

А.В. Шентякова

МОДЕЛИ И ФАКТОРЫ КАРЬЕРЫ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ПОЛИТИЧЕСКОЙ И АДМИНИСТРАТИВНОЙ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭЛИТЫ

Статья посвящена анализу факторов и моделей политической карьеры представителей региональной элиты России. Исследуются внешние и внутренние ресурсы, который способствуют карьерному продвижению во властных структурах. В статье используются данные, полученные методом глубинных интервью с представителями политической и административной элиты регионов. Проводится анализ социально-демографических показателей, таких как место рождения и первичной социализации, образование и место его получения, степень укорененности, первое место работы. Данные переменные характеризуют внутренние ресурсы представителей элиты. Анализируется соотношение внутренних и внешних ресурсов, согласно оценкам респондентов. С помощью факторного анализа были выделены семь факторов, который способствуют политической карьере. При сравнении выделенных факторов были выявлены различия между представителями политического и административного сегментов. Анализ факторных нагрузок позволил сделать выводы о приоритете внешних факторов над внутренними. Используя метод многомерного шкалирования были построены модели карьеры. У представителей административной элиты выделились 2 модели развития карьеры: «автономные профессионалы» и «патронажники». Модели развития карьеры, которые были построены для представителей политической элиты, разделяют эту группу на «корпоративистов» и «общественников».

Ключевые слова: *политическая карьера, карьерные ресурсы, модели и факторы построения карьеры, факторный анализ, многомерное шкалирование.*

Феномен политической карьеры в широком смысле многие исследователи связывают с анализом механизмов рекрутирования политических элит, принятых в обществе в данный момент, а также с внутренними мотивационными стратегиями. Также политическая карьера может рассматриваться в более узком смысле слова — как продвижение в выбранной профессиональной сфере и достижение наиболее высоких и значимых позиций: «Карьерный путь любого человека отражает в первую очередь его жизненный путь, приобретенный социальный

и политический опыт, что не может не сказываться на мировоззрении личности, на его стиле поведения, и, в конечном счете, на его качествах как политического руководителя территории»¹. При изучении политических карьер исследователи выделяют объективные и личностные факторы, которые способствуют успешному карьерному продвижению.

Среди личностных факторов исследователи выделяют мотивацию, психологические особенности личности, волевые черты характера и т.д.

К объективным факторам относят внешние условия, которые характерны для общества на определенном этапе развития, карьерные условия внутри организации, взаимоотношения с руководителем, длина карьерного пути (количество позиций от первой до высшей точки карьерного пути). Таким образом, характер политической карьеры в значительной степени зависит от процессов, которые происходят в обществе и властных структурах. «Изменения в структуре социальных институтов воспринимаются людьми, занимающими в этих институтах командные позиции, как благоприятные возможности, открывающиеся для них лично»².

Большинство отечественных исследователей при изучении карьер сходятся во мнении, что попадание на элитные позиции, как правило, связано с определенными социально-демографическими характеристиками, условиями социализации, первичным местом работы, профессиональным стажем и т.д. Таким образом, можно сделать вывод о том, что на карьерный процесс оказывают влияние факторы, которые имеют различную природу и характер воздействия.

Также исследователи карьер выделяют факторы, которые позитивно влияют на карьерный процесс, «движущие факторы», и факторы, препятствующие карьерному росту, «факторы торможения»³. В ходе исследования карьер государственных и муниципальных служащих Т. Бахматова выделяет индивидуальные факторы, которые характеризовали потенциал индивида, и внешние факторы, которые оказывают влияние со стороны.

¹ Слетцов Н.С., Куколев И.В., Рыскова Т.М. Новая легитимность региональных лидеров // Социология власти. 1997. № 3. С. 119.

² Коган Е.А. Политическая карьера в современном российском обществе как социальный феномен. М.: МАИ-ПРИНТ, 2009. С. 34.

³ Бахматова Т.Г., Вырупаева Т.В. Особенности профессиональной карьеры государственных и муниципальных служащих. Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2007. С. 19.

Каждый фактор характеризуется группой определенных ресурсов. К индивидуальным факторам автор относит 1) психофизические факторы — включают такие ресурсы, как физическое здоровье, психологические особенности, пол, возраст, происхождение; 2) образовательно-трудовой потенциал — образование, стаж работы, уровень квалификации; 3) профессионально-важные качества, к которым относят ответственность, инициативность, организаторские способности, дисциплинированность, уверенность в себе и т.д.

В число внешних факторов исследователь включает 1) факторы, обусловленные включенностью в социальные сети, такие как финансовая поддержка, деловые связи, семейные обстоятельства; 2) особенности карьерной среды; 3) оценочные факторы, например рекомендации, оценка руководством и др.

В статье используются результаты исследования, полученные при поддержке гранта № 149К «Рекрутирование политических лидеров муниципального и регионального уровня в современной России: проблемы оптимизации и повышения общественно-политической эффективности»¹. В рамках исследования была проведена серия интервью с представителями элитных групп в девяти регионах².

Была использована целевая выборка, отбор респондентов осуществлялся методом «снежного кома» с квотированием по полу и роду деятельности. Объем выборочной совокупности составил 90 респондентов. Методом сбора информации был выбран метод глубинных интервью. Среди опрошенных политиков мужчины составили 70%, женщины — 30%. Респонденты молодого возраста до 30 лет составили 12% опрошенных, 30–45-летние — 40%, 45–60-летние — 40%, а представители возрастной когорты старше 60 лет — 8%. Также учитывался элитный сектор: 30% опрошенных респондентов являются сотруднича-

¹ При реализации проекта использовались средства государственной поддержки, выделенные Институтом общественного проектирования в качестве гранта № 149К «Рекрутирование политических лидеров муниципального и регионального уровня в современной России: проблемы оптимизации и повышения общественно-политической эффективности» в соответствии с распоряжением Президента Российской Федерации от 2 марта 2011 г. № 127.

² Исследование проводилось в следующих регионах: Алтайский край, Воронежская область, Краснодарский край, Ленинградская область, Омская область, Пермский край, Республика Коми, Санкт-Петербург, Республика Татарстан.

ми исполнительных органов власти регионального уровня и занимают руководящие посты, 30% составляют депутаты региональных законодательных собраний, 20% являются депутатами МСУ, 10% — сотрудниками органов местной администрации и 10% опрошенных — представителями либо региональных отделений политических партий, либо значимых в регионе общественных организаций и занимают руководящие должности в этих организациях.

Для анализа карьер, по мнению большинства специалистов, большую роль играет такой показатель, как место рождения и первичной социализации, так как условия первичной социализации формируют круг друзей, которые позднее часто превращаются в неформальные связи — группы «одноклассников», «друзей детства» — и влияют на возможные карьерные изменения. Анализ собранной информации показывает, что первичная социализация у большинства представителей элиты проходила в крупных городах, так как 49% респондентов указали местом рождения областной центр и 22% — город областного подчинения. При этом большая часть из них (78%) годы детства и школьный период провели в этих же населенных пунктах, значит, условия их социализации на первых этапах не менялись.

Одним из первых шагов для построения успешной карьеры, по оценкам респондентов, является образование. К тому же факт наличия высшего образования — необходимое условие для построения успешной карьеры. Почти все респонденты (91%) указали, что после окончания школы поступили в вузы.

Место получения первого высшего образования также способствует образованию групп «однокурсников», «выпускников одного вуза», которые могут оказывать существенное влияние на карьеру. Анализ данных показал, что большинство респондентов (81%) заканчивали вузы «родного» региона.

Анализ степени укорененности представителей элиты показывает, что 78% опрошенных выстраивали свою карьеру в родном регионе/городе и только 22% отмечали, что приехали в этот регион/город для работы. Эти показатели позволяют говорить о том, что для большинства лидеров фактор укорененности оказывает влияние на карьерный рост и попадание в элитные круги. Таким образом, можно говорить, что ресурс «быть местным», «быть своим человеком, который знает этот город/регион» важен при выстраивании политической карьеры на региональном уровне.

Первое место работы после окончания учебы является первой ступенькой при анализе карьерных путей. Большинство респондентов (74 %) проработали на первом месте в первоначальной должности не более пяти лет, а затем стали продвигаться по карьерной лестнице. Только 16 % проработали более десяти лет на одной должности, прежде чем начался их карьерный рост. При этом большая часть респондентов (79 %) отметили, что заняли руководящие позиции в возрасте до 30 лет.

Среди ресурсов, которые в большей степени способствуют карьерному росту во властных структурах, по мнению представителей элиты, были названы как внешние (признание среди коллег, высокая значимость отношения руководителя, рекомендации, репутация), так и внутренние ресурсы (индивидуальные психологические черты, знания, опыт, знакомства и связи). Ответы респондентов распределились следующим образом (табл. 1).

