

Б.Е. Мустафин Казахский национальный университет имени аль-Фараби,
Казахстан, г. Алматы, e-mail: bmustafin@mail.ru

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ КАК ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ ПОЛИТИЧЕСКОЙ ЭЛИТЫ БУДУЩЕГО В КАЗАХСТАНЕ И РОССИИ

Кадровый резерв выполняет важную роль в формировании и обновлении политической элиты. Республика Казахстан и Российская Федерация имеют общие исторически обусловленные особенности создания и функционирования высшего бюрократического аппарата, который принимает или имеет исключительное влияние на принятие государственных решений. Целью настоящего исследования являлось изучение и сравнение механизма формирования кадрового резерва в Казахстане и России. С целью структурирования сравнительного анализа особенностей кадрового резерва разработан ряд критериев: уровни реализации, возрастные приоритеты, профильность, эффективность и другие. Результаты исследования показали, что механизмы формирования кадрового резерва Казахстана и России во многом схожи, имеют одинаковые, политически обусловленные причины создания и период реализации. Однако, существуют и некоторые различия. Казахстан в основном ориентируется на продвижение молодых лидеров, которые должны пройти определенные карьерные ступени, а также формирует общий резерв, не учитывающий область управления. Россия расширяет возрастные границы резервистов и внедряет профильные кадровые резервы, делая акцент на регионы. Анализ и сравнение опыта обеих стран даёт возможность определить перспективные направления совершенствования механизмов кадрового резерва.

Ключевые слова: кадровый резерв, политическая элита, рекрутирование, карьера, кадровое продвижение.

B. E. Mustafin

Al-Farabi Kazakh National University,
Kazakhstan, Almaty, e-mail: bmustafin@mail.ru

Personnel reserve as a process of formation of the political elite of the future in Kazakhstan and Russia

The personnel reserve plays an important role in the formation and renewal of the political elite. The Republic of Kazakhstan and the Russian Federation share historically determined features of the creation and functioning of the highest bureaucratic apparatus, which takes or has an exclusive influence on state decision-making. The purpose of the study was to learn and compare the mechanism of formation of the personnel reserve in Kazakhstan and Russia. In order to structure and analyze the features of the personnel reserve a number of criteria have been developed: implementation levels, age priorities, specialization, effectiveness, and others. The results of the study showed that the mechanisms for forming the personnel reserve of Kazakhstan and Russia are largely similar, have the same, politically determined, reasons for creation and implementation period. However, there are also differences; Kazakhstan focuses on the promotion of young leaders and forms a common reserve that does not take into account the area of management. Russia is expanding the age limits of reservists and introducing specialized personnel reserves. The analysis of the experience of both countries makes it possible to identify promising areas for improving the mechanisms of the personnel reserve.

Key words: personnel reserve, political elite, recruitment, career, personnel promotion.

Б.Е. Мустафин

Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті,
Қазақстан, Алматы қ., e-mail: bmustafin@mail.ru

Қазақстанда және Ресейде кадрлық резерв болашақтың саяси элитасын қалыптастыру құралы ретінде

Кадрлық резерві саяси элитаны қалыптастыруы мен жаңартуда маңызды рөл атқарады. Қазақстан мен Ресей ортақ тарихи мемлекеттік шешімдер қабылдауға айрықша әсер ететін немесе болатын жоғары бюрократиялық аппарат құру және оның жұмыс істеуі ерекшеліктерге ие. Зерттеудің мақсаты Қазақстан мен Ресейде кадр резервін қалыптастыру механизмін зерттеу және салыстыру болды. Кадр резервінің ерекшеліктерін салыстырмалы талдау мақсатында бірқатар критерийлер әзірленді: іске асыру деңгейлері, жас ерекшеліктері, бейімділігі, тиімділігі және басқалар. Зерттеу нәтижелері Қазақстан мен Ресейдің кадрлық резерв тетіктері көп жағдайда құру себептері мен іске асыру кезеңі бірдей, саяси негізделген ұқсас екенін көрсетті. Алайда, айырмашылықтар да бар; Қазақстан жас көшбасшыларды жылжытуға бағдарланады және басқару саласын ескерместен жалпы резервті қалыптастырады. Ресей резервшілердің жас шектерін кеңейтіп, бейінді кадрлық резервтерді енгізеді. Екі елдің тәжірибесін талдау кадр резерві тетіктерін жетілдірудің перспективалық бағыттарын анықтауға мүмкіндік береді.

Түйін сөздер: кадрлық резерв, саяси элита, жаңарту, саяси құрал, кадрлік қалыптастыру.

