

Мир науки. Социология, филология, культурология <https://sfk-mn.ru>
World of Science. Series: Sociology, Philology, Cultural Studies

2024, Том 15, № 3 / 2024, Vol. 15, Iss. 3 <https://sfk-mn.ru/issue-3-2024.html>

URL статьи: <https://sfk-mn.ru/PDF/32SCSK324.pdf>

DOI: 10.15862/32SCSK324 (<https://doi.org/10.15862/32SCSK324>)

5.4.7. Социология управления (социологические науки)

Ссылка для цитирования этой статьи:

Лескова, И. В. Проблемы формирования управленческих кадров в Российской Федерации / И. В. Лескова // Мир науки. Социология, филология, культурология. — 2024. — Т. 15. — № 3. — URL: <https://sfk-mn.ru/PDF/32SCSK324.pdf> DOI: 10.15862/32SCSK324

For citation:

Leskova I.V. Problems of formation of managerial personnel in the Russian Federation. *World of Science. Series: Sociology, Philology, Cultural Studies*. 2024;15(3): 32SCSK324. Available at: <https://sfk-mn.ru/PDF/32SCSK324.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.) DOI: 10.15862/32SCSK324

Лескова Ирина Валерьевна

ФГАОУ ВО «Государственный университет просвещения», Москва, Россия

Заведующий кафедрой «Политологии и права»

ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия

Центр научно-методического обеспечения государственной культурной
политики и традиционных духовно-нравственных ценностей

Заместитель директора

Доктор социологических наук, кандидат политических наук, профессор

E-mail: leskova.i@yandex.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6083-6692>

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=510760

WoS: <https://www.webofscience.com/wos/author/rid/AAC-8948-2020>

SCOPUS: <https://www.scopus.com/authid/detail.url?authorId=56610215200>

Google Академия: <https://scholar.google.ru/citations?user=BfYOFYMAAAAJ>

Проблемы формирования управленческих кадров в Российской Федерации

Аннотация. Новые социально политические вызовы, с которыми сталкивается государство, требуют изменения характера формирования управленческих кадров. Автор статьи обращает внимание на характер социально-экономических отношений, которые служат основой для качественной оценки существующей системы формирования управленческого аппарата в государственных и муниципальных учреждениях. Особый акцент делается на отсутствии устойчивых системных оснований в подборе и расстановке управленческих кадров. На основе солидного эмпирического материала, ранее проводившегося исследования по выявлению негативных качеств личности руководителей, автор выстраивает собственное представление о том, каким образом должно осуществляться ее формирование. Ибо от того, как формируются управленческие кадры, зависят как общие, так и частные вопросы социально-политического бытия нашей страны. Современное взаимодействие между управленческой и подчиненной прослойкой работников (подчиненное и во многом даже бесправное положение вторых) позволяет отдельным авторам рассматривать его как традиционное для нашего государства явление. В статье показано, что такого рода утверждение носит ярко выраженный провокационный характер, не всегда имеющий реальную историческую основу. В частности, автором предпринята попытка сравнить принципы формирования управленческого аппарата в государственных органах и в пенитенциарном сообществе. Рассмотрев имеющиеся в литературе точки зрения на этот счет, автор приходит к выводу, что обе управленческие

системы строятся на совершенно разных (диаметрально противоположных) принципах. Основным критерием здесь выступает их эффективность, где достижение желаемого результата должно быть гарантировано системой качественного отбора управленческих кадров. В качестве вывода автором делается предположение о том, что только изменение характера подбора и расстановки управленческих кадров может служить гарантией устойчивой и качественной работы управленческого аппарата в государстве.

Ключевые слова: государственное управление; управленческая элита; система власти; структура властных отношений; властная иерархия; пенитенциарное сообщество

Современная социально-политическая обстановка в мире в очередной раз бросает вызов российской государственности. Такого рода противоречия объективно требуют качественной работы всех государственных и муниципальных органов. В этой связи необходимо акцентировать внимание на качестве работы организационно-управленческих кадров. Предлагаемая к рассмотрению тема настолько разноплановая по своему содержанию, что ее изложение возможно только в форме редуцированных выборочных тезисов, ибо при изложении нашего видения проблемы довольно трудно избежать суждений, которые могут носить отчасти декларативный характер, что, безусловно, может рассматриваться отдельными критиками как некие «спекуляции» в виду сложности проблемы. Именно поэтому наше видение можно рассматривать как дискуссионное, т.к. в отдельных случаях мы вынуждены будем использовать императивные суждения. Осознавая необходимость делать в тексте некоторые уточнения, мы постарались опираться на эмпирические исследования, проводившиеся в нашей стране в последние годы.

Новые социально-экономические условия и капиталистические отношения существенно повлияли на характер требований, предъявляемых к соискателю организационно-управленческих должностей. Здесь стал превалировать навык-способность к управленческой деятельности при существенном снижении уровня образованности таких управленцев. Практика показала, что это не является препятствием не только занимать соответствующую должность, но и качественно выполнять свою работу. Тем не менее сами руководители склонны считать, что их сотрудники должны соответствовать определенным профессиональным стандартам. Отдельные руководители прямо указывают на необходимость «систематически повышать квалификацию специалистов», где основной «упор» необходимо делать именно на профильное образование.¹

К сожалению, когда речь идет о профессиональном образовании, у нас очень часто подменяют реальные профессиональные знания и навыки наличием некоего «документа, подтверждающего», что они есть. В исследовании А.Л. Лукьяновой, посвященном проблеме «Отдача от образования» [1], на большом эмпирическом материале делается попытка установить корреляцию между наличием образования и возможностью его практической реализации. Не исключая важность такого исследования, полагаем необходимым сделать некоторые уточнения. В основу качественной оценки наличия у респондентов образования берется диплом об окончании высшего учебного заведения. В то же время в исследовании не уточняется такой показатель-признак как «реальность» этого образования (соответствие уровня знаний и навыкам диплому). Сами исследователи в этой связи констатируют, что «в городах, особенно в крупных, качество образования выше» [1, с. 39]. Но в чем критерии оценки такого качества, авторы исследования не уточняют. Возможно, именно поэтому доля обладателей диплома о высшем образовании имеет самый высокий уровень отдачи в сельской местности — констатируется в исследовании [1]. Звучит довольно парадоксально на фоне устойчивой

¹ Россияне массово захотели сменить работу // <https://lenta.ru/news/2022/01/03/work/?ysclid=Izhclfeurp856340448>.

тенденции «умирающей деревни» в нашей стране. В этой связи вполне можно предположить, что там востребованы любые «специалисты», обладающие неким документом, подтверждающим наличие у них образования. Было бы интересно посмотреть на эти показатели в сравнении с «оттоком» квалифицированных кадров из сельской местности. Возможно, тогда можно было бы говорить о корреляции между уровнем образования в сельской местности и его «отдачей». Кроме того, есть еще один немаловажный аспект — невостребованность отдельных специальностей в сельской местности (физики, химики, авиастроители и т. п.). А вот представители профессий, которые традиционно пользовались спросом в сельской местности, без особых проблем могут самореализоваться в городе (агрономы, ветеринары, представители технических специальностей всех направлений). Может быть, провальность работы отечественного сельскохозяйственного сектора и находится в прямой причинно-следственной связи с тем, каков уровень образования у тамошних специалистов. Оценивая результативность таких выводов, можно оценить как «честно, но не очень».

Отдельные отечественные эксперты убеждены в том, что наличие или отсутствие образования являются ключевым фактором в субъективной оценке работником (руководителем) своих потенциальных способностей.² Проанализировав различные публикации, мы попытались суммировать их и для наглядности представить в виде таблицы (табл. 1).

Таблица 1

Субъективные оценки работников

Варианты субъективных оценок работников	Образовательный уровень	
	образованные	малообразованные
Качественная оценка сотрудников	Умные, эрудированные, обладающие необходимыми профессиональными навыками и способностями	Некомпетентны (не имеют необходимого уровня образования или подготовки) в том деле, которым занимаются
Субъективная оценка своей профессиональной деятельности	Систематически анализируют свои поступки. Критически оценивают свои неудачи и успехи. В то же время склонны к излишней самокритике	Не склонны критиковать себя и анализировать свою профессиональную деятельность
Субъективная оценка своего профессионального потенциала	Уверены в том, что могут быть успешны благодаря профессионализму и компетентности	Не уверены, в своей успешности в силу того, что коллеги и руководители не способны оценить их профессиональные качества
Субъективная оценка причин успешности	Необходимость быть профессиональным и компетентным в своей сфере	Никак не связано с профессиональными качествами, а обусловлено «просто везение» или наличием «поддержки» со стороны
Субъективная оценка причин, препятствующих успешности	Среди коллег и руководителей есть более профессиональные и компетентные специалисты	Любые обстоятельства, кроме профессиональных (не связаны с их непосредственной трудовой деятельностью)

Составлено авторами

К сожалению, авторы исследований не уточнили, какие категории работников и руководителей они определяют как «образованные» и «малообразованные», тем не менее мы можем наблюдать «полярность» двух категорий работников в зависимости от «уровня образования», где его наличие определяет качественную субъективную оценку к самому труду и его перспективе. Что касается категории «малообразованных», то, на наш взгляд, это классическое описание эффекта Даннинга-Крюгера [2], на что указывает очевидность выводов, сделанных авторами.

² Почему в России так мало грамотных руководителей // <https://5sfer.com/pochemu-v-rossii-tak-malo-gramotnykh-rukovoditeley/>

Отметим еще один принципиальный момент, оказывающий существенное влияние на качество образования — его доступность. Не секрет, что изменение качественной системы оценки уровня знаний потенциального абитуриента определяется результатами ЕГЭ. Отсутствие критериев объективности такого характера оценки знаний приводит к тому, что количество обучающихся в высших учебных заведениях сокращается. Сегодня «вузы с трудом заполняют аудитории примерно на половине специальностей»³, в то же самое время статистика фиксирует, что «60 % школьников уходят из школы после 9-го класса».³ Нельзя сказать, что эта категория обучающихся не стремится к получению высшего образования. Напротив, они просто ищут другой путь к этому, исключая ненужные, по их мнению, испытания в виде ЕГЭ.⁴ Возможно, в этом есть положительный эффект: индивид получает не только профессиональные навыки, но и житейский опыт, который в дальнейшем позволяет ему формироваться в качестве профессионала своего дела, ибо не секрет, что чем сложнее мир, в котором живет человек, тем больше времени ему необходимо для получения образования (необходимых знаний). Отсюда и существующее в педагогической среде мнение, о том, что «довольного современным российским образованием не найти».³

В этом контексте особенно остро встает вопрос о качестве управленческих кадров. На наш взгляд, такое положение дел иллюстрируется результатами опроса, который был проведен сервисом «Работа.ру» (май 2024 года, N = 3 500 респондентов, по всей стране).⁵ Респондентам было предложено определить те качества руководителей, которые позволяют давать ему негативную оценку — «плохого руководителя» (табл. 2).⁶ Результаты такого исследования получили довольно широкое распространение в сети Интернет, что породило довольно активную дискуссию в отечественной блогосфере.⁷

Таблица 2

Качества плохого руководителя

Место в рейтинге оценок	Качества руководителя	Показатели вариантов ответов в %
1	Неумение делегировать задачи	36 %
2	Отсутствие лидерских качеств	32 %
3	Неумение быстро принимать решения	21 %
4	Излишний контроль за подчиненными	18 %

Из приведенной таблицы видно, что первое качество «плохого руководителя» напрямую связано с уровнем и качеством образования, на что мы обратили внимание в самом начале статьи. В социологической литературе на основе эмпирических данных установлено, что «с ростом уровня образования менеджеров повышается эффективность управления» [3], а по мнению Ю.В. Шалыгина, аксиоматичным является утверждение о том, что «повышение интеллектуального уровня увеличивает прочность системы» [4, с. 183]. Говоря другими словами, уровень образования — это не только один из основных признаков руководителя, но и залог устойчивой и качественной работы конкретного учреждения или организации. Только понимание всех управленческих механизмов дает возможность руководителю правильно

³ Свирина А. «Над ними проводились многолетние опыты по демотивации!»: почему доценты бегут с «работы мечты»? // <https://www.business-gazeta.ru/article/641585?ysclid=lzqh4hyxp250167588>.

⁴ Убегают от ЕГЭ: чем больше проблем в регионе — тем больше школьников идут в колледжи, чтобы не сдавать госэкзамен // <https://dzen.ru/a/ZBUyC-bhOw9s3Xfx?ysclid=lzz678ozvq375984050>.

⁵ Россияне назвали качества плохого начальника // <https://iz.ru/1392644/2022-09-09/rossiane-nazvali-kachestva-plokhogo-nachalnika?ysclid=lzhibx00i7y564918673>.

⁶ Здесь и далее, мы будем использовать данные из этого исследования.

⁷ Исследование: 40 % сотрудников в России назвали худшим качеством руководителя токсичность // <https://russia.rt.com/russia/news/1117914-nachalnik-issledovanie-kachestva>.

определять не только необходимые приоритеты в работе, но и находить соответствующих задачам исполнителей. В этой связи 52 % респондентов отметили, что такие руководители «не умеют правильно формулировать цели и задачи».⁵ В данном контексте следует понимать, что функция целеполагания в деятельности руководителя «заключается в установлении баланса между возможностями и целями» [5]. А дело, как известно, — «надёжный индикатор искренности намерений человека» [6, с. 115].

Другим по значимости негативным признаком респонденты определили «отсутствие лидерских качеств» у руководителя. Полагаем, что это качество носит исключительно индивидуальный характер и может рассматриваться как показатель отсутствия необходимого отбора среди потенциальных кандидатов на руководящие должности. Как следствие, здесь мы можем наблюдать большое количество негативных сценариев: от невозможности принимать адекватные ситуации управленческие решения (агрессивность — 23,8 %, необъективность — 19,8 %) до откровенного унижения сотрудников.⁸ Наши наблюдения показывают, что среди руководителей среднего звена наблюдается тенденция, когда человек, оказавшийся в управленческой структуре (независимо от того, государственной или муниципальной), не стремится занять высшее положение, где он вынужден будет нести ответственность за «не совсем законные решения», напрямую детерминированные коррупционной составляющей. Получив определенные навыки и обладая необходимыми знаниями, индивид, способный понимать суть реальных отношений в управленческом сегменте, не стремится «вверх». Для него очевидно, что лицо, занимающее высшее положение в управленческой иерархии учреждения или организации, должно осуществлять некоторые функции, которые очень часто входят в противоречие с требованиями закона. С другой стороны, если же занимать низшее положение в служебной иерархии, то для него это чревато зачастую откровенно «бесправным положением» [7]. Отдельные авторы предлагают рассматривать это «как традиционное для России», где и представители среднего управленческого звена тоже могут характеризоваться «бесправным положением» [7].

Все это приводит к тому, что представители среднего звена управленческого аппарата стремятся в период работы в государственных органах использовать свое должностное положение «по максимуму» — знания, навыки, умения, и самое главное — необходимые связи. Когда багаж становится достаточным (по мнению его обладателя) или же ситуация складывается таким образом, что дальнейшее пребывание в должности (структуре) чревато негативными последствиями, человек уходит в частный бизнес (или, как принято говорить, — «на вольные хлеба»). Это позволяет ему быть не только независимым в принятии управленческих решений, но и независимым материально. Именно здесь, помимо своих знаний и навыков, такой специалист активно использует все «наработанные в период государственной службы связи», но теперь уже с большей материальной отдачей. Наиболее часто такие факты становятся достоянием гласности при взаимодействии следователя и адвоката, которые ранее совместно проходили службу в органах внутренних дел [8]. На примере руководителей среднего звена четко прослеживается корреляция их профессиональной деятельности, которая «зависит от характера жизненных целей» [9, с. 86].

Учитывая, что «человек по своей природе стремится к личному благу» [10, с. 36], то кроме вышеназванной категории руководителей среднего уровня необходимо выделить еще и тех, кто ориентирован на построение карьеры. Это люди, стремящиеся максимально использовать свое положение для того, чтобы попасть в категорию «неприкасаемых», это гарантирует им не только постоянное присутствие в «обойме» руководителей, но и вне зависимости от происходящего продолжать оставаться «на плаву». Находясь «в обойме», он

⁸ Ярославский бизнесмен запряг сотрудников в колесницу в честь дня рождения // https://vk.com/wall-24508526_46421?ysclid=lzzbi6d1es810475541.

как никто другой понимает, что именно здесь действует принцип «своих не бросаем». Концептуально на уровне специальных служб это превосходно описано Гривадием Горпожаксом в романе «Джин Грин — неприкасаемый» [11]. Традиционно эту категорию принято характеризовать лицами, занимающими высокое положение в государственной иерархии. В качестве одиозного примера принято называть бывшего Министра обороны Российской Федерации А. Сердюкова.⁹

Для того чтобы занимать руководящее положение, необходимы жизненный и профессиональный опыт, что позволяет его носителю использовать их в решении сугубо личных задач — «через свою профдеформацию» [12, с. 30]. Однако современная система отношений выстроена таким образом, что многие из вышеперечисленных качеств не могут быть востребованы, что, по меткому выражению С. Уралова, представляет собой некую систему «консервации социальных лифтов» [13, с. 278]. И вот тут встает закономерный вопрос о природе властных отношений: повезло ли тебе принадлежать к такой социальной среде, которая вне зависимости от твоих личных и профессиональных качеств гарантирует «хлебное место» [14]? Это, по мнению И.А. Уварова, существенно отличает государственную систему подбора и расстановки кадров от такой же в системе криминальных отношений [15]. Анализируя ФСИН России как государственный орган, цитируемый автор приходит к выводу о том, что в условиях пенитенциарного социума нельзя получить доступ к управляющей верхушке пенитенциарного сообщества, если ты своим жизненным путём не доказал (показал) свои реальные лидерские качества [15]. Такой подход к оценке управленческих кадров не является новым: более двадцати лет назад попытку такого анализа предпринял А.Н. Олейник [16]. Однако в отличие от И.А. Уварова данная работа носила исключительно тенденциозный характер, что существенно снижало ее информативную сущность, тем не менее оба автора сделали довольно интересные замечания по поводу принципов формирования властно-управленческой элиты в государственных органах и пенитенциарном сообществе.

Так, по мнению А.Н. Олейника, государственная власть в Российской Федерации строится по тюремно-криминальному типу, где только негативные качества (если не сказать криминальные) гарантируют место в управленческих структурах, что, на наш взгляд, довольно спорно. Здесь нам ближе концептуальный подход И.А. Уварова, который, напротив, видит существенную разницу между принципами формирования управленческой «элиты» в государственных (в частности, в правоохранительных) органах и в пенитенциарном сообществе. В первом случае приемлемы абсолютно любые формы, о чем мы также говорили в нашей статье. А вот в системе неформальных отношений осужденных такие принципы не работают. Только личный опыт, демонстрирующий приверженность ценностям пенитенциарного социума, может служить гарантией доступа к властным отношениям среди осужденных [17; 18]. Пенитенциарное сообщество понимает, что «не следует множить сущее без необходимости» [19], ибо негативные тенденции, как правило, влекут за собой деструктивные процессы, пресечение которых является обязанностью осужденных, занимающих высшее положение в пенитенциарной иерархии [20]. Это емко выразил А. Афанасьев в своей качественной оценке условий, в которых формируется пенитенциарное сообщество: «тюрьма — лучший лекарь от гордыни» [21].

Если проводить параллели между точками зрения двух цитируемых авторов, то существенным различием является утверждение А.Н. Олейника о том, что государственная власть строится на тех же принципах, что и пенитенциарное сообщество, а И.А. Уваров, напротив, показывает, что это «строительство» осуществляется на разных (диаметрально

⁹ Куда делся бывший министр обороны Сердюков, который чуть не угробил российскую армию // <https://dzen.ru/a/ZFAAGKG-L3EKLAf?ysclid=m044opvzng50380732>.

противоположных) принципах — «иновластие здесь немислимо».¹⁰ Подтверждение последнего подхода мы находим в социологических исследованиях, проведенных специалистами из Высшей школы экономики — «Человеческий капитал российских профессионалов» [22]. Основной вывод: «российские руководители не просто характеризуются в массе своей низким качеством их человеческого капитала, но и зачастую уступают в этом отношении своим подчинённым. Возможно, это является одной из причин того, что они оказываются неспособны адекватно оценить квалификацию последних и правильно их подобрать» [22]. К аналогичным выводам приходят и другие авторы. Говоря другими словами, представители криминального сообщества в нашей стране смогли выстроить такую систему подбора и расстановки кадров, при которой достижение желаемого результата гарантировано.

Таким образом, сказанное позволяет нам говорить о системных противоречиях, которые детерминируют формирование управленческих кадров. «Эффективность системы определяется не качеством руководителей, а качеством самой системы. Хорошая система та, что в силу своей природы заинтересована прививать людям человеческие качества» [9, с. 335]. Если исходить из такого посыла, то, как отмечает А. Казаков, предпринявший попытку сформулировать стратегию нашего Президента, «надо создавать систему обнаружения людей качества и систему привлечения их к государственному делу» [23, с. 169]. Возможно, термин «обнаружение» здесь не совсем уместен, уж больно сильно он отдает милитаризмом, но, по сути, это верный посыл. Не стоит в таком случае «улучшать плохо работающую систему — проще создать новую» [13, с. 41].

ЛИТЕРАТУРА

1. Лукьянова, А.Л. Отдача от образования: что показывает метаанализ: Препринт WP3/2010/03 / А.Л. Лукьянова. — М.: Издательский дом Высшей школы экономики. — 2010 — 60 с.
2. Сергеева, Е.К. Эффект Даннинга-Крюгера как одно из метакогнитивных искажений и его влияние на действия индивида / Е.К. Сергеева // Academy. — 2020. — № 8(59). — С. 46–47.
3. Сарно, А.А. Значение уровня образования менеджеров для эффективности управления / А.А. Сарно, И.Н. Сарно, В.Г. Иванов // Вестник Ленинградского государственного университета имени А.С. Пушкина. — 2008. — № 2. — С. 136–144.
4. Шальгин, Ю.В. Проект Россия. Четвертая книга. Большая идея / Ю.В. Шальгин. — М.: Эксмо, 2010. — 320 с.
5. Вавилова, Н.В. Некоторые аспекты подбора руководителей при формировании управленческого резерва предприятия (на примере ООО «Тольяттикаучук») / Н.В. Вавилова // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Психология. — 2008. — № 2(4). — С. 32–38.
6. Проект Россия. Вторая книга. Выбор пути— М.: Эксмо, 2007. — 448 с.
7. Сперкач, А.И. Цивилизационные основания межэлитного взаимодействия в современной России / А.И. Сперкач // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. — 2021. — Т. 11, № 3. — С. 47–54.

¹⁰ Сурков, В. Национализация будущего / В. Сурков // Экспер. — 2006. — 20 ноября.

8. Мельниченко, Р.Г. «Бывшие» в адвокатуре / Р.Г. Мельниченко // Евразийская адвокатура. — 2020. — № 6(49). — С. 22–25.
9. Проект Россия. — М.: Эксмо, 2007. — 384 с.
10. Проект Россия. Третья книга. Третье тысячелетие. — М.: Эксмо, 2009. — 448 с.
11. Горпожакс, Г. Джин Грин — неприкасаемый: Карьера агента ЦРУ № 14 / Г. Горпожакс. — М: Интерпринт, 1990. — 678 с.
12. Уралов, С. ПостУкраина. Страна без государства / С. Уралов. — СПб.: Лира, 2024. — 352 с.
13. Уралов, С. Миропорядок по-русски / С. Уралов. — СПб.: Питер, 2018. — 320 с.
14. Саттон Р. Не работайте с мудаками / Р. Саттон; перевод Л. Сумм и К. Будников. — М.: СоКратко, 2023. — 208 с.
15. Уваров, И.А. Значение социального пространства исправительного учреждения для формирования социокультурных качеств личности осужденного / И.А. Уваров // Политконсультант. — 2024. — Том 4. — № 4. — URL: <https://politicjournal.ru/PDF/03PK424.pdf>.
16. Олейник, А.Н. Тюремная субкультура в России: от повседневной жизни до государственной власти / А.Н. Олейник. — М.: НИЦ ