

Мохов Виктор Павлович

"КАДРОВАЯ РЕВОЛЮЦИЯ" В СОЦИАЛЬНОЙ ДИНАМИКЕ ВЛАСТНЫХ ЭЛИТ

Статья раскрывает содержание понятия "кадровая революция", указывается на отличие данного понятия от других понятий, характеризующих социальную динамику властных элит; отмечены признаки, формы и условия осуществления кадровых революций. В статье постулируется роль кадровых революций как важнейшего элемента в обновлении властной элиты в условиях внутрисистемного перехода, обосновывается существенное условие кадровой революции - предшествующий ей фактический государственный переворот.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/3/2012/10-1/30.html

Источник

Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики

Тамбов: Грамота, 2012. № 10 (24): в 2-х ч. Ч. I. С. 121-125. ISSN 1997-292X.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/3.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/3/2012/10-1/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: voprosy_hist@gramota.net

Список литературы

1. **Бойченко Л. Д.** Гендерное насилие в России и других странах Баренцева Евро-Арктического региона (БЕАР): возможности предупреждения. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2007. 96 с.
2. **Бойченко Л. Д.** Гендерное насилие: причины и следствия. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2005. 200 с.
3. **Гендерное насилие:** учебное пособие / под ред. С. Касымовой. Душанбе: Центр гендерного образования, 2003. 145 с.
4. **Гордина М. К.** Теоретические и практические вопросы гендерного равноправия граждан в современной России: дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2005. 186 с.
5. **Декларация о ликвидации дискриминации в отношении женщин:** Резолюция 2263 (XXII) Генеральной Ассамблеи ООН от 07.11.1967 // Международные конвенции и декларации о правах женщин и детей: сборник универсальных и региональных международных документов. М.: ИЦ «Гарант», 1998. С. 46-48.
6. **Декларация об искоренении насилия в отношении женщин:** принята 20.12.1993 Генеральной Ассамблеей ООН // Международные конвенции и декларации о правах женщин и детей: сборник универсальных и региональных международных документов. М.: ИЦ «Гарант», 1998. С. 75-78.
7. **Защита личности от дискриминации:** хрестоматия: в 3-х т. М.: РИО «Новая юстиция», 2009.
8. **Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин:** Резолюция 34/180 Генеральной Ассамблеи ООН от 18.12.1979 // Сборник международных договоров СССР. М., 1983. Вып. XXXVII. С. 26-36.
9. **Поле К., Плотка И.** Гендерные представления о формах насилия в обществе // *Profesines studijos: teorija ir praktika*. 2009. № 5.
10. **Типологический подход при производстве по уголовным делам о торговле людьми:** учеб. пособие / под ред. Г. К. Смирнова. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. 143 с.
11. **Тюрюканова Е., Малышева М.** Женщина, миграция, государство. М.: *Academia*, 2001. 229 с.
12. **Факультативный протокол к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин:** Резолюция 54/4 Генеральной Ассамблеи ООН от 06.10.1999 // Бюллетень международных договоров. 2005. № 4. С. 3-8.

**THEORETICAL PROBLEMS OF GENDER VIOLENCE
AND GENDER DISCRIMINATION DEFINITION AND CORRELATION**

Aleksandr Aleksandrovich Maksimov

*Department of Constitutional and Municipal Law
Russian Legal Academy of Ministry of Justice of Russia
aleksandr-law@mail.ru*

The author discusses the problem of the definition of the notions "gender violence" and "gender discrimination" and the formalization of these notions legal content, analyzes the structure of discrimination and violence, determines their close correlation, reveals the nature of both phenomena, suggests the assumption about the primacy of gender discrimination with respect to gender violence, and mentions the destructive component of gender discrimination and gender violence for modern society development.

Key words and phrases: violence; gender violence; discrimination; formal discrimination; material discrimination; gender discrimination.

УДК 321.6

Политология

Статья раскрывает содержание понятия «кадровая революция», указывает на отличие данного понятия от других понятий, характеризующих социальную динамику властных элит; отмечены признаки, формы и условия осуществления кадровых революций. В статье постулируется роль кадровых революций как важнейшего элемента в обновлении властной элиты в условиях внутрисистемного перехода, обосновывается существенное условие кадровой революции – предшествующий ей фактический государственный переворот.

