

Научная статья

УДК 316.477

DOI 10.52070/2500-347X_2022_3_848_100



Кадровый трибализм при формировании управленческих команд государственной (правоохранительной) службы в Российской Федерации

О. В. Филимонов

*Военный университет имени князя Александра Невского Министерства обороны Российской Федерации, Москва, Россия
ofilimonov@yandex.ru*

Аннотация. В статье поднята проблема эффективности формирования кадровых резервов государственной (правоохранительной) службы в Российской Федерации. Поставлена цель методом фокусированного группового интервью выявить распространенность таких кадровых дисфункций как трибализм, псевдо-командообразование и личная лояльность

Ключевые слова: кадровый резерв, кадровый трибализм, лояльность, адхократия, МВД России, правоохранительные органы, фокус-группа, интервью

Для цитирования: Филимонов О. В. Кадровый трибализм при формировании управленческих команд государственной (правоохранительной) службы в Российской Федерации // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Общественные науки. 2022. Вып. 3(848). С. 100–107. DOI: 10.52070/2500-347X_2022_3_848_100

Original article

Personnel Tribalism in the Formation of Management Teams of the State (Law-Enforcement) Services on the Russian Federation

O. V. Filimonov

*Prince Alexander Nevsky Military University of the Ministry of Defense of the Russian Federation, Moscow, Russia
ofilimonov@yandex.ru*

Abstract. The article raises the problem of the effectiveness of the formation of personnel reserves of the state (law enforcement) service in the Russian Federation. The aim of the focused group interview is to identify the prevalence of such personnel dysfunctions as tribalism, pseudo-team building and personal loyalty.

Keywords: personnel reserve, personnel tribalism, loyalty, adhocracy, the Ministry of Internal Affairs of Russia, law enforcement agencies, focus group, interview

For citation: Filimonov, O. V. (2022). Personnel tribalism in the formation of management teams of the state (law enforcement) service in the Russian Federation. Vestnik of Moscow State Linguistic University. Social Sciences, 3(848), 100–107. 10.52070/2500-347X_2022_3_848_100

ВВЕДЕНИЕ

Начавшаяся 24 февраля 2022 г. Специальная военная операция (*Владимир Путин объявил о Специальной военной операции в Донбассе // Российская газета*¹) и введенные рядом иностранных государств санкции в отношении России поставили перед страной вопрос перестройки управления в «мобилизационном» режиме. Одновременно высшее руководство государства столкнулось с латентным или явным сопротивлением принимаемым решениям в связи с нарастающим давлением недружественных России стран. Часть руководителей либо самоустранились от выполнения своих функций, либо стала манкировать своими обязанностями. Во многом это стало возможным вследствие практики назначения на должности не по интеллектуальным, профессиональным и этическим качествам, а в соответствии с критериями близости к руководителям, назначившим их на должности, либо (личной) преданности и лояльности.

Замещение естественной убыли руководителей (уход на пенсию, перевод в другие ведомства, повышение по службе и т. п.) происходит, как правило, из сформированного кадрового резерва. Так, созданной в 2013 г. комиссией по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров при Президенте России одной из задач было обозначено: «...рассмотрение предложений по совершенствованию порядка формирования и эффективного использования резерва управленческих кадров»². За рубежом используются схожие дефиниции, расширяющие, тем не менее, такое недостаточно содержательное понятие как «кадровый резерв»: «планирование преемственности, планирование замещений, планирование карьеры, развитие руководителей, пул талантов, управление талантами и талант руководителя» [Гриненко, Нижегородцева, 2017, с. 28]. Предполагается, что эти резервы должны отбираться и пополняться перспективными специалистами, «...обладающими качествами, которые более всего необходимы для данной профессиональной деятельности» [Свирина, 2018, с. 91–92].