Таблица 1

**Распределение ресурсов
(респонденты могли дать более одного ответа)**

Ресурсы	Частота упоминаний (в %)
Признание среди коллег	88
Высокая значимость отношения руководителя	88
Индивидуальные психологические черты	85
Знания	76
Опыт	61
Рекомендации третьих лиц	52
Знакомства, связи	44
Репутация	44

По оценкам самих представителей элиты внешние факторы и ресурсы более значимы для карьерного продвижения. Наличие связей и рекомендаций со стороны руководителей или других третьих лиц упоминались в ходе интервью достаточно часто. При этом необходимо отметить, что в ходе анализа интервью удалось выявить различия в ресурсной базе представителей разных элитных групп. Такие ресурсы, как репутация, опыт, рекомендации, связи, чаще упоминались представителями политического сектора элиты, а респонденты административной группы чаще говорили о знаниях и образовании, отношении среди коллег, подчеркивая большую роль в карьерном продвижении непосредственного руководителя. Представители обеих групп упоминали личные качества как необходимый ресурс для любой карьеры.

Для выявления факторов, влияющих на построение карьеры, был использован факторный анализ. На рисунках 1 и 2 графически представлены результаты классификации данных.

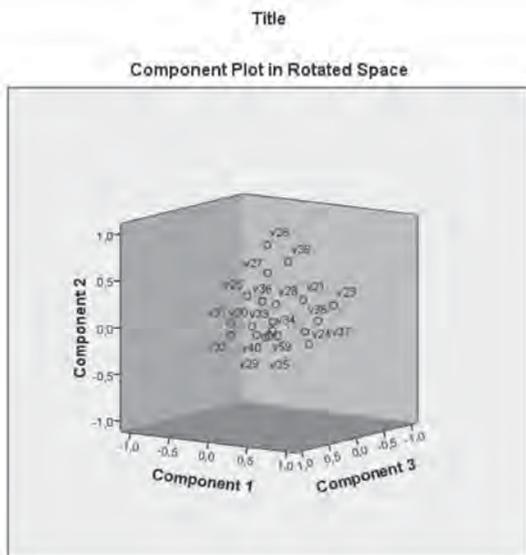


Рис. 1. График факторного анализа карьерных ресурсов после вращения

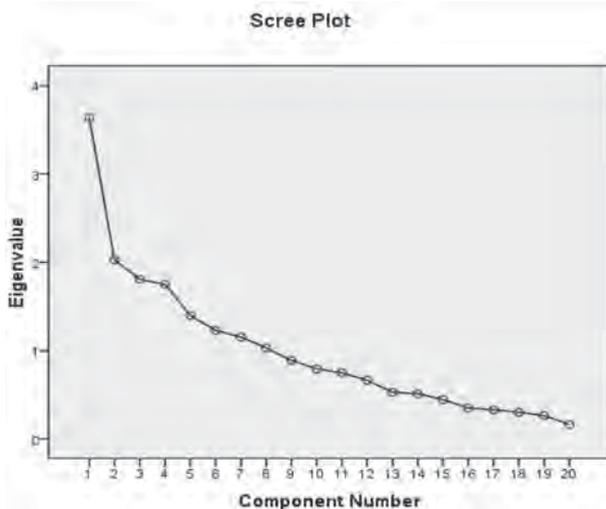


Рис. 2. График «каменистая осыпь» по результатам факторного анализа ресурсов

В таблице 2 представлена матрица, полученная методом главных компонент с использованием ортогонального вращения.

Таблица 2

Факторы влияния на построения карьеры

Матрица повернутых компонент ^а							
Переменные	Компонента						
	1	2	3	4	5	6	7
Значимость отношения руководителя к перспективным сотрудникам	,663						
Влияние реформы политической системы на карьеру	,631				-,332		
Степень удовлетворенности достигнутым результатом Вашей работы	,618						
Значимость карьерного роста	,552	,395					
Степень влияния финансового ресурса в Вашей карьере		,841					
Важность материального стимула для Вашего карьерного роста		,696					
Значимость знаний, опыта предыдущей профессии			,768				
Важность опыта работы в других областях как доп. ресурса для карьеры			,730		,327		
Важность лидерских качеств	,398		,548				
Значимость поддержки политической партии для карьеры			,446	,417	,372		
Оценка своего потенциала для карьеры в «большой политике»				,793			
Достигнутый статус как «трамплин»				,671			
Важность личных связей		,366		,525		-,319	