Введение

Республика Казахстан и Российская Федерация переживают сейчас достаточно сложный период. Его можно охарактеризовать как период поиска новых форм и методов эффективного реформирования политической, экономической и социальной жизни общества. Элита, представляющая собой «...группу, слой людей, отличающихся от основной массы определенными особенностями, занимающих в иерархической социальной структуре общества ведущее, чаще всего привилегированное положение, и оказывающих серьезное влияние на государственную власть или осуществляющих ее» (Гадевосян, 1996: 255), является важной составляющей жизни общества.

Как определённая система взглядов теория элит была создана В. Паретто (1848-1923), Г. Моска (1858-1941), Р. Михельсом (1876-1936). Основоположники теории элит Вильфредо Паретто и Гаэтоно Моска утверждали, что деление на правящее меньшинство и управляемую массу сохраняется и при переходе от одной исторической эпохи к другой, изменяется лишь состав правящего класса, его структура (Jaeger, 2010). Иными словами, данная теория признает неизбежность существования элиты, которая зависит только от степени соответствия его членов потребностям настоящего времени.

Отрицательное свойство элиты – это тенденция превратиться в закрытый, самодостаточный класс, стремящийся сохранить статус-кво (Buckler, 2009), (Clarke, 2011). «Все правящие классы стремятся стать наследственными, если

не по закону, то фактически», – пишет Г. Моска (Моска, 1994: 193). И это большая проблема для каждого общества и государства. По мнению выдающегося российского и американского социолога П. Сорокина, именно вырождение элиты общества привело к революции 1917 года. «Вырождение власти правящих классов, если их положение исключительно и кастообразно, рано или поздно становится неизбежным. Вызвано это действием биологических и социальных факторов», – отмечал он. (Сорокин, 1992: 291).

Обновление политической элиты, «представляющей социальную группу общества, включающую в себя людей, занимающих господствующие позиции в политическом управлении и принимающих стратегические, общегосударственные решения» (Илеуова, 1997:18), связано с положительными социально-экономическими и политическими изменениями (Dean, 2009).

Постепенная, а не полная, как у Паретто, смена в составе правящего класса позволяет сохранить преемственность и обновление элит за счет лучших выходцев из народа. Как мы видим, вхождение новых лиц в политическую элиту просто необходимо (Brown, 2006).

Существуют разные методы и инструменты обновления политической элиты, но наиболее рациональным нам видится, создание кадрового резерва, выступающего «социальным лифтом». Кадровый резерв помогает рекрутировать новых членов высшего чиновничьего аппарата. Несомненно, определенная часть талантливых людей сама сможет пробиться наверх. Но вместе с тем, если понимать элиту как избранных, лучших людей, то есть необходимость в определенной поли-

тике поощрения таких кадров, «либерализации» механизмов их вхождения в политическую элиту (Kilburn, 2009). Именно кадровый резерв является одним из действенных механизмов обновления политических элит в Казахстане и России.

Республика Казахстан и Российская Федерация имеют схожее историко-политическое наследие от СССР и Российской империи в виде исторически сложившейся традиции функционирования бюрократического аппарата и создания номенклатурной системы. Однако, и Казахстан, и Россия осуществляют постоянные попытки реформирования устоявшихся канонов формирования государственно-чиновничьего аппарата (Кнох, 2008). Сравнение механизма создания и реализации кадрового резерва двух стран даст возможность очертить перспективные направления его совершенствования. Особая актуальность сравнительного анализа связана с развитием Евразийского экономического союза, наращиванием взаимного сотрудничества в политической и экономической сферах.

Методология

Настоящее исследование структурировано вокруг исследовательского вопроса: *Какие механизмы формирования кадрового резерва предусмотрены в Казахстане и России? Чем отличается процесс создания резерва в этих странах?*

Выдвинуто предположение, что, имея общее исторически обусловленное развитие, *Казахстан и Россия имеют схожий механизм формирования кадрового резерва*, направленного на обновление политической элиты.

В рамках исследования проведен анализ литературных источников, официальных обращений, официальных сайтов государственных органов различных уровней управления, информационных порталов и ресурсов. В фокусе анализа и сравнения были существующие в Казахстане и России механизмы формирования кадрового резерва.

С целью обеспечения систематического анализа были определены основные критерии. В исследовании применены общелогические методы: анализ, синтез, обобщение, сравнение, и теоретические методы: анализ литературы и обобщение опыта.

Результаты и обсуждение

Построение инновационной экономики, повышение качества жизни, победа в глобальной

конкуренции невозможны без высокопрофессиональных, талантливых людей с активной жизненной позицией. Именно поэтому формирование общности ярких и целеустремленных специалистов, способных стать основой кадрового резерва системы государственного управления, сферы бизнеса и общественно-политической деятельности, приобретает в настоящее время особую актуальность.

