Russian).
- Schwalbe, B & Schwalbe, Kh 1993, *Personality, career, success: business psychology*, Moscow, 240 p., (in Russian).
- Tev, DB 2015, 'Elite education as a channel for recruiting power groups: international practice', *Sotsiologicheskiye issledovaniya*, no. 9, pp. 102-110, (in Russian).