Ключевые слова и фразы: кадровая революция; номенклатура; властная элита; цели кадровых революций; признаки кадровых революций.

Виктор Павлович Мохов, д.и.н., профессор

Кафедра государственного управления и истории

Пермский национальный исследовательский политехнический университет

mvpr@perm.ru

«КАДРОВАЯ РЕВОЛЮЦИЯ» В СОЦИАЛЬНОЙ ДИНАМИКЕ ВЛАСТНЫХ ЭЛИТ®

Властные элиты находятся в непрерывном изменении, которое инициируется целым комплексом факторов. Процесс изменений не является строго равномерным, в нем есть свои периоды ускорений («революций»), застоя, эволюционного развития.

В рамках данной статьи обратимся к анализу феномена «кадровых революций» как одной из форм динамичного обновления состава властных элит. Понятие «кадровая революция», пришедшее в современный русский язык из литературы, посвященной массовым сталинским репрессиям, стало синонимом значительного кадрового обновления властного слоя. Его содержанием стало кратковременное изменение состава властной элиты путем массовой замены ее групп, слоев, фракций. Кадровые революции не являются политическими и тем более социальными революциями [4], но они существенно меняют ситуацию в стране и особенно внутри властной элиты.

Кадровые революции отличаются, с одной стороны, от процесса циркуляции элит, а с другой стороны, от частных кадровых кампаний по обновлению отдельных групп элиты. Циркуляция элит происходит как социальный процесс, в период социальных революций, т.е. в условиях межсистемного перехода. В рамках циркуляции происходит изменение социального состава властной элиты, изменяются структура и персональный состав внутриэлитных групп. В период социальной или политической революции властвующий слой сменяется под влиянием массовых социальных движений, этот процесс носит стихийный характер, результат его в сильной степени непредсказуем. Главным итогом циркуляции элит становится приход к власти новой социальной группы, начинающей выполнять функции властной элиты.

В то же время в деятельности властной элиты периодически возникает потребность в обновлении (изменении) состава ее отдельных групп, что достигается посредством стандартных кадровых кампаний. Как правило, они связаны с решением политическим (экономическим) руководством частных задач по обновлению кадрового состава в отдельных сферах управления или на различных уровнях управления. Кадровые кампании – стандартное явление управленческих практик в любой стране, в которой власть стремится к обновлению управленческого слоя. Так, в советский период, практически на всех этапах развития, постоянно проходили кадровые кампании, связанные с мобилизацией рабочих, специалистов, управленцев на стройки социализма, на ударные объекты, причем нередко было вытеснение отдельных категорий работников из определенных сфер деятельности. Например, курс на повышение уровня образования номенклатуры в 1960-1970-е годы привел к вытеснению так называемых «практиков» из номенклатуры и широкому привлечению на руководящую работу специалистов народного хозяйства. В западных странах победившая на выборах партия может повлиять на расстановку ключевых политических игроков.

Место кадровых революций – обновление властной элиты в условиях внутрисистемного перехода. Фактически кадровые революции становятся составным элементом перехода от одной модификации общества к другой в рамках избранной парадигмы развития. Социальным содержанием кадровой революции становится формирование новой конфигурации властной элиты, которая в большей степени соответствует новому этапу развития. Сразу отметим, что данный переход может осуществляться и без кадровой революции, но кадровая революция в определенных условиях становится неизбежной. В период кадровой революции властная элита сохраняет себя в целом, но меняет часть своего состава, т.е. происходит либо трансформация элиты, либо формирование ее новой модификации.

Очевидно, что кадровые революции как массовая смена социальных групп во властной элите преследуют несколько групп целей:

- во-первых, обновление властной элиты: эскорпация социальных групп, слоев, которые по какому-либо параметру не устраивали правящую группу; инкорпация в элиту новых социальных групп;
- во-вторых, переструктурирование властной элиты. Новая конфигурация властной элиты, возникающая в ходе кадровой революции, должна способствовать решению какой-либо важной социальной или политической задачи, например обеспечению лояльности лидеру страны, мобилизации элиты на достижение новой стратегической цели и др.;
- в-третьих, сплочение элиты на основе «круговой поруки» и личной преданности лидеру (группе), начавшему кадровую революцию.