В Казахстане выстроена уникальная система формирования кадрового резерва. Развитие механизма осуществилась поэтапно и практически с момента приобретения независимости. Еще в начале 90-х годов в Республике Казахстан были заложены основы обновления политической элиты посредством поддержки молодых специалистов. Формальный кадровый резерв создан немного позже. Опыт развития кадрового резерва Российской Федерации во много схож. Сравнение казахстанского и российского опыта создания и продвижения кадрового резерва представлено в таблице 1.

Предпосылкой развития кадрового резерва для занятия высших руководящих должностей на государственной службе в Казахстане была создана программа «Болашак», запущенная в 1993 году и действующая по настоящий момент. Цель данной программы – подготовка кадров и специалистов для приоритетных секторов экономики и государственного управления страны. Программа включала в себя как прохождение академического обучения, так и научно-производственных стажировок в ведущих компаниях и университетах мира.

Программа не позиционировалась как формальный кадровый резерв, но многие выпускники этой программы занимают сейчас ведущие государственные и политические позиции, например, первый заместитель председателя партии «Nur Otan» Б.Байбек, аким города Нур-Султан А.Кульгинов, вице-министр труда и социальной защиты Е.Аукенов и другие.

Продолжая поиск эффективных способов создания кадрового резерва, в 2008 году глава государства Н.А. Назарбаев на двух Съездах – II Форуме стипендиатов Международной стипендии «Болашак» и на I Съезде Молодежного крыла «Жас Отан» партии «Нур Отан» поставил задачу «...сформировать новую генерацию современных и эффективных управленцев для системы государственного управления, бизнеса и сферы общественной деятельности» из числа молодежи (Официальный сайт Президента РК, 2008).

Таблица 1 – Сравнение механизмов формирования кадрового резерва Республики Казахстан и Российской Федерации

Критерии	Республика Казахстан	Российская Федерация
<i>Время появления формального кадрового резерва</i>	2008 год	2008 год
<i>Предшествующие механизмы</i>	Программа «Болашак» с 1993 года Кадровый резерв корпуса «А»	Программы на федеральном и региональном уровнях отсутствуют
<i>Уровни поддержки</i>	Президентский	Президентский Федеральный Региональный
<i>Возрастные приоритеты</i>	Республиканский проект «Молодежный кадровый резерв» – 30 лет Республиканский проект «Президентский молодежный кадровый резерв» – не старше 35 лет	«Президентский пул» – не старше 50 лет Региональный молодежный кадровый резерв – не старше 35 лет
<i>Профильность резерва</i>	Отсутствие профильных кадровых резервов	Наличие резервов у отдельных министерств и федеральных агентств
<i>Эффективность</i>	Среднее управленческое звено: акимы районов, начальники департаментов и т.д.	Министры и главы регионов у Президентского пула. На федеральном и региональном уровнях: начальники департаментов и управлений, заместители министров в субъектах федерации
<i>Степень заинтересованности участников</i>	Более 30000 претендентов	Более 200000 заявок

В рамках реализации этого поручения Молодежное крыло «Жас Отан» партии «Нур Отан» совместно с Ассоциацией стипендиатов Международной стипендии Президента Республики Казахстан «Болашак», при поддержке Министерства образования и науки Республики Казахстан, реализовало масштабный республиканский проект «Молодежный кадровый резерв», направленный на выявление, отбор, подготовку и воспитание управленческих кадров страны из числа молодых талантливых, активных казахстанцев.

За время существования данного проекта, с 2009 по 2019 годы, 15 000 молодых людей подали заявки для участия в конкурсе для включения в молодежный кадровый резерв. 2000 человек прошли открытый конкурсный отбор во всех регионах республики; прошли тестирование, обучающие модули, оценку профессиональных компетенций, стажировки в различных организациях (Сайт МК «Жас Отан», 2019).

Наиболее организовано проект «Молодежный кадровый резерв» реализовывался в 2009 году, когда из более чем 500 претендентов были отобраны 27 человек из всех регионов Казахстана по специальной квоте. Это были представители общественных объединений, политических

партий, государственные служащие, которые более 6 месяцев проходили обучение на специально разработанных курсах в Академии государственной службы при Президенте РК, в Центральном аппарате НДП «Нур Отан» и стажировки в центральных органах власти, включая Администрацию Президента РК и Канцелярию Премьер-министра республики.

Выпускники данного курса сейчас работают в различных областях, включая квазигосударственный сектор и государственную службу. Наиболее известными из них являются: Алтынбек Кайсагалиев – заместитель акима города Нур-Султан, Расул Медетов – директор департамента в Антикоррупционной службе РК, Жапал Долиев – директор Центра исследования проблем религий города Нур-Султан, Марс Сатыбалдиев – экс-заместитель акима города Уральск, Ардак Райымбеков – экс-руководитель управления культуры Павлодарской области (Сайт МК «Жас Отан», 2017).

