

УДК 323.2

СЛИВА Евгений Сергеевич — аспирант Южно-Российского института управления — филиала РАНХиГС при Президенте РФ (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70; slivaeugeni@yandex.ru)

ОРГАНИЗАЦИОННО-ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ МЕХАНИЗМА КАНАЛА РЕКРУТИРОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ПОЛИТИКО-АДМИНИСТРАТИВНОЙ ЭЛИТЫ

Аннотация. В статье подчеркивается актуальность повышения устойчивости, эффективности и результативности функционирования канала рекрутирования политико-административной элиты. Автор обобщает теоретико-методологические вопросы элитного рекрутирования из системы высшего образования, разрабатывает структуру организационно-институционального механизма рекрутирования политико-административных элит из системы высшего образования. В статье формулируется комплекс мер, мероприятий и инструментов, обеспечивающих функциональность механизма канала рекрутирования.

Ключевые слова: воспроизводство политической элиты, канал рекрутирования элиты, система высшего образования, профессиональный уровень, профессиональное развитие

Введение

Современные процессы элитообразования сопровождаются поиском способов и средств, имеющих стратегическое значение для устойчивого функционирования и поступательного совершенствования канала рекрутирования российской политико-административной элиты из системы высшего образования. Таким инструментом, имеющим большой созидательно-преобразующий потенциал, является организационно-институциональный механизм элитного рекрутирования, выполняющий функцию воспроизводства политических элит, включающий систему мер нормативно-правового, стратегического, образовательного, финансового, информационного, индивидуально-профессионального, цифрового характера, функционирующий на принципах взаимосвязи и сопряженности его элементов.

Теоретико-методологические вопросы рекрутирования российской политико-административной элиты из системы высшего образования

Организационно-институциональный механизм канала рекрутирования российской политико-административной элиты из системы высшего образования — система отношений между субъектами политико-образовательного пространства, выраженных во взаимосвязи институциональных форм его функционирования, управления, регулирования. Механизм характеризуется специфической целью и формами, мероприятиями и инструментами рекрутирования российской политико-административной элиты из системы высшего образования. Способом управления и регулирования канала является государственная политика в области подготовки и последующего рекрутирования политико-административной элиты из системы высшего образования, средством — его институциональная организация. Результатом действия организационно-институционального механизма выступает устойчивый процесс рекрутирования политико-административной элиты, обладающей

высоким уровнем компетентности, сформированными компетенциями, развитыми профессионально-деловыми и социально-личностными качествами. Структура организационно-институционального механизма канала рекрутирования отражает координацию связей его элементов в соответствии с задачами и мерами государственной политики в области подготовки и рекрутирования политико-административной элиты из системы высшего образования, а также функциональность элементов. Это позволяет обеспечить, с одной стороны, устойчивость, а с другой — гибкость и адаптивность канала, возможность совершенствования механизма его функционирования в соответствии с актуальными задачами государственной политики.

Государственная политика в области подготовки и рекрутирования политико-административной элиты из системы высшего образования представляет собой согласованный и обоснованный комплекс мер и мероприятий, направленных на развитие политических элит и инструменты их реализации.

Императив государственной политики в области подготовки и рекрутирования политико-административной элиты из системы высшего образования закреплён в одной из целей национальной политики развития РФ: это создание системы подбора, развития кадров для органов государственной власти на принципе приоритета профессиональных знаний и квалификации¹. Императив подкреплён одним из стратегических национальных приоритетов, зафиксированных в Стратегии национальной безопасности РФ: это достижение высокого качества человеческого потенциала, эффективное государственное управление². И императив, и приоритет базируются на единстве требований к подготовке кадров государственной и государственной гражданской службы³, их аттестации⁴, оценке их профессионального уровня⁵, порядке конкурса на замещение должности⁶.

Организационно-институциональный механизм рекрутирования российской политико-административной элиты из системы высшего образования

Устойчивость и результативность организационно-институционального механизма рекрутирования российской политико-административной элиты из системы высшего образования обеспечивается взаимодействием комплекса функциональных блоков: нормативно-правового, стратегического управления, совокупности образовательных организаций, финансового,

¹ Указ Президента РФ от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года». Доступ: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/50542> (проверено 15.09.2024).

² Указ Президента РФ от 02.07.2021 № 400 «О стратегии национальной безопасности Российской Федерации». Доступ: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_389271/ (проверено 15.09.2024).

³ Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации». Доступ: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/ (проверено 15.09.2024).

⁴ Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации». Доступ: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_51512/ (проверено 15.09.2024).

⁵ Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 111 «О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня)». Доступ: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_51525/ (проверено 15.09.2024).

⁶ Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации». Доступ: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_51515/ (проверено 15.09.2024).

информационного, индивидуального профессионального развития, цифрового, некоммерческих организаций. Организационно-институциональный механизм канала рекрутирования представлен на рисунке 1.

Нормативно-правовая платформа механизма создана законодательством, которое регулирует систему государственной службы Российской Федерации¹ и государственную гражданскую службу Российской Федерации², в котором закреплен принцип профессионализма и компетентности государственного служащего, уточнены их критерии.

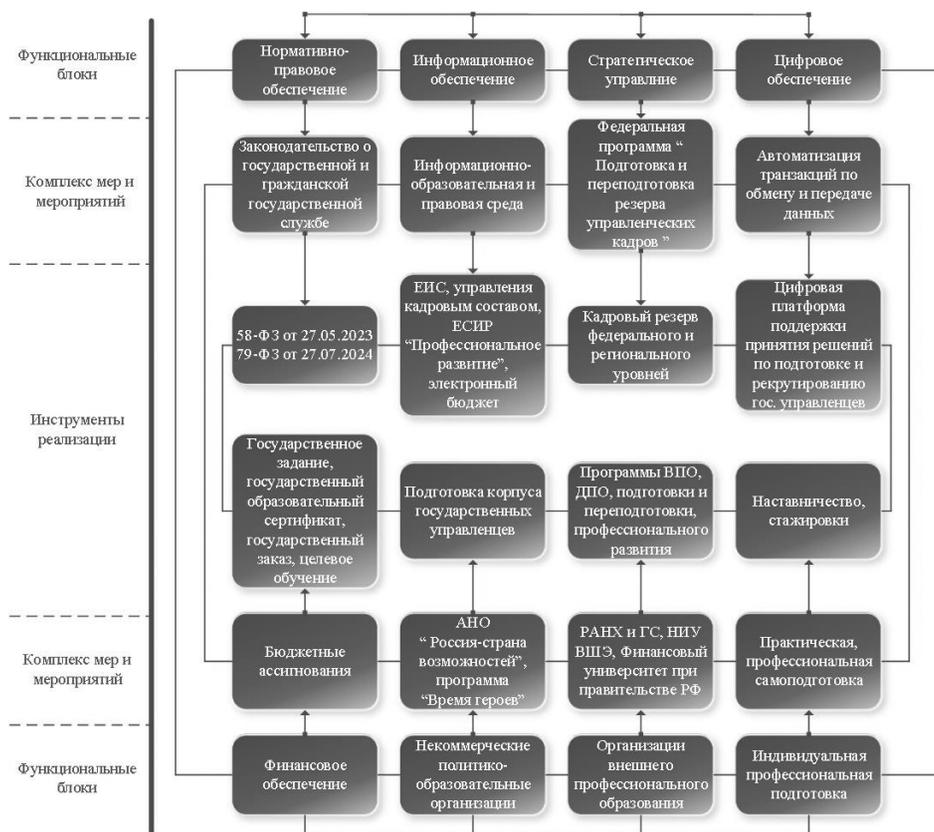


Рисунок 1. Организационно-институциональный механизм канала рекрутирования российской политико-административной элиты из системы высшего образования

Во-первых, для замещения должностей гражданской службы большинства категорий требуется наличие высшего образования (специалитет, магистратура, дополнительная профессиональная программа переподготовки), а инструментом, формирующим и развивающим профессиональные каче-

¹ Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации». Доступ: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_42413/ (проверено 15.09.2024).

² Федеральный закон от 27.07.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Доступ: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/ (проверено 15.09.2024).

ства государственных служащих, являются образовательные программы федеральных государственных образовательных стандартов. Во-вторых, осуществляется конкурсная оценка уровня профессиональной подготовки при поступлении на государственную гражданскую службу. В-третьих, имеется приоритет подготовки кадров в профессиональных организациях и образовательных организациях высшего образования среди других направлений формирования кадрового состава гражданской службы. В-четвертых, необходима непрерывность профессионального развития, в т.ч. в порядке должностного роста, средствами профессиональной переподготовки и повышения квалификации.

Приоритетное значение в подготовке государственных и муниципальных служащих принадлежит РАНХиГС. Результаты процессов профессионального образования, профессионального развития государственных гражданских служащих РФ представлены в табл. 1.

В структуре организационно-институционального механизма канала рекрутирования политико-административной элиты федеральная программа «Подготовка и переподготовка резерва управленческих кадров (2010–2024 годы)» и соответствующее распоряжение Правительства¹ образуют функциональный блок стратегического управления.

Функциональный блок образовательного обеспечения в структуре организационно-институционального механизма включает комплекс организаций высшего профессионального образования, реализующих подготовку государственных служащих по программам высшего профессионального образования, а также разнообразные программы: дополнительного профессионального образования, подготовки и переподготовки, профессионального развития. О степени охвата дополнительным профессиональным образованием можно судить по данным табл. 2.

Гибкость и устойчивость организационно-институциональному механизму канала рекрутирования российской политико-административной элиты придает *блок индивидуальной профессиональной подготовки*. Комплексный подход к организации подготовки государственных гражданских служащих, их последующего рекрутирования развивается в специальных формах дополнительного профессионального образования, адекватных требованию профессионального развития. Решение этой задачи представляется тем более актуальным, что президент РФ сформулировал необходимость², а правительство РФ определило порядок осуществления наставничества и прохождения служебных стажировок³.

Общественно-политические изменения последних лет послужили предпосылкой появления в структуре механизма канала рекрутирования российской политико-административной элиты новой институциональной формы —

¹ Распоряжение Правительства РФ от 22.04.2010 №636-р «Об утверждении федеральной программы «Подготовка и переподготовка резерва управленческих кадров (2010–2024 годы)». Доступ: <https://docs.cntd.ru/document/902213137> (проверено 15.09.2024).

² Указ Президента РФ от 21.02.2019 № 68 «О профессиональном развитии государственной гражданской службы Российской Федерации». Доступ: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/43993> (проверено 15.09.2024).

³ Постановление Правительства РФ от 18.05.2019 № 618 «Об утверждении Положения о прохождении служебной стажировки государственных гражданских служащих Российской Федерации». Доступ: <https://base.garant.ru/72246130/> (проверено 15.09.2024); Постановление Правительства РФ от 07.10.2019 №1296 «Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации». Доступ: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_335180/ (проверено 15.09.2024).

Таблица 1

Дополнительное профессиональное образование работников в организациях по виду экономической деятельности «Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги», 2022 г.

Форма подготовки и обучения	Число и доля обученных
Численность работников списочного состава, чел.	640 416
Численность работников, прошедших обучение, получивших образование, чел.	92 048
Численность работников, прошедших обучение, получивших образование от списочного состава, %	14,4
Численность работников, получивших дополнительное профессиональное образование, чел., всего	24 830
в т.ч. а) по программам профессиональной переподготовки, чел.	9 032
по программам профессиональной переподготовки, %	36,4
в т.ч. стажировка, чел.	240
стажировка, %	1
б) повышение квалификации, чел.	16 158
повышение квалификации, %	65,1
в т.ч. стажировка, чел.	80
стажировка, %	0,3
Численность работников, получивших дополнительное профессиональное образование от списочного состава, %	3,9
Численность работников, получивших профессиональное обучение, чел.	42 102
Численность работников, получивших профессиональное обучение от списочного состава, %	6,6
Численность работников, получивших профессиональное образование по основным профессиональным образовательным программам, чел.	4 232
в т.ч. по программам высшего образования, чел.	1 721
Численность работников, получивших профессиональное образование по основным профессиональным образовательным программам от списочного состава, %	0,7
в т.ч. по программам высшего образования, %	40
Численность работников, прошедших обучение в виде краткосрочных курсов, профессиональных тренингов, наставничества, чел.	170 352
Численность работников, прошедших обучение в виде краткосрочных курсов, профессиональных тренингов, наставничества от списочного состава, %	4,3

Рассчитано по: Федеральная служба государственной статистики. Информационно-аналитические материалы. Дополнительное профессиональное образование работников в организациях. Доступ: <http://rosstat.gov.ru>

Таблица 2

Обучение гражданских и муниципальных служащих по видам дополнительного профессионального образования, 2022 г., % от общей численности работников

Уровень власти	Получили дополнительное профессиональное образование	В том числе	
		Прошли профессиональную переподготовку	Повысили квалификацию
В государственных органах, всего	24,7	1,0	23,7
из них в органах:			
законодательных	18,2	0,9	17,3
исполнительных	26,2	1,1	25,0
В государственных органах РФ, всего	25,3	0,7	24,6
из них в органах:			
законодательной власти	16,5	0,5	16,0
исполнительной власти	27,6	0,8	26,8
В федеральных государственных органах всего	23,7	0,6	23,1
из них в органах:			
законодательной власти	10,0	0,3	9,6
исполнительной власти	26,8	0,7	26,1
В государственных органах субъектов РФ, всего	28,5	0,9	27,6
из них в органах:			
законодательной власти	18,8	0,6	18,2
исполнительной власти	29,1	1,0	28,1
В органах местного самоуправления, всего	23,4	1,7	21,7

Рассчитано по: Федеральная служба государственной статистики. Информационно-аналитические материалы. Информация о кадрах государственной и муниципальной службы в 2022 г. Доступ: <http://rosstat.gov.ru>

*автономных некоммерческих организаций*¹. Платформа автономной некоммерческой организации «Россия – страна возможностей» объединила два ключевых проекта: «Лидеры России», «Лидеры России. Политика» в координации с федеральными проектами «Социальные лифты для каждого», а

¹ Указ Президента РФ от 22.05.2018 № 251 «О создании автономной некоммерческой организации «Россия – страна возможностей». Доступ: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_298495/ (проверено 15.09.2024).

также «Социальная активность». Дополнительным импульсом к расширению институциональных форм явилось поручение президента РФ о запуске программы развития для участников СВО «Время героев».

Согласно официальным данным, по совокупности проектов в период 2018–2023 гг. число победителей составило более 500 чел., из них получили высшие выборные и исполнительные должности: депутаты ГД СФ РФ — 23 чел., заместители федеральных министров — 7 чел., главы муниципалитетов — 8 чел., губернаторы — 4 чел.

Финансовый блок механизма канала рекрутирования российской политико-административной элиты из системы высшего образования выполняет обеспечивающую функцию. Получение дополнительного профессионального образования осуществляется за счет бюджетных ассигнований посредством следующих организационно-финансовых форм: государственный заказ на мероприятия по профессиональному развитию; государственное задание; фонды государственных органов, направляющих на дополнительное профессиональное образование; государственный образовательный сертификат.

Функциональный блок информационного обеспечения в структуре организационно-институционального механизма рекрутирования российской политико-административной элиты формирует информационно-образовательную среду канала. Концепция сопряжения возможностей информационного пространства и процесса подготовки и рекрутирования элиты из системы высшего образования сформулирована в указе Президента РФ¹. Созданная государственная информационная система в области государственной службы способствует совершенствованию механизма рекрутирования политико-административной элиты, повышению его эффективности.

Цифровое обеспечение организационно-институционального механизма рекрутирования политико-административной элиты из системы высшего образования находится в контексте процессов цифровой трансформации государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы. Наполнение данного функционального блока связано с комплексом мер по автоматизации большого числа транзакций по обмену и передаче данных в рамках управления каналом рекрутирования; технологий обработки большого объема данных, используемых в процессе подготовки и последующего рекрутирования политико-административной элиты; мероприятий, связанных с хранением, обменом и защитой данных. Инструментом реализации может стать цифровая платформа поддержки принятия решений в сфере подготовки и рекрутирования политической элиты из системы высшего образования.

Заключение

Разработанный организационно-институциональный механизм канала рекрутирования российской политико-административной элиты из системы высшего образования основан на представлении об организационном и институциональном единстве элементов механизма, о выполняемых ими функциях, комплексе мер, мероприятий, инструментов. Предложенный подход к структурированию механизма канала позволяет объединить образовательную, нормативно-правовую, информационную, управленческую,

¹ Указ Президента РФ от 21.02.2019 № 68 «О профессиональном развитии государственной гражданской службы Российской Федерации». Доступ: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/43993> (проверено 15.09.2024).

цифровую, финансовую сферы, которые принято рассматривать отдельно и самостоятельно. Механизм способствует воспроизводству, повышению профессионального уровня политико-административной элиты, содействует общественно-политическому развитию.

SLIVA Evgeny Sergeevich, postgraduate student at the South-Russian Institute of Management – Branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (70 Pushkinskaja St, Rostov-on-Don, Russia, 344002; slivaeugenu@yandex.ru)

ORGANIZATIONAL AND INSTITUTIONAL ASPECTS OF THE RECRUITMENT CHANNEL MECHANISM OF THE RUSSIAN POLITICAL AND ADMINISTRATIVE ELITE

Abstract. *The article emphasizes the relevance of increasing the sustainability, efficiency and effectiveness of the functioning of the recruitment channel of the political and administrative elite. The author summarizes theoretical and methodological aspects of the elite recruitment channel from the higher education system. The paper develops a structure of the organizational and institutional mechanism for recruiting political and administrative elites from the higher education system. The author formulates a set of measures and tools that ensure the functionality of the recruitment channel mechanism.*

Keywords: *reproduction of political elite, elite recruitment channel, higher education system, professional level, professional development*