Окончание табл. 2

Переменные	Компонента						
	1	2	3	4	5	6	7
Значимость возрастного критерия для карьерного роста					,802		
Значимость профильного высшего образования для карьерного роста	,425		,386		,586		
Важность признания среди коллег					,542		,471
Оценка открытости каналов карьерного роста в регионе						,835	
Оценка системы стимулирования в профессиональной среде						,804	
Значимость первого лица в регионе для построения карьеры							,873
Степень влияния административного ресурса в Вашей карьере		,498					,629
Метод выделения: анализ методом главных компонент. Метод вращения: Варимакс с нормализацией Кайзера.							
а. Вращение сошло за 9 итераций.							

В результате построения факторного анализа у нас образовалось семь факторов, которые можно сформулировать следующим образом.

Фактор 1 — «влияние внешнего фактора на карьерный рост» — формируется прямой зависимостью значимости карьерного роста и степенью удовлетворенности достигнутым результатом работы респондента от отношения руководителей к перспективным сотрудникам и результатов реформ политической системы.

Фактор 2 — «финансово-материальный ресурс» — формируется той частью политиков, для которой важен материальный стимул в профессиональной деятельности и высокая степень влияния финансового ресурса на карьерный рост.

Фактор 3 — «партийная поддержка» — формируется для политиков, обладающих лидерскими качествами, для которых важны высокий

уровень профессиональных знаний и опыт работы в других сферах профессиональной деятельности (опыт предыдущей работы) как дополнительный карьерный ресурс. Также для данной категории политиков значима поддержка политической партии, способствующая карьерному росту.

Фактор 4 — «социально-профессиональный статус как «трамплин» в большую политику» — формируется для респондентов, которые высоко оценивают свой политико-профессиональный карьерный потенциал, рассматривают достигнутый социально-профессиональный статус как «трамплин» в большую политику. Также для этой категории политиков большое значение для карьеры имеют личные связи.

Фактор 5 — «индивидуальный профессионализм» — формируется для той части политиков, для которой значим возрастная критерий в карьере, значимость профильного высшего образования и признание среди коллег.

Фактор 6 — «благоприятная карьерная среда» — включает такой признак, как степень открытости каналов карьерного роста в регионе на основе оптимальной системы стимулирования в профессиональной среде.

Фактор 7 — «Административный ресурс» — формируют два признака: значимость первого лица в регионе для построения карьеры с высокой степенью влияния административного ресурса.

Суммируя полученные результаты, можем увидеть, что факторы 1, 3, 6 и 7 имеют внешний характер, а следовательно, для продвижения по карьерной лестнице и попадания на статусные позиции обладание ресурсами внешнего характера сохраняют приоритет. Но данное предположение получило подтверждение в результате анализа группы переменных, которые характеризуют карьерные ресурсы. Для выявления ресурсов, которые в большей степени влияют на карьерный рост, был использован факторный анализ. В результате получилось выделить только два статистически значимых фактора (табл. 3).

Фактор 1 — «внешний карьерный ресурс» — сформирован из внешних ресурсов, которые способствовали построению карьеры, таких как рекомендации, знакомства, репутация. При формировании данного фактора наиболее существенный вклад внесла переменная «рекомендации».

Фактор 2 — «внутренний карьерный ресурс» — сформирован на основе таких признаков, как личный профессиональный опыт и знания,

Таблица 3

Ресурсы, способствующие карьерному росту

Матрица повернутых компонент ^а		
Переменные	Компонента	
	1	2
Помогали ли Вашей карьере рекомендации	,903	
Помогали ли Вашей карьере знакомства	,799	
Помогала ли Вашей карьере репутация	,582	,303
Помогали ли Вашей карьере знания		,831
Помогал ли Вашей карьере опыт		,828
Метод выделения: анализ методом главных компонент. Метод вращения: Варимакс с нормализацией Кайзера.		

а. Вращение сошлось за 3 итерации.

которые, по мнению респондентов, оказали помощь в построении карьеры.

В приведенной ниже таблице сопряженности (табл. 4) представлено двухмерное распределение факторов влияния на построение карьеры, которые наиболее распространены среди таких целевых групп, как сотрудники исполнительной власти регионального уровня и депутаты региональных парламентов.

По результатам проведенного анализа таблиц сопряженности удалось выявить пять из семи полученных факторов, статистически значимых для социально-профессиональных групп.

Для сотрудников исполнительной власти очень большое влияние на карьерный рост оказывает фактор административного ресурса (13,1% от общего числа выборки при значимом стандартизованном остатке 1,8), а такой фактор, как индивидуальный профессионализм, для данной категории респондентов имеет слабое значение (13,1% от общего числа выборки при значимом стандартизованном остатке 1,8).

Для депутатов региональных парламентов индивидуальный профессионализм оказывает очень сильное влияние на карьерный рост (11,9% от общего числа выборки при значимом стандартизованном

Таблица 4

**Сопряженность социально-профессионального статуса
и факторов влияния на построение карьеры**

		сотрудник исполнитель- ной власти	депутат регионального парламента
Влияние внешнего фактора на карьерный рост	очень сильное	6	2
		7,1 %	2,4 %
		-,2	-1,6
Социально-профессиональный статус как «трамплин» в большую политику	очень сильное	3	10
		3,6 %	11,9 %
		-1,4	1,8
Индивидуальный профессионализм	слабое	11	3
		13,1 %	3,6 %
		1,8	-1,1
	сильное	4	7
		4,8 %	8,3 %
		-1,0	,5
	очень сильное	4	10
		4,8 %	11,9 %
		-1,0	1,8
Благоприятная карьерная среда	отсут- ствует	1	9
		1,2 %	10,7 %
		-2,2	1,4
Административный ресурс	отсут- ствует	3	3
		3,6 %	3,6 %
		-1,4	-1,1
	очень сильное	11	4
		13,1 %	4,8 %
		1,8	-,7

остатке 1,8), также для региональных парламентариев фактор «социально-профессиональный статус как ”трамплин” в большую политику» имеет очень сильное значение для карьеры (11,9 % от общего числа выборки при значимом стандартизованном остатке 1,8).

Для построения моделей карьер был использован метод многомерного шкалирования, который представляет выбранные переменные в виде точек, разделенных расстоянием по мере их отличий, и распределяет группы переменных в виде двухмерного графического изображе-

ния взаимного их расположения. Этот метод позволяет оценить степень сходства и различия между изучаемыми объектами. Чем больше различий между тестируемыми признаками моделей развития карьеры в исходной матрице, тем дальше они находятся друг от друга на диаграмме. Классифицировались признаки для каждой элитной группы. Для анализа были выбраны следующие переменные:

- v58 — значимость престижности позиции в обществе для карьеры;
- v59 — важность признания среди коллег для успешного карьерного роста;
- v67 — роль личных связей в Вашей карьере;
- v68 — степень значимости материальных стимулов в Вашей карьере;
- v71 — значимость опыта работы для карьерного роста;
- v72.1 — значимость опыта работы в других сферах для карьерного роста;
- v74 — значимость отношения руководителя к перспективным сотрудникам для успешного карьерного роста;
- v78 — принадлежность к партии для карьеры;
- v79 — важность репутации для карьеры.

Большинство тестируемых объектов расположены на диаграмме в противоположных плоскостях вблизи осей координат.

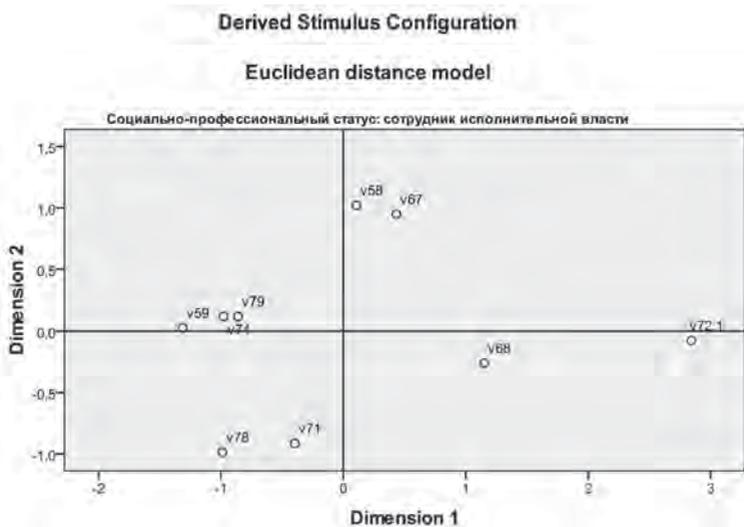


Диаграмма 1. Модель развития карьеры для сотрудников исполнительной власти

Интерпретация отдельно сгруппированных объектов позволят выделить две модели развития карьеры для сотрудников исполнительной власти, которые можно условно назвать «автономно профессиональной» и «патронажной».

Для «автономно профессиональной» модели характерна ставка на опыт работы вообще и опыт работы в других сферах, т.е. респонденты конструируют свою карьеру самостоятельно, базируясь на собственном профессиональном «багаже».

Для «патронажной модели» характерна ставка на внешнюю благоприятную среду, которая формируется репутацией, признанием среди коллег, личными связями, благосклонным отношением руководства.

Результаты многомерного шкалирования по индивидуальной матрице для депутатов региональных парламентов представлены на диаграмме 2.

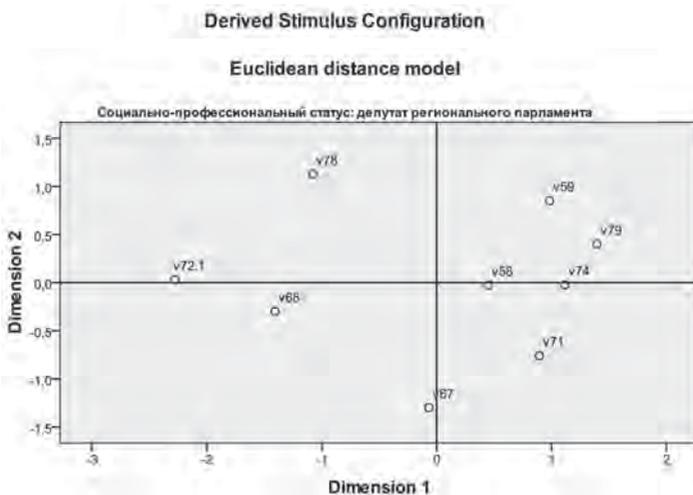


Диаграмма 2. Модель развития карьеры
для депутатов региональных парламентов

Для политиков также можно выделить две модели развития карьеры на основе распределения тестируемых объектов по оси абсцисс, что демонстрирует две противоположные модели развития карьеры региональных законодателей — «корпоративная ориентация» и «ориентация на общественное признание».

Первая модель включает такие переменные, как «значимость опыта работы в других сферах для карьерного роста», «степень значимости

материальных стимулов в Вашей карьере», «принадлежность к партии для карьеры», «роль личных связей в Вашей карьере». То есть для депутатов, которые ориентированы на данную модель развития карьеры, приоритетны опыт, а следовательно, и связи с предыдущими сферами профессиональной деятельности, интересы которых они могут представлять в региональном парламенте. Для них же характерна ставка на личные связи для карьерного роста, высокая степень материальных стимулов в работе и принадлежность к конкретной политической партии.

Вторая модель включает депутатов, развитие карьеры которых зависит от общественного признания среди своих коллег, избирателей и общественности в целом. Также законодатели этой категории делают ставку на высокую репутацию и поддержку вышестоящего руководства.

Подводя итог, можно резюмировать следующее:

- для сотрудников исполнительной власти ключевым фактором влияния на построение карьеры является административный ресурс, а возрастной критерий, признание среди коллег и значимость профильного образования как факторы влияния просто отсутствуют;
- выделяются две основных модели развития карьеры для данной элитной группы, которые разделяют эту совокупность на «автономных профессионалов», строящих карьеру за счет своего профессионализма, опыта и собственного материального капитала, и «патронажников», карьера которых зависит от внешней благоприятной карьерной среды.
- у региональных законодателей очень сильными факторами влияния на построение карьеры стали «социально-профессиональный статус как “трамплин” в большую политику» при наличии личных связей и «индивидуальный профессионализм», где возраст вхождения в политику играет большую роль, а также значимо наличие профильности полученного образования и признание среди коллег;
- модели развития карьеры, которые были построены для представителей политической элиты, разделяют эту совокупность на «корпоративистов», строящих карьеру на основе своего опыта и профессионализма, налаженных связей в профессиональной сфере до избрания в парламент, при наличии материальных стимулов, и «общественников», которые базируются на поддержке своих избирателей, признании коллег, репутации.