Этот опыт стал платформой для создания Президентского молодежного кадрового резерва, идея которого прозвучала в предвыборной программе Президента Казахстана Касым-Жомарт Токаева в 2019 году. Он подчеркнул, что резерв должен стать эффективным социальным

лифтом для молодежи (Официальный сайт Президента РК, 2019).

«Вижу свою задачу в том, чтобы выдвинуть в систему управления государством молодых специалистов, в том числе из гражданского сектора... Первый список кадрового резерва из 300 человек будет подготовлен до конца года», – написал Глава государства в Twitter (Официальный аккаунт Президента РК в твиттере, 2019).

27 августа 2019 года Глава государства Касым-Жомарт Токаев подписал ряд нормативных правовых актов, направленных на решение вопросов «Президентского молодежного кадрового резерва». В частности, в документах речь шла о создании Национальной комиссии по молодежному кадровому резерву при Президенте РК, составе данной комиссии и правилах формирования молодежного кадрового резерва.

Это открыло уникальную возможность для наиболее подготовленных и опытных молодых людей занять руководящие должности в системе государственного управления и квазигосударственного сектора. При этом, данный кадровый резерв дал возможность продвигать молодежь на все уровни государственной службы на должности: министров и их заместителей; акимов областей, городов республиканского значения, столицы; председателей комитетов; председателей и членов правлений национальных холдингов, нацкомпаний; ответсекретарей центральных исполнительных органов; руководителей аппаратов и т.д.

Согласно Правилам формирования «Президентского молодежного кадрового резерва», принять участие в конкурсном отборе смогли граждане РК не старше 35 лет, имеющие высшее образование и трудовой стаж не менее пяти лет, с наличием от 1-го до 3-х рекомендательных писем. Каждый этап отбора оценивался экспертами по соответствующим направлениям деятельности. Пул экспертов для оценки эссе и персональных проектных работ состоял из представителей академической среды, госслужащих и представителей профессиональных общественных объединений и исследовательских учреждений. Итоговое решение о зачислении принималось Национальной комиссией (Сайт проекта Президентский молодежный кадровый резерв, 2019).

В 2019 году попробовать свои силы решили 13 212 казахстанцев. Все 5 этапов преодолели лишь 300 человек, все они вошли в Президентский молодежный кадровый резерв. 15 января 2020 года в Акорде состоялась личная встреча Президента РК и резервистов, где Токаев сказал:

“Это начало вашей личной истории успеха. Вам предстоит продолжить строительство Казахстана в новых условиях. Не за горами время, когда мы передадим вам бразды власти” (Токаев, 2020).

Ряд экспертов позитивно оценивают проект Президентского молодежного кадрового резерва, в частности старший научный сотрудник Казахстанского института стратегически исследований Б. Садыков отмечает, что резервисты имеют высокую степень подготовленности. Многие из них выпускники зарубежных и ведущих отечественных вузов. Их знания тенденций и трендов позволят адаптировать государственный аппарат к меняющимся условиям и внести новые рациональные управленческие подходы. В целом, как считает ученый, Президентский молодежный кадровый резерв был сформирован на принципах прозрачности и компетентностного подхода (Сайт Казахстанского института стратегических исследований).

Данияр Ашимбаев, политолог, говорит: «Была сделана альтернатива – формирование молодежного кадрового резерва. Этот процесс должен быть постоянным. И для того, чтобы преодолевать имеющиеся, к сожалению, в наших политических традициях определенные недостатки – и кумовство, и трайбализм, и коррупцию – необходимо, чтобы процесс был как можно больше прозрачным. Молодые люди, прошедшие отбор в Президентский кадровый резерв, приблизят Казахстан к достижению заветной цели. С их помощью наша страна войдет в топ-30 развитых стран мира» (Ашимбаев, 2019).

Вице-ректор Академии госуправления Айгуль Кошербаева отмечает, что данный проект особенно важен в условиях глобализации: «Те, 300 молодых людей, которые сегодня вошли в ПМКР, они имеют большие возможности для того, чтобы управлять в меняющемся мире, потому что ситуация в глобальном мире достаточно быстротечна. Каждый день мы наблюдаем изменение каких-то тенденций, событий, возникают новые проекты, возникают новые течения. Но для того, чтобы Казахстан все-таки вошел в 30 развитых государств мира, о чем было обозначено еще в 2015 году, мы должны делать ставку на человеческий капитал» (Сайт телеканала «Хабар»).

Однако, существуют и другие оценки. Так, политолог Расул Жумалы отметил, что Президентскому молодежному кадровому резерву не хватает открытости: «Из этого списка вычлениют каких-то своих, якобы или как бы соответ-

ствуя общему тренду на выдвижение участников президентского пула. Открытости не хватает. Ответов на простые, в общем-то, вопросы: почему именно он, за какие заслуги, чем он оказался лучше, чем другой. Ценз через полгода, через год, оценка его работы, насколько он оказался оправданным на своем месте. Вот такие цензы, мне кажется, надо вводить» (Сайт новостного портала «Тенгриный»).)