Главными признаками кадровой революции являются централизованный характер, массовость, выборочность, кратковременность, чрезвычайность, разрушение традиционных внутриэлитных взаимосвязей и структурная перестройка межэлитных взаимодействий.

Централизованный характер кадровых революций означает, что по своему политическому содержанию они есть не что иное, как форма революции «сверху», которая проводится на основе замысла правящей группы властной элиты. При подготовке кадровой революции определяются объект удара (группы элиты, подлежащие замене), способы реализации замены, определяется бассейн рекрутирования и каналы рекрутирования в элиту, дается команда по замене групп элиты. Типичными примерами централизованной кадровой революции можно считать сталинские репрессии в 1937-1938 гг., «культурную революцию» эпохи Мао Цзедуня в Китае, массовую замену партийных и советских кадров эпохи перестройки.

Массовый характер кадровой революции связан с масштабностью решаемых задач, поэтому в ходе кадровой революции обновляется значительная часть состава правящего слоя властной элиты. Общей закономерностью является то, что массовость обновления зависит от уровня власти и от значимости властной структуры: чем выше уровень власти и чем важнее во властной деятельности структура, тем сильнее может быть смена состава элиты. Так, по данным О. Ф. Сувенирова, в период Большого террора в рядах Красной Армии были репрессированы среди полковников 18,6%, полковых комиссаров – 8,8%, комбригов – 52,1%, бригадных комиссаров – 47,7%, комдивов – 76,1%, дивизионных комиссаров – 65,4%, комкоров – 111,2% (с учетом вновь назначенных на данную должность и также репрессированных)

[10, с. 302-306]. Среди первых секретарей региональных комитетов партии «78,9% первых секретарей, впервые занявших свои должности в 1917-1936 гг., подверглись репрессиям и были либо расстреляны, либо умерли в местах лишения свободы. Все эти секретари работали в 1930-1936 гг. и составляли костяк регионального секретарского корпуса» [12, с. 10].

В период перестройки только за 1986-1989 годы сменилось 82,2% секретарей горкомов, райкомов, окружкомов КПСС, 90,8% секретарей обкомов, крайкомов, ЦК компартий союзных республик. Сменяемость среди инструкторов райкомов, горкомов, окружкомов КПСС достигла 123,1%, а среди зав. отделами обкомов, крайкомов, ЦК компартий союзных республик – 57,1% [8, с. 18-20]. Обновление Центрального Комитета КПСС составило 85% состава, в то время как даже за период чисток 1934-1939 гг. – «всего лишь» 77% [2, с. 510].

Массовость смены элиты предполагает одновременно ее выборочный характер, что связано со многими обстоятельствами. К ним относится невозможность тотальной смены кадров без угрозы потери управляемости обществом и нарушения стабильности социума. Выборочный характер обусловлен также прагматическим расчетом: смене подвергаются те группы, которые представляются власти критическими для дальнейшего существования. Так, для сталинской кадровой революции одним из главных объектов удара были партийные и советские руководители – представители так называемой «ленинской гвардии».

Кратковременность кадровых революций (обычно не более чем 2-3 года) связана с физической невозможностью более длительного процесса, ограниченностью кадрового резерва и опасностью дестабилизации самой элиты. Краткий период времени, отводимый на проведение революции, не означает непрерывности и равномерности процесса. Внутри самой кадровой революции существует свое деление на стадии, есть свои взлеты и падения, кульминационные точки. Логика кадровой революции предполагает перенесение направления удара на различные уровни власти, на различные сегменты властной элиты. Продолжение кадровой революции свыше определенного оптимума приводит к необратимой дестабилизации власти и переходит в циркуляцию элит. В этом случае инициаторы кадровой революции рискуют сами оказаться жертвами собственного детища (например, М. С. Горбачев, который, открыв «огонь по штабам»¹, сам оказался жертвой социально-политических процессов трансформации советского общества).