В настоящее время существуют два подхода к формированию резерва управленческих кадров: *конкурсный* и *экспертный*. Первый (его можно обозначить как *антрепренерский*) основывается на формальных (открытых) процедурах отбора;

второй (его можно обозначить как *практику «гильдий»*) основным фактором конкурса предполагает участие экспертов, «...с использованием принципа “лучшие выбирают лучших”, или “лучшие называют лучших”» [Барабашев, Стружак, 2009, с. 2–3]. В кадровый резерв должны включаться кандидаты, годные не только по формально-функциональным характеристикам – имеющие необходимый опыт, прошедшие целевое обучение, но и обладающие управленческим талантом, который представляет собой «...сочетание острого стратегического ума, лидерских способностей, эмоциональной зрелости, навыков общения, ...функциональных навыков, умения достигать результатов, а также способности привлекать и вдохновлять другие таланты» [Майклз, Хэндфилд-Джонс, Эксулрод, 2005, с. 17]. Но объединяющими характеристиками государственных служащих, включенных в кадровые резервы для дальнейшего повышения, как отметил А. Сороко, должны быть «...профессиональные, деловые, личностные и морально-этические качества» [Сороко, 2001, с. 26]. Формирование кадрового резерва с оследующим повышением должно осуществляться только через оценку «...основных способностей (компетенций)... как совокупности знаний, умений и навыков, которые необходимы для выполнения конкретной работы» [Андреева, 2013, с. 99]. Однако при всей очевидности тезиса о меритократии, часто практики формирования и дальнейшего использования кадрового резерва происходят в дисфункциональных формах: личной лояльности руководителю, формирующего резервы, кастовой замкнутости, кадровом трайбализме и т. п.

ПРОБЛЕМА ИССЛЕДОВАНИЯ

Дефиниция «лояльность» не имеет общепризнанного понимания. И хотя лояльность часто носит индивидуальный характер (верность, преданность, приверженность и т. д.), существует и социосистемный [Парсонс, 1998] подход к ее объяснению, акцентирующий внимание на общегрупповых механизмах индивидуальной лояльности [Горностаев, 2017, с. 128]. Формируется своеобразный «кадровый трайб» англ. *tribe* – *племя*) лояльных, объединенных общими (псевдо)ценностями, поддерживающих и защищающих друг друга людей. Как отметил В. Буряк, трайбализм оказывает влияние на современных людей постиндустриального времени вследствие своей «племенной ментальности», формируя при этом своеобразный парасектантский способ мышления. По его мнению, «...современный трайбализм (неотрайбализм)

¹ URL: <https://rg.ru/2022/02/24/vladimir-putin-soobshchil-o-specialnoj-voennoj-operacii-v-donbasse.html>

² Указ Президента РФ от 09.02.2013 № 1203 (ред. от 14.01.2019) «О Комиссии при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru/> 2022.

представляет собой некое ментальное, эмоциональное и поведенческое состояние, фундированное групповой солидарностью» [Буряк, 2018, с. 95]. Трайбализм опасен тем, что в его основе лежит «ригидная психологическая установка», основанная на системе ценностей «свой – чужой». К первым может проявляться определенная снисходительность; не входящим же в круг «своих» в лучшем случае относятся по закону (друзьям – всё, остальным – закон¹), в худшем – уничтожают (политически, социально, в худшем варианте – физически).

Мишель Маффесоли в своей работе «Время племен. Упадок индивидуализма в массовом обществе» использует термин «неотрайбализм», под которым понимает племена (микрогруппы), «...появление и распространение которых парадоксальным образом сопровождается массовизацией общества» [Maffesoli, 1996, с. 6]. «Постмодерные племена, должны полагаться на свою гибкость, своё умение адаптироваться как к своевременности...» [там же, с. 303]. «К характерным чертам новой «дикости» (по мнению Маффесоли) относятся проявления гедонизма, влечения и страсти» [Шубрт, 2018, с. 30]. Принципы трайбализма заставляют члена подобной группы ориентироваться только на того, кто дал ему карьерную возможность, осознавая, что вне «кадрового племени», по мнению Бурдые, «такие люди не имеют ничего или почти ничего» [Бурдые, 1993, с. 256]. Выражаясь другими словами, «... аппарат дорожит больше всего теми, кто больше всего дорожит им, потому что именно они больше всего от него зависят» [там же]. Этот аппарат вырабатывает свои критерии отбора, и они зачастую только внешне похожи на установленные формальными нормами (права). Подобную «...совокупность социальных и политических феноменов, связанных с данным типом властных отношений, в социологической и политологической литературе принято обозначать термином клиентелизм (должностной клиентизм)» [Афанасьев, 2000, с. 22]. По мнению исследователей, «... распространенность клиентелизма в России поддерживает и распространение коррупционных сетей» [Римский, 2007, с. 83], что дисфункционально принципам выбора лучших кандидатов на повышение, заставляет терять веру в справедливость и объективность кадрового отбора.

Принадлежность же к определенной управленческой группе позволяет получить, по мнению В. Парето, своеобразные этикетку, ярлык. Так, например, принадлежность к адвокатскому корпусу автоматически создает впечатление, что человек

знает право. Люди в пуле «управленцев» тоже имеют свои ярлыки: «...к примеру, министры, сенаторы, депутаты, начальники департаментов министерств, председатели апелляционных судов, генералы, полковники и т. д. К сожалению, и здесь имеются исключения, т. е. те, кто сумели занять эти должности при отсутствии качеств, отвечающих полученному ярлыку» [Парето, 2008, с. 309]. Компенсировать отсутствие качеств, необходимых для занятия соответствующей должности, помогает принадлежность к какому-либо трайбу. Ярлык «племени» помогает преодолеть фильтр компетентности, ставший бы непреодолимым барьером при прочих условиях. При этом представление, что именно личная преданность (одновременно понимаемая как лояльность организации) прочно утвердилось в общественном мнении российского общества. На руководящих постах зачастую «оказываются далеко не самые достойные, а «свои», что существенно снижает интеллектуальный потенциал власти и качество принимаемых ею решений» [Юревич, 2017, с. 88]. Профессионализм, интеллектуальные и нравственные качества кандидатов на повышение проигрывают личным связям, знакомствам и даже семейственности руководителям [там же]. По мнению руководителей, «...работа в команде земляков и однокурсников позволяет, в частности, оптимизировать и упростить многие формально необходимые процессы согласований» [Гвоздева, 2007, с. 36]. Для этого, как они считают, необходима возникающая только с годами высокая степень доверия.

Распространенность кадрового трайбализма формирует двойную лояльность – ситуацию, когда трайбл-руководитель демонстрирует формальную макролояльность (государству, государственной организации), фактически же искажает установленные государством нормы кадрового движения, в интересах своего «племени». И если раньше кадровый трайбализм был характерной чертой национальных диаспор, то сейчас он расширяется по другим основаниям – микрополитической лояльностью (конкретному руководителю). Такая двойная лояльность не может не привести к конфликту интересов.

ГИПОТЕЗА ИССЛЕДОВАНИЯ

Несмотря на формально и нормативно закрепленные правила назначения на вышестоящие должности по критериям профессионализма и компетентности, часто реальное карьерное повышение осуществляется на основе псевдопрактик групповой сплоченности («кадрового трайбализма») и личной преданности (лояльности). Явление «своей команды» достаточно распространено

¹ Фраза приписывается одновременно диктатору Парагвая Альфредо Стресснеру, испанскому диктатору Франсиско Франко и итальянскому Бенито Муссолини. – О. Ф.

и негативно влияет на оценки кадровой политики государства (органа государственной власти, где предусмотрена государственная служба). Основными дисфункциональными практиками кадрового трайбализма является формирование в правоохранительной службе управленческих команд по принципу личной преданности и переход на другую работу вслед за перемещающимся руководителем.

ЦЕЛЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

Мы поставили цель выявить распространенность такого явления как кадровый трайбализм. И хотя известно его определение как обособленности одной группы от других групп (порой переходящую в откровенную враждебность), в контексте нашего исследования мы сузили его сущность до кадрового трайбализма, заключающегося в предоставлении карьерных преимуществ выходцам из «социального племени» (территории рождения, образовательной организации, мест службы и пр.), а также насколько влияют на включение в кадровый трайб такие качества как лояльность и личная преданность.

МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ И НОСИТЕЛИ ИНФОРМАЦИИ ПО ПРОБЛЕМЕ

По ряду причин мы отказались от наиболее доступного и апробированного метода эмпирического исследования – анкетирования. Так, проведению массового опроса препятствовало трудность получения разрешения, а затрагиваемые в исследовании проблемы могли выявить дисфункциональность процессов вертикальной восходящей мобильности (кадрового движения) и побудить респондентов (после проведения исследования) взглянуть на устоявшиеся ригидные практики кадровой политики под новым «углом зрения». Экспертный опрос также снизил бы валидность исследования, так как отбор экспертов получился бы необъективным, вследствие как указанной причины, так и нежеланием выступать в качестве таковых значимых носителей информации – представителей кадровых служб и аттестационных комиссий. Как отмечают исследователи, применение экспертного опроса идеализирует получаемую информацию, так как «... участники опроса, отобранные в качестве экспертов, стремились бы излагать свои знания, фокусируясь на том, как следует поступать...» [Передня, 2018, с. 47–48].

Учитывая сложности с релевантной социологической информацией, для получения эмпирических данных нами был выбран метод фокусированного глубинного интервью (ФГИ), примененного на фокус-группе. Целевую аудиторию фокус-группы составили слушатели магистратуры Академии управления МВД России, обучающиеся по очной форме (N – 11). Все они до поступления в образовательную организацию являлись руководителями, прошедшими кадровые назначения на вышестоящие должности и, что немаловажно, сами участвовали в процессах отбора и заполнения вакансий отобранными кандидатами. Несмотря на формат фокус-группы, они, по сути, являлись и экспертами обсуждаемой проблемы. ФГИ, проводимое факультативно, тем не менее несло оттенок учебных занятий, тем самым снимая потенциальное напряжение, которое было бы неизбежно при проведении «классического» интервьюирования. Интервью велось по заранее составленному сценарию, его продолжительность составила два академических часа (90 мин). Респонденты обозначали себя порядковыми номерами. Для фиксации процедуры по просьбе участников фокус-группы использовалась только письменная запись.

ПРОВЕРКА ГИПОТЕЗЫ

В результате расшифровки стенограммы нами были получены достаточно релевантные данные. Ниже приведены наиболее характерные высказывания участников фокус-группы.

Какие значимые качества наиболее предпочтительны при назначении на вышестоящую должность: достигнутые профессиональные успехи кандидата на повышение или личная к нему симпатия руководителя?

Респондент 1: «Трудно ответить. Формально, конечно, учитываются достижения сотрудника и его подчиненных. Раскрываемость (*преступлений*. – О. Ф.), поощрения... Но, конечно, мнение руководителя тоже учитывается...».

Респондент 3: «Я думаю, если ко двору не пришелся, то хоть выше головы прыгни, на повышение не пойдешь. Если только сам не найдешь (*вышестоящую должность*. – О. Ф.), или в другой регион...».

Респондент 6: «Зависит от должности. Чем выше, тем больше нужны связи. Откуда ты приехал, работал с руководителем раньше или нет...»

Респондент 8: «Еще, я считаю, играет роль, были ли конфликты с начальников или нет. Был случай, когда пришлось не соглашаться, и отстоять свою позицию. Оказался прав я, но начальник не

забыл. Два раза характеристику (на аттестационную комиссию. – О. Ф.) не подписывал...».

Респондент 10: «Решают нашу судьбу непонятно как и где. Могут только озвучить решение. Что там о нас говорят, правду или нет – не узнать...».

Респондент 11: (реплика) «Не о том говорим, а о личной преданности начальнику».

Часто употребляют словосочетание «личная преданность». Какой, по вашему мнению, смысл в него при этом вкладывается? И насколько это явление распространено?

Респондент 1: «Мой руководитель постоянно повторяет: «Мне не нужны специалисты, мне нужны единомышленники!». А как до дела дойдет, где эти единомышленники? Сразу специалистам задачу ставит...».

Респондент 2: «Я часто слышу. Но не официально, на совещаниях там, а других местах – в курилках и на ...мероприятиях (смех)...».

Респондент 4: «Я считаю, личной преданности быть не должно. Мы служим народу, и для нас главное закон. Тут народная преданность должна быть...».

Респондент 5: (реплика) «Руководителю своему скажи, он тебе пояснит, кому должен быть предан...» (общий смех).

Респондент 9: «Личная преданность, на мой взгляд, нужна тогда, когда дело нечисто, на что-то нужно закрыть глаза или, наоборот, открыть (смех)...».

Насколько фактор «слепого» подчинения является ключевым при решении о выдвижении кандидата в кадровый резерв (на вышестоящую должность)?

Респондент 2: «Конечно, если ты «ешь» начальника глазами, постоянно киваешь, то у него к тебе отношение лучше...».

Респондент 3: «Если хмуришься, при этом думаешь, как решить проблему, начальник думает, что ты хочешь «соскочить» с задачи...».

Респондент 6: «Если понятно, что задача невыполнима, то начальнику об этом лучше не говорить...».

Респондент 7: «Объяснишь раз, другой, почему нельзя потом орать начнет, премию «зажмет», про повышение лучше не говорить – не понизили бы...» (общий смех).

Респондент 8: «У нас не армия, но отвечать надо только «так точно». Объяснять бесполезно...».

Респондент 10: «У нас не так. Всегда спросит наше мнение. Не факт, что примет, может сказать «подумаю», и потом согласиться...».

Насколько распространено явление «свой – чужой» при повышении по службе?

Респондент 1: «У нас сильно (один из регионов Юга России. – О. Ф.). Чужакам, т. е. приехавшим из других регионов, стараются намекнуть, чтобы искали место себе...».

Респондент 4: «Если начальник с собой целый «десант» приведет, их надо назначать. А куда? Все «нормальные» места заняты. Начинают искать «тараканов», придираются по мелочам. Если слабый человек, сразу уходит, место освобождает. Хотя, если начальник не дурак, то профессионалов оставит...».

Респондент 6: «Своего всегда быстрее двинут. Даже не сомневайтесь. Как норма...».

Респондент 9: «У нас тоже несколько человек приехало с начальником. Сначала напряженные отношения были, а потом все нормализовалось (в оригинале «устаканилось». – О. Ф.). Одно дело делаем...».

Респондент 11: «К нам редко едут, все свои, местные. Других, наоборот, хорошо встречают, на их повышение это не влияет...».

Насколько распространено явление «своя команда»?

Респондент 2: «Конечно, это всегда было и всегда будет...».

Респондент 4: «Не согласен. У нас руководитель «привел» с собой только двух человек (по существующим практикам, фактически никого. – О. Ф.). Остальные назначенцы из своих, местных...».

Респондент 5: (реплика) «Некого тащить» было, наверное. Все «замазаны» были...» (общий смех).

Респондент 7: «Без команды не обойтись. На кого тогда опереться? Пока войдешь в курс дела, поймешь все «расклады», прежние так подставят...».

Респондент 8: «Команда нужна, когда что-то нечисто. Когда все по закону, работай, и все...» (начался спор, дискуссия была приостановлена).

Респондент 9: «Команда нужна, все об этом говорят. У одних это «приближенные», у других единомышленники (подсказано определение. – О. Ф.). Важно, для чего – для общего дела или (жест – потирание большим и указательным пальцами друг о друга. – О. Ф.)

Респондент 11: «Я считаю, что плохо. Что такое команда? А если не в команде, то где? Куда тогда? Увольняться, или место «искать»?...»

Почему при назначении высокопоставленного начальника из другого региона самостоятельным руководителем правоохранительного органа субъекта РФ он хочет перевести за собой большое количество подчиненных с прежнего места службы?

Респондент 3: «Тут всё понятно – любой начальник хочет сразу показать свою работу, ему некогда людей изучать, кто чем дышит. Свои всё с полуслова понимают. У них поддержка начальника, они могут сразу всех «закрутить» (*заставить работать более эффективно.* – О. Ф.)

Респондент 7: «Привычка. Все так делают, и всегда. Если никто не против, что почему бы и нет? Какой начальник откажется от тех, к кем привык работать? Другое дело, что они обстановкой на местах плохо владеют, пока вникнут. А результаты сразу подавай. Вот и жмут на подчиненных сильнее...».

Респондент 10: «Согласен. Никто же официально не запрещает. Да и что в этом плохого? Важно, не кто переходит, а сколько. А что с прежним регионом? Кто там останется? Хорошо, если свои поднимутся (*назначаться на вышестоящие должности.* – О. Ф.)? Или у нового начальника такого количества своих нет? Кого назначать? Он же никого еще не знает. Назначит, а тот не потянет? С кого спросят тогда?»

Что можно сделать, чтобы предотвратить перемещение «своих» людей вслед за назначаемым руководителем в другой регион?

Респондент 1: «Нормативный акт принять, не разрешающий переводиться вместе с руководителем в другой регион...».

Респондент 4: «На каком основании? Это нарушение конституционных прав. Тем более что не сразу переходят за начальником, а через некоторое время. А «боковики», когда переводят по договоренности через соседние регионы? Получается, что команда перешла не с прежнего места работы, а с другого региона...».

Респондент 5: «Нормативный акт можно принять, но только не о запрещении переводиться вместе с руководителем, а запрещении увольнять с должности ключевых лиц: начальника полиции, следствия, начальников управлений, отделов примерно полгода-год. Пусть работает с теми, кто есть. Руководитель за это время вникнет в дела, поймет, кто чего стоит, и не будет шашкой махать...».

Респондент 8: «А если прежнего руководителя сняли за полный развал работы? Он что, один это

сделал? Всех надо убирать тогда. С кем новому (*руководителю.* – О. Ф.) работать? На кого опираться?».

Респондент 10: «Я считаю, что команду в таком случае надо собирать, но не с прежнего места работы, а с разных регионов. Тогда будет толк...».

Респондент 11: «Поддерживаю коллегу. Кандидаты на повышение есть везде и на все должности. Тогда можно заранее собрать команду и назначить одним приказом...».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное ФГИ, в основном, подтвердило выдвинутую гипотезу – кадровый трайбализм при формировании управленческих команд не является не исключительными практиками, а довольно распространенным явлением. Имея в качестве первоначальной цели «благое» желание повысить эффективность управления путем создания команды «единомышленников», кадровый трайбализм в дальнейшем становится дисфункциональным барьером этой эффективности. Закономерно основными меритократическими критериями становятся личные (руководителю) лояльность и преданность.

Переход на новое место работы (службы) начальника влечет за собой перемещение его прежней «команды», на которую можно опереться при начале деятельности или запуске проекта. Это своего рода бюрократическая новация – административная адхократия [Минцберг, 2004]. Объяснение руководителей на первый взгляд понимаемое: при решении важных (прорывных) государственных задач более важны доверие и лояльность, чем профессионализм и интеллект. Конечно, подобный способ формирования управленческих элит может измениться в случае, когда, по мнению Г. Моски, назреет «...необходимость проявления в государственном управлении новых черт, а старые способности частично теряют свою значимость или же происходят изменения в их распределении, будет сменяться и способ формирования правящего класса» [Москва, 1994, с. 195], а его качества перестанут отвечать запросам либо руководителям более высокого уровня, либо внешней (социальной) среде.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Гриненко Т. Г., Нижегородцева Н. А. Кадровый резерв как инструмент управления преемственностью в организации // Евразийский союз ученых. 2017. № 12–2(45). С. 26–31.

3. Свирина Л. Н. К вопросу о развитии института федерального резерва управленческих кадров для государственной службы // Вестник Института экономики Российской академии наук. 2018. № 3. С. 91–101. doi.org/10.24411/2073-6487-2018-00048.
4. Барабашев А. Г., Стружак Е. П. Два подхода к созданию резерва управленческих кадров // Государственное управление. Электронный вестник. 2009. № 20. С. 1.
5. Майклз Э., Хэндфилд-Джонс Х., Экселрод Э. Война за таланты / пер. с англ. Ю. Е. Корнилович. М. : Манн, Иванов и Фербер, 2005.
6. Сороко А. В. Федеральный резерв управленческих кадров как элемент системы управления кадровым потенциалом органов государственной власти // Государственная служба. 2011. № 3(71). С. 25–29.
7. Андреева И. А. Первоначальная профессиональная подготовка магистратов во Франции // Право и образование. 2013. № 4. С. 96–103.
8. Парсонс Т. Система современных обществ / пер. с англ. Л. А. Седова и А. Д. Ковалева ; под ред. М. С. Ковалевой. М. : Аспект Пресс, 1998.
9. Горностаев С. В. Психологическая теория лояльности: основы трансличного подхода // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2017. № 2(23). Т. 7. С. 126–135.
10. Буряк В. В. США: Политический трайбализм и его импликации // Наука через призму времени. 2018. № 11(20). С. 91–95.
11. Maffesoli M. The Time of the Tribes. The Decline of Individualism in the Mass Society. London : SAGE Publications : Thousand Oaks : New Delhi, 1996.
12. Шубрт И. Мир постмодерна в социологии Мишеля Маффесоли // Социологические исследования. 2018. № 10. С. 24–32. doi.org/ 10.31857/S013216250002155-3
13. Бурдьё П. Социология политики: пер. с фр. / сост., общ. ред. и предисл. Н. А. Шматко. М. : Socio-Logos, 1993.
14. Афанасьев М. Н. Клиентелизм и российская государственность: Исследование клиентарных отношений, их роли в эволюции и упадке прошлых форм российской государственности, их влияния на политические институты и деятельность властвующих групп в современной России. 2-е изд., доп. М. : Московский общественный научный фонд, 2000.
15. Римский В. Л. Бюрократия, клиентелизм и коррупция в России // Политика: Анализ. Хроника. Прогноз (Журнал политической философии и социологии политики). 2007. № 1. С. 65–84.
16. Парето В. Компендиум по общей социологии : пер. с итал. А. А. Зотова / науч. ред., предисл. к рус. изд., указ. имен М. С. Ковалевой ; науч. консульт. Н. А. Макашова ; Гос. ун-т ; Высшая школа экономики. 2-е изд. М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008.
17. Юревич А. В. Социально-психологические механизмы кадровой политики // Психологический журнал. 2017. № 6. Т. 38. С. 88–97. doi.org/10.7868/S0205959217060083.
18. Гвоздева Е. Высший слой российского чиновничества: автопортрет // Социальная реальность. 2007. № 1. С. 31–48.
19. Передня Д. Г. Имидж руководителя органа внутренних дел на региональном уровне, действия по его формированию // Вестник Калининградского филиала Санкт-Петербургского университета МВД России. 2018. № 1(51). С. 47–52.
20. Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации : пер. с англ. под ред. Ю. Н. Каптуревско-го. СПб. : Питер, 2004.
21. Моска Г. Правящий класс. Церкви, партии, секты : пер. с англ. и примеч. Т. Н. Самсоновой // Социологические исследования. 1994. № 10. С. 187–198.

REFERENCES

1. Grinenko, T. G., Nizhegorodceva, N. A. (2017). Kadrovyy rezerv kak instrument upravleniya preemstvennost'ju v organizacii = Personnel reserve as a tool for succession management in the organization. Evrazijskij sojuz uchenyh, 12–2(45), 26–31. (In Russ.)
2. Svirina, L. N. (2018). On the issue about the Development of the Institute of the Federal Reserve of Managerial Personnel for the Public Service. Vestnik of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, 3, 91–101. doi.org/10.24411/2073-6487-2018-00048. (In Russ.)
3. Barabashev, A. G., Struzhak, E. P. (2009). Dva podhoda k sozdaniyu rezerva upravlencheskih kadrov = Two approaches to creating a reserve of managerial personnel. Public administration. Public administration e-journal, 20, 1. (In Russ.)
4. Majklz, E., X. Hendfild-Dzhons, E. Ekselrod. (2005). Vojna za talanty = The war for talents ; translated from English. Yu. E. Kornilovich. Moscow: Mann, Ivanov and Ferber. (In Russ.)
5. Soroko, A. V. (2011). Federal'nyj rezerv upravlencheskih kadrov kak jelement sistemy upravleniya kadrovym potencialom organov gosudarstvennoj vlasti = The Federal reserve of managerial personnel as an element of the personnel potential management system of public authorities. Public administration, 3(71), 25–29. (In Russ.)
6. Andreeva, I. A. (2013). Pervonachal'naja professional'naja podgotovka magistratov vo Francii = Initial professional training of magistrates in France. Law and education, 4, 96–103. (In Russ.)

7. Parsons, T. (1998). Sistema sovremennyh obshchestv = The system of modern societies / translated from English L. A. Sedova, A. D. Kovaleva; ed. M. S. Kovalevoj, Moscow: Aspekt Press. (In Russ.)
8. Gornostaev, S. V. (2017). Psychological theory of loyalty: Bases of transpersonal approach. Proceedings of the Southwestern State University. Series: Linguistics and Pedagogics, 2(23), 126–135. (Vol. 7) (In Russ.)
9. Buryak, V. V. (2018). SSHA: Politicheskij tribalizm i ego implikacii = USA: Political tribalism and its implications. Nauka cherez prizmu vremeni, 11(20), 91–95. (In Russ.)
10. Maffesoli, M. (1996). The Time of the Tribes. The Decline of Individualism in the Mass Society. London: SAGE Publications : Thousand Oaks : New Delhi.
11. Šubrt, I. (2018). Postmodern World in the Sociology of Michel Maffesoli. Sociological Studia, 10, 24–32. (In Russ.)
12. Burd'e, P. (1993). Sociologiya politiki = Sociology of Politics: trans. from the French / comp., general ed. and preface. N. A. Shmatko. Moscow: Socio-Logos. (In Russ.)
13. Afanas'ev, M. N. (2000). Klientelizm i rossijskaya gosudarstvennost': Issledovanie klientarnyh otnoshenij, ih roli v evolyucii i upadke proshlyh form rossijskoj gosudarstvennosti, ih vliyaniya na politicheskie instituty i deyatel'nost' vlastvuyushchih grupp v sovremennoj Rossii = Clientelism and Russian Statehood: A Study of Client Relations, their Role in the Evolution and decline of past forms of Russian statehood, their influence on Political institutions and the Activities of ruling groups in modern Russia. 2nd ed. add., Moscow: Moscow obshchestvennyj nauchnyj fond. (In Russ.)
14. Rimskij, V. L. (2007). Bjurokratija, klientelizm i korrupcija v Rossii = Bureaucracy, Clientelism and corruption in Russia. The Journal of Political Theory, Political Philosophy and Sociology of Politics Politeia, 1, 65–84. (In Russ.)
15. Pareto, V. (2008). Kompendium po obshchej sociologii = Compendium of General Sociology; trans. from ital. A. A. Zotova; scientific ed., preface. to rus. ed., decree. names M. S. Kovalevoj; sci. consult. N. A. Makashyova; Gosudarstvennyj universitet – Vysshaya shkola ekonomiki. 2nd ed. Moscow: Izdatel'skij dom GU VSHE. (In Russ.)
16. Yurevich, A. V. (2017). Socio-psychological mechanisms of personnel policy. Psychological Journal, 6(38), 88–97. doi.org/10.7868/S0205959217060083. (In Russ.)
17. Gvozdeva, E. (2007). Vysshij sloj rossijskogo chinovnichestva: avtoportret = The highest layer of Russian bureaucracy: self-portrait. Social'naja real'nost', 1, 31–48. (In Russ.)
18. Perednya, D. G. (2018). Image of the head of the internal affairs body at the regional level, the actions for its formation. Vestnik Kaliningradskogo filiala Sankt-Peterburgskogo universiteta MVD Rossii, 1(51), 47–52. (In Russ.)
19. Minberg, G. (2004). Struktura v kulake: sozдание effektivnoj organizacii = Structure in a fist: creating an effective organization / translated from English. ed. Yu. N. Kapturevskogo. St. Petersburg: Piter. (In Russ.)
20. Moska, G. (1994). The ruling class. Churches, parties, sects: translated from English and notes T. N. Samsonovoj. Sociological research, 10, 187–198. (In Russ.)

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Филимонов Олег Вадимович

доктор социологических наук, профессор, старший преподаватель кафедры социологии
Военного университета имени князя Александра Невского Министерства обороны Российской Федерации

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Filimonov Oleg Vadimovich

Doctor of Sociology (Dr. habil), Prof., Professor, Senior Lecturer at the Department of Sociology
of the Prince Alexander Nevsky Military University of the Ministry of Defense of the Russian Federation

Статья поступила в редакцию 05.04.2022
одобрена после рецензирования 29.05.2022
принята к публикации 12.07.2022

The article was submitted 05.04.2022
approved after reviewing 29.05.2022
accepted for publication 12.07.2022