Несмотря на противоречивые экспертные оценки, объективные результаты демонстрируют эффективность резерва; уже с января месяца 2020 года стали проходить назначения на различные должности из Президентского молодежного кадрового резерва. Так акимом Турксибского района Алматы стал Бахытжан Акжаров, еще один резервист Азамат Калдыбеков был назначен акимом Алатауского района Алматы, Нурбек Сериков в г.Нур-Султане был назначен заместителем председателя правления АО «Каз-Центр ЖКХ», Аян Бейсекин назначен акимом Иртышского района Павлодарской области и другие.

Здесь мы попытались рассмотреть казахстанский опыт формирования молодежного кадрового резерва, и теперь необходимо осветить, как эта деятельность проходила в схожей нам по исторически сложившимся традициям Российской Федерации.

Интересно, что практически одновременно в Казахстане и России были приняты политические решения о необходимости механизма формирования кадрового резерва. В 2008 году Президент России Д.А. Медведев заявил о необходимости формирования кадрового резерва: «На повестке дня – необходимость создания целостной системы воспроизводства и обновления профессиональной элиты в нашей стране. И как инструмент для этого – формирование общероссийского резерва эффективных управленческих кадров. Стратегия, которую мы с вами приняли, до 2020 года, предусматривает фундаментальные изменения экономической и социальной структуры нашего общества. Мы последнее время много и, что называется, действительно по делу разговариваем об инновационной экономике, о сильном государстве, о глобальной конкурентоспособности. Всё это правильно, всё соответствует нашим планам. Но при этом забывается, что переход к этим рубежам может быть сделан только при активном труде самой талантливой, предприимчивой и умной части нашего общества. То есть для этого нужны хорошо подготовленные управленцы. И это не абстрактное

понятие, а это вполне конкретные люди. Люди, у которых для этого есть все способности, люди, которые хотят этим заниматься, обладают для этого достаточными знаниями, целеустремленностью и волей» (Медведев, 2008).

Важной особенностью механизма кадрового резерва в Российской Федерации является наличие трех уровней кадрового резерва – это так называемый «президентский пул», федеральный и региональный.

Президентский пул создан в 2008 году, составляет список резервистов специальная комиссия, которой руководит глава администрации президента и вице-премьер Правительства РФ. Единственным ограничением для граждан РФ является возраст и стаж управленческой работы: возраст до 50 лет с опытом управления не менее 5 лет, а для людей младше 35 лет – не менее 2 лет работы на управленческой должности. В список вносятся как действующие государственные служащие, так и предприниматели, а также работники научно-образовательных учреждений (Официальный сайт Президента РФ, 2009).

В Президентский пул управленцев вошли 142 человека – 48% представителей кадрового резерва – представители региональных органов государственной власти, 37% – представители федеральных органов. Еще 12% – представители бизнес-сообщества, научные и общественные деятели, 3% – представители органов местного самоуправления. В Кремле подчеркивают, что все они прошли личностно-профессиональную диагностику и оценку управленческих качеств.

В период после утверждения предыдущего состава резерва в декабре 2017 года шесть человек назначены на различные должности Президентом Российской Федерации. Всего получили новые назначения 39 представителей резерва.

В 2019 году выпускники программы кадрового резерва стали главами трех субъектов федерации – Астраханской (Сергей Морозов) и Челябинской (Алексей Текслер) областей, а также города Севастополя (Михаил Развожаев). Также курс закончили назначенные в январе министр экономического развития Максим Решетников и министр науки Валерий Фальков, министр труда Антон Котяков и глава Минздрава Михаил Мурашко (Официальный сайт Президента РФ, 2019).

Кадровый резерв федерального уровня реализуется в рамках программы «Лидеры России». Впервые запущенный в ноябре 2019 года, данный механизм реализуется комиссией при Президенте РФ по вопросам государственной

службы и резерва управленческих кадров под руководством руководителя администрации президента Антона Вайно, а оператором является Высшая школа госуправления РАНХиГС.

Отбор проходит в несколько этапов. Все желающие могут подать заявку, заполнив анкету на сайте конкурса. В финал конкурса «Лидеры России» выйдут 300 человек (по 30 из каждого федерального округа и 60 из ЦФО). Все они получают грант в 1 млн руб. на обучение в одном из вузов России. В финале конкурса будет выбрано около 100 победителей, каждый из которых помимо 1 млн руб. также получит наставника – высокопоставленного чиновника или известного топ-менеджера.

По словам первого замглавы администрации Президента РФ С.Кириенко, «главная задача заключается в том, чтобы государство поддерживало, продвигало людей не по блату, не по тому, что родственники, какие возможности лоббирования и не по количеству денег, которые есть у этих людей и их семьи, а исключительно по их профессиональным, личностным качествам, трудолюбию и потенциалу», – заявил он (Кириенко, 2017).

Также на федеральном уровне, различными министерствами и агентствами формируется собственный кадровый резерв, так например, Федеральным агентством по делам молодежи приказом от 04.07.2019 № 215 «Об объявлении конкурса на включении в кадровый резерв Федерального агентства по делам молодежи» был объявлен конкурс на включение в кадровый резерв для замещения вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы по ведущей группе должностей категории «специалисты» Федерального агентства по делам молодежи. Участвовать в конкурсе могут граждане, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации, имеющие российское гражданство.

На региональном уровне существуют свои попытки создания молодежного кадрового резерва, например, проект «Молодежный кадровый резерв» Правительства Нижегородской области (Сайт Правительства Нижегородской области, 2019) или Республики Татарстан и другими субъектами федерации – цель которых – поиск, развитие и поддержка талантливой молодежи – потенциальных государственных и муниципальных служащих. Условия участия простые: быть гражданином Российской Федерации, в возрасте от 20 до 30 лет, обладать активной гражданской позицией и желанием принести пользу своей области и стране.

Российские эксперты по-разному оценивают перспективы создания подобных проектов. Юрий Дорфман, управляющий партнер хедхантинговой компании CornerStone, напоминает, что власти активно приглашают на госслужбу перспективных менеджеров из бизнеса и «Лидеры России» – один из инструментов для этого. Однако Дорфман ставит под сомнение, что путем конкурсов удастся найти достаточно управленцев для госсектора. Он говорит, что мало кто из управленцев частных компаний в итоге приживается на госслужбе: большинство через некоторое время уходят, потому что не могут адаптироваться в забюрократизированной среде, где решения принимаются медленно (Сайт новостного агентства Интерфакс, 2018).

Никакие искусственные конкурсы не могут заменить естественной конкуренции между людьми, считает директор Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ Владимир Гимпельсон. Конкурс – это всегда игра, и еще неизвестно, как победители смогут проявить себя на настоящей работе в реальной жизни. Он указал на то, что прежние попытки создать президентский кадровый резерв успехом не увенчались – почти никто из отобранных резервистов в итоге не работает в администрации президента. По его мнению, конкурсы не следует проводить каждый год, как недавно пообещал президент: «качество конкурсантов неизбежно будет ухудшаться с каждым годом».

Профессор ВШЭ Олег Вьюгин считает, что: «Пока на таких людей нет спроса, списки составлены, а что делать дальше – никто не знает: нет ни цифровой экономики, ни социальных лифтов» (Ведомости, 2018). Доказательством эффективности конкурса могут стать только истории успеха, когда кто-то из конкурсантов займет видные должности и добьется громких успехов, считает Наталья Зубаревич, директор региональной программы Независимого института социальной политики. Примеров трудоустройства победителей первого тура «Лидеров России» пока единицы. Так, полуфиналист из Сибирского округа Кирилл Лебедев возглавил недавно управление правового организационного кадрового обеспечения министерства региональной политики Новосибирской области, а другой полуфиналист конкурса – Денис Денежкин – стал заместителем мэра Омска и директором департамента имущественных отношений.

Очевидно, что существуют разные оценки эффективности создания подобных проектов не только в Казахстане, но и в России.

В целом, можно сделать вывод, что в Казахстане делают ставку именно на молодежный кадровый резерв, ставя ограничение по возрасту, связывая это с необходимостью прохождения обязательных этапов карьерной лестницы, от среднего управленческого звена к высшему. В Российской Федерации допускают возможность рекрутирования сразу на высшие должности, такие как главы регионов или министров федерального правительства.

Из этого следует, что нашим странам возможно более пристально стоит присмотреться к опыту формирования кадрового резерва, например, использование потенциала политических партий или общественных объединений, профсоюзов для поиска и рекрутирования в республиканские или федеральные системы. Создание профильных кадровых резервов в каждом министерстве и регионе позволило бы сформировать эффективный «социальный лифт» как для молодых людей, так и для людей среднего и старшего возрастов.

Выводы и заключение

В данной работе была предпринята попытка изучить инструмент «кадрового резерва» как способа обновления и циркуляции политической элиты Казахстана и России, выяснить: какое место занимает и какую роль играет этот «социальный лифт» в жизни общества и структурах власти.

И сегодня, к сожалению, этот механизм циркуляции, кадровой мобильности в наших странах ещё не отлажен, и данная проблема, возможно, является центральной в вопросах становления и развития политических элит.

В Казахстане и в России в годы Независимости не было мощных политических потрясений, которые могли бы произвести резкую и полную смену элит, то есть, передачу власти от одной группы людей к другой. Но «герметичность» политической элиты начинает преодолеваться и продвижение выходцев из неэлитных слоев общества в элиту имеет место быть, и одним из факторов этого служит инструмент кадрового резерва, хотя и не в оптимальной степени. В связи с вышеизложенным существует необходимость сделать некоторые выводы и рекомендации.

Первое. Современная политическая элита Казахстана и России включает в свой состав представителей старшего поколения, начало карьеры которых пришлось на советские годы, и более молодых людей, начавших свою политическую карьеру в период Независимости, с учетом возрастных причин, необходим приток новых людей, компетентных и образованных.

Второе. Государству нужно создавать возможности для продвижения талантливых и квалифицированных людей к управлению в государственном секторе, национальных компаниях, которые бы могли обеспечивать конкурентную среду в политической элите.

Третье. Опыт по формированию кадрового резерва для политических государственных служащих показал свою необходимость и востребованность, но нуждается в доработке и законодательном закреплении.

Таким образом, для успешного политического и экономического функционирования и развития двух стран необходимы действенные и эффективные инструменты по созданию или изменению состава политической элиты и кадровый резерв один из таких.

Литература

Илеуова Г.Т. Социальные аспекты формирования и развития политической элиты Казахстана [Текст]: дис. на соиск. учен. степ. канд. полит. наук (22.00.05), Илеуова Гульмира Токшалыковна / Казахский государственный национальный университет им аль-Фараби. – Алматы, 1997. – 82 с.

Моска Г. Правящий класс // Социс. – 1994. № 4. – С. 191-212.

Сорокин П. А. Человек. Цивилизация. Общество. – М.: Политическая литература, 1992. – 542 с.

Тадевосян Э.В. Словарь-справочник по социологии и политологии. – М.: Изд-во “Знание”, 1996. – 271 с.

Официальный сайт Президента РК. <https://www.akorda.kz/ru/events/glava-gosudarstva-nursultan-nazarbaev-prinyal-uchastie-v-rabote-pervogo-sezda-molodezhnogo-kryla-zhas-otan?q=жас%20отан>

Сайт МК «Жас Отан» <https://www.zhasotan.kz/our-projects/>

Сайт проекта Президентский молодежный кадровый резерв <https://pkrezerv.kz/project>

Официальный аккаунт Президента РК в твиттере <https://twitter.com/TokayevKZ>

Сайт проекта Президентский молодежный кадровый резерв <https://pkrezerv.kz/faq>

Официальный сайт Президента РК https://www.akorda.kz/ru/events/akorda_news/meetings_and_sittings/glava-gosudarstva-vstretilsya-s-chlenami-prezidentskogo-molodezhnogo-kadrovogo-rezerva

Сайт Казахстанского института стратегических исследований <http://www.kisi.kz/index.php/ru/biblioteka/publikatsii/64-sadykov-bekzhan-erlanovich/4803-v-prezidentskij-molodezhnyj-kadrovij-rezerv-otobran-naibolee-talantlivye>

Сайт телеканала «Хабар» <https://khabar.kz/ru/news/item/118666-eksperty-otbor-molodezhi-na-gossluzhbu-odin-iz-shagov-v-borbe-s-korrupsiej>

Сайт новостного портала «Тенгриный» https://tengrinews.kz/kazakhstan_news/vyichlenyayut-kakih-to-svoih-politolog-vyiskazalsya-390019/

Сайт новостного агентства Интерфакс <https://www.interfax.ru/russia/582784>

Газета «Ведомости» <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2018/01/17/748043-lideri-rossii-rezerv>

Официальный сайт Президента РФ <http://www.kremlin.ru/events/president/news/3352>

Официальный сайт Президента РФ <http://www.kremlin.ru/events/president/news/57359>

Сайт Правительства Нижегородской области <https://hr.government-nnov.ru/ru-RU/news/default/view/265>

Brown A. D. (2006), A narrative approach to collective identities. *Journal of Management Studies*, Vol.43(4), p.1-13.

Buckler S., Dolowitz D. P. (2009), Ideology, Party Identity and Renewal. *Journal of Political Ideologies*, Vol. 14(1), p.215-227.

Clarke H. D., Sanders D., Stewart, M. C., Whiteley, P.F. (2011), Valence Politics and Electoral Choice in Britain. *Journal of Elections, Public Opinion & Parties*, Vol. 21(2), p.118-208.

Dean D., Croft R. (2009), Reason and choice: a conceptual study of consumer decision-making and voting behaviour, *Journal of Political Marketing*, Vol 8(2), p.76-92.

Jaeger P. T., Bertot, J. C. (2010), Transparency and technological change: Ensuring equal and sustained public access to government information. *Government Information Quarterly*, 27(4), p.17-26

Kilburn H. W. (2009), Personal Values and Public Opinion. *Social Science Quarterly*, Vol. 90(4), p.13-19

Knox C. (2008), Kazakhstan: modernizing government in the context of political inertia. *International Review of Administrative Sciences*, 74(3), p.210-227

References

Ileuova G.T. (1997), Social'nye aspekty formirovaniya i razvitiya politicheskoy elity Kazahstana [Social aspects of formation and development of Kazakhstan's political elite]. Doctoral dissertation. Almaty: al-Farabi Kazakh National University, 82 p.

Moska G. (1994), Pravyashchij klass [Ruling class]. *Socis*, vol. 5, no 4, pp. 191–212.

Sorokin P. A. СHelovek. (1992), *Civilizaciya. Obshchestvo* [Person. Civilization. Society]. M: Politicheskaya literatura, 542 p.

Tadevosyan E.V.(1996), *Slovar'-spravochnik po sociologii i politologii* [Dictionary of sociology and political science]. M: Izd-vo "Znanie", 271 p.

Oficial'nyj sajt Prezidenta RK [Official website of the President of Kazakhstan]. <https://www.akorda.kz/ru/events/glava-gosudarstva-nursultan-nazarbaev-prinyal-uchastie-v-rabote-pervogo-sezda-molodezhnogo-kryla-zhas-otan?q=жас%20отан>

Sajt MK «ZHas Otan» [Website of MK « Zhas Otan»] <https://www.zhasotan.kz/our-projects/>

Sajt proekta Prezidentskij molodezhnyj kadrovij rezerv [Website of the Presidential youth personnel reserve project] <https://pkrezerv.kz/project>

Oficial'nyj akkaunt Prezidenta RK v tvitere [Official account of the President of Kazakhstan on Twitter] <https://twitter.com/TokayevKZ>

Sajt proekta Prezidentskij molodezhnyj kadrovij rezerv [Website of the Presidential youth personnel reserve project] <https://pkrezerv.kz/faq>

Oficial'nyj sajt Prezidenta RK [Official website of the President of Kazakhstan] https://www.akorda.kz/ru/events/akorda_news/meetings_and_sittings/glava-gosudarstva-vstretilsya-s-chlenami-prezidentskogo-molodezhnogo-kadrovogo-rezerva

Sajt Kazahstanskogo instituta strategicheskikh issledovanij [Website of the Kazakhstan Institute for strategic studies] <http://www.kisi.kz/index.php/ru/biblioteka/publikatsii/64-sadykov-bekzhan-erlanovich/4803-v-prezidentskij-molodezhnyj-kadrovij-rezerv-otobran-naibolee-talantlivye>

Sajt telekanala «Habar» [The website of the TV "Habar"] <https://khabar.kz/ru/news/item/118666-eksperty-otbor-molodezhi-na-gossluzhbu-odin-iz-shagov-v-borbe-s-korrupsiej>

Sajt novostnogo portala «Tengrin'yus» [Website of the Tengrinews news] https://tengrinews.kz/kazakhstan_news/vyichlenyayut-kakih-to-svoih-politolog-vyiskazalsya-390019/

Sajt novostnogo agentstva Interfaks [Website of the Interfax news Agency] <https://www.interfax.ru/russia/582784>

Gazeta «Vedomosti» [The newspaper "Vedomosti"] <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2018/01/17/748043-lideri-rossii-rezerv>

Oficial'nyj sajt Prezidenta RF [Official website of the President of the Russian Federation] <http://www.kremlin.ru/events/president/news/3352>

Oficial'nyj sajt Prezidenta RF [Official website of the President of the Russian Federation] <http://www.kremlin.ru/events/president/news/57359>

Sajt Pravitel'stva Nizhegorodskoj oblasti [Website of the government of the Nizhny Novgorod region] <https://hr.government-nnov.ru/ru-RU/news/default/view/265>

Brown, A. D. (2006), A narrative approach to collective identities. *Journal of Management Studies*, 43(4), pp.1-13.

Buckler, S., Dolowitz, D. P. (2009), Ideology, Party Identity and Renewal. *Journal of Political Ideologies*, 14(1), pp.215-227.

Clarke H. D., Sanders D., Stewart, M. C., Whiteley, P.F. (2011), Valence Politics and Electoral Choice in Britain. *Journal of Elections, Public Opinion & Parties*, 21(2), pp.118-208

Dean D., Croft R. (2009) Reason and choice: a conceptual study of consumer decision-making and voting behaviour, *Journal of Political Marketing*, 8(2), pp.76-92

Jaeger P. T., Bertot, J. C. (2010), Transparency and technological change: Ensuring equal and sustained public access to government information. *Government Information Quarterly*, 27(4), pp.17-26

Kilburn H. W. (2009), Personal Values and Public Opinion. *Social Science Quarterly*, 90(4), pp.13-19

Knox C. (2008), Kazakhstan: modernizing government in the context of political inertia. *International Review of Administrative Sciences*, 74(3), pp.210-227