Чрезвычайность кадровой революции понимается как использование тех инструментов смены кадров, которые не использовались прежде или не использовались в чрезвычайном режиме. Поэтому массовая замена отдельных групп представителей властной элиты, осуществленная в рамках стандартных технологий кадровой работы, вряд ли может считаться кадровой революцией как таковой. Например, к XXII съезду КПСС в составе ЦК КПСС осталось чуть более 20% членов и кандидатов в члены КПСС, состоявших в ЦК КПСС до 1956 года. В период, предшествовавший XXIII съезду КПСС, сменяемость секретарей первичных партийных организаций достигала 60% [1, с. 99]. В современной истории с 2010 по июль 2012 года сменилось более 40 губернаторов и глав республик РФ [5].

Разрушение традиционных внутриэлитных взаимосвязей и последующая структурная перестройка межэлитных взаимодействий возникают как следствие (и как ожидаемый результат) массовой смены элиты. В тот период, когда уходят с исторической арены целые группы, слои элиты, вместе с ними исчезают и наработавшиеся годами связи, определенные организационные практики, разрушается структура привычных взаимодействий, меняется форма неформальных взаимодействий, которые сплачивали властную элиту. К власти приходят новые люди, которые готовы действовать по тому стандарту, который задает правящая группа властной элиты, инициировавшая кадровую революцию. О. В. Хлевнюк, характеризуя причины репрессий 1937-1938 годов, писал: «По существу, в номенклатуре складывались неформальные группировки, сплоченные круговой порукой, стремлением обеспечить кадровую стабильность и отвести от себя угрозу репрессий, исходившую от Кремля» [11, с. 231].

Существенным условием кадровой революции является предшествующий ей фактический государственный переворот – без него невозможно принять решение, затрагивающее интересы той части властной элиты, которая подлежит замене. Государственный переворот может пройти в мягкой форме – как резкая смена внутрисполитического курса, в результате чего возникает потребность в смене правящего слоя или его части, или в форме смены лидера (отстранение прежнего от власти), смены части правящей группы.

Другим существенным условием является массовое участие (прямое или косвенное) в обновлении правящего слоя. Массы участвуют в кадровой революции в трех качествах: во-первых, как непосредственный источник элитного рекрутирования. В данном процессе массам и околоэлитным слоям выпадает довольно редкий шанс быстро подняться во властную элиту и занять место вышедших групп; во-вторых, массы выступают как социальное основание кадровых процессов и даже дирижируемый сверху инициатор смены элит; в-третьих, массы выступают как социальный союзник власти в процессе замены элит и как социальный противовес другим конкурентным группам элиты. О. В. Крыштановская, оценивая переход к выборности региональной элиты в середине 1990-х годов, считает, что они не привели к кадровой революции, поскольку не привели во власть слой разночинцев: «...выборы стали не механизмом отбора лучших среди равных, а зоной острой конкурентной борьбы между группировками самой элиты» [6, с. 169].

Кадровые революции могут протекать в разных формах.

¹ Е. К. Лигачев использует термин «удар по штабам», характеризуя его как пропагандистский удар по центрам управления на основе критики административно-командной системы [7, с. 368].

Наиболее известной из них является террор как инструмент физического устранения отдельных слоев и групп элиты и устрашения остающихся во властной элите групп. Террор – максимально «быстрое» средство обновления элиты, однако его эффективность крайне сложно оценить. П. Сорокин полагал, что революция есть орудие отрицательной селекции [9, с. 197-210]. Типичной формой кадровой революции в форме террора является Большой террор в СССР в 1937-1938 гг.

Другой формой кадровой революции являются контролируемые с помощью административного (властного) ресурса выборы. Главным в них является не то, кто будет избран, а то, кто не будет избран. Массовая замена кадров эпохи перестройки – пример такой формы кадровой революции. Одной из главных ее задач было «выбивание» из аппарата власти номенклатурных работников, сложившихся как руководители в 1970-1980-е годы, т.е. номенклатуры «первого» и отчасти «второго» эшелонов.

Одной из форм кадровой революции является выборочная массовая «прополка» элиты и управленческих кадров по какому-либо критерию, например по принципу вхождения в политические команды, по принадлежности к политическому течению, по принадлежности к клану или роду и др. Главным инструментом такой формы кадровой революции является кадровый дирижизм (массовая кооптация), который предлагает назначение значительных групп управленцев (властной элиты) под предлогом чрезвычайной ситуации. Формально кадровый дирижизм является взаимодополняющим элементом массовых «чисток» аппарата власти.

Самой сложной и опасной формой кадровой революции для правящей группы является форма управляемого хаоса, которая может реализовываться в самых разных вариациях. Одной из них была кампания «огонь по штабам» периода «культурной революции» в Китае, другой – кампания первых относительно свободных советских и партийных выборов в конце горбачевской эпохи. Главным признаком управляемого хаоса служит активное, выше обычного, участие масс, которые своими требованиями, голосованием, парламентскими и внепарламентскими формами выступлений разрушают привычную конфигурацию властных отношений, дезорганизуют аппарат власти, что требует, в свою очередь, активной политики правящей группы по формированию устойчивых структур власти.

Управление «демократическим» хаосом осуществляется правящей группой, с одной стороны, с помощью социальной демагогии, с другой стороны, за счет фильтров и цензов, позволяющих задерживать наиболее активные внесистемные элементы, вышедшие из масс, на нижних этажах власти до более спокойных времен.

Кадровая революция инициируется правящей группой или ее частью, при этом до определенной степени сохраняется управление процессом кадровой революции, однако ее конечный результат предсказать весьма сложно, поскольку массовое участие околоэлитных групп и масс в кадровой революции неизбежно.

Функционально кадровые революции становятся возможными и в ряде случаев неизбежными в нескольких ситуациях.

Во-первых, после периода длительного кадрового застоя, когда динамичное обновление властвующего слоя с помощью стандартных процедур невозможно из-за того, что все ключевые позиции заняты представителями такого же типа элиты. Использование стандартных технологических рекрутирования в элиту приводит к воспроизводству прежнего социального типа властной элиты и всех сопутствующих ему социальных практик. В качестве возможного фактора, провоцирующего складывание такого рода политической ситуации можно назвать, например, наличие значительного социального капитала властной группы, накопленного в предшествующий период и препятствующего внутренней динамике.

Так, для Сталина социальный капитал революционной элиты, воспитанной Лениным, был одним из главных препятствий для решения задач укрепления власти. Для Горбачева символический капитал советской номенклатуры был препятствием для реформирования общества. Поэтому кадровая революция как процесс чистки проходил в чрезвычайном режиме, сопровождаясь резкой критикой аппарата власти, политико-идеологическими манипуляциями общественным мнением.

Во-вторых, кадровая революция возможна как средство обновления властвующей элиты перед периодом и во время энергичного реформирования общества, для чего к власти необходимо быстро привести новый властный слой, способный реализовать новые социальные технологии или иные целевые установки.

В-третьих, кадровая революция может быть средством разрешения внутриэлитного конфликта путем удаления части представителей властвующего слоя в условиях фрагментации элиты, когда разнородные интересы, сформированные на несовместимых ценностных основаниях, создают опасность внутриэлитного раскола. В этом случае кадровая революция может использоваться для создания во властном слое формального консенсуса по поводу базовых ценностей или стратегических ориентиров, на которые должна ориентироваться элита в своей деятельности.

Очевидно, что кадровая революция как социальная технология и как инструмент изменения состава властной элиты наиболее применима в условиях этатистской социальной системы. В условиях рыночного общества возможности ее применения ограничиваются многообразием форм собственности и различиями интересов основных социальных групп в обществе. Властные субэлитные группы имеют множество источников происхождения, различные пути вхождения во власть, они относительно независимы друг от друга, что создает их определенную автономию.

При демократическом режиме кадровая революция как социальная технология может использоваться лишь в отношении административного аппарата (государственного, муниципального), при наличии

соответствующих правовых норм, на основании которых вводятся исключения или основания для изменения состава кадров аппарата власти. Законодатель или высшие органы исполнительной власти могут вводить дополнительные критерии, на основании которых должен комплектоваться государственный (муниципальный) аппарат с целью достижения определенных целей (квалификационные, социальные и др.). У власти есть достаточно инструментов для того, чтобы «решить» кадровые вопросы в массовом масштабе: структурные изменения, квалификационные требования, аттестации и др. Но в демократическом обществе все эти процедуры достаточно трудоемки и могут не обеспечить динамичную смену кадров в соответствии с потребностями правящей группы.

Однако для любого типа общества – этатистского, рыночного – основой кадровых революций становится все же еще одно – и самое важное – обстоятельство: институциональное рассогласование формальных и неформальных практик, сложившихся во властной элите и управленческом аппарате общества. Это рассогласование носит системный характер и не может быть рационально разрешено традиционными формальными средствами. Формальные властные практики «пасуют» перед сложившимися в силу конкретных исторических причин неформальными практиками, которые не пропускают инновационный импульс «сверху» и, более того, начинают по-новому структурировать властные отношения, внутриэлитные взаимосвязи.

Не каждая неформальная практика порождает возможность кадровых революций. Но в основе каждой кадровой революции – системная угроза со стороны институционализовавшихся неформальных практик. Эти неформальные практики создают ряд реальных или потенциальных угроз – правящей группе, реализации стратегического курса, реформам и др.

Кадровая революция – это крайнее средство для решения кадровых проблем, поскольку социальные риски и издержки достаточно высоки. В определенных случаях они могут не оправдать надежд организаторов кадровых революций или поглотить и самих организаторов.

Список литературы

1. **Брежнев Л. И.** Отчетный доклад ЦК КПСС XXIII съезду КПСС // XXIII съезд КПСС: стеногр. отчет. М.: Политиздат, 1966. Т. 1.
2. **Верт Н.** История Советского государства: 1900-1991. Изд-е 2-е, испр. М.: Весь мир, 1998.
3. **Гаман-Голутвина О. В.** Политические элиты России. М.: Интеллект, 1998.
4. **Глазунов Н. Г.** Революция как режим трансформации социальной системы // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. Тамбов: Грамота, 2011. № 6 (12). Ч. 3. С. 51-56.
5. **Губернаторы.RU** [Электронный ресурс]: информационно-аналитический ресурс. URL: <http://governors.ru/?razdel=vdat®mode=regions> (дата обращения: 15.08.2012).
6. **Крыштановская О. В.** Анатомия российской элиты. М.: Захаров, 2005.
7. **Лигачев Е. К.** Предостережение. М.: Правда Интернешнл, 1998.
8. **Материалы делегату XXVIII съезда КПСС.** М.: Политиздат, 1990.
9. **Сорокин П.** Социология революции. М.: РОССПЭН; Территория будущего, 2005.
10. **Сувениров А. Ф.** Трагедия РККА: 1937-1938. М.: ТЕРРА, 1998.
11. **Хлевнюк О. В.** Политбюро: механизмы политической власти в 1930-е годы. М.: РОССПЭН, 1996.
12. **Ширяев Е. А.** Эволюция кадрового состава регионального руководства РСФСР в 1930-1941 годы [Электронный ресурс] // Государственное управление: электронный вестник. 2011. № 27. URL: http://e-journal.spa.msu.ru/27_2011/Shiryayev.html (дата обращения: 16.08.2012).

“PERSONNEL REVOLUTION” IN SOCIAL DYNAMICS OF POWER ELITES

Viktor Pavlovich Mokhov, Doctor in History, Professor
Department of State Administration and History
Perm' National Research Polytechnic University
mvp@perm.ru

The author reveals the content of the notion “personnel revolution”, shows the difference between this notion and other notions that characterize the social dynamics of power elites, mentions the signs, forms and conditions of personnel revolutions realization, postulates the role of personnel revolutions as the key element in power elite renewal under the conditions of intra-system transition, and substantiates the essential condition of personnel revolution - factual coup that precedes it.

Key words and phrases: personnel revolution; nomenclature; power elite; aims of personnel revolution; signs of personnel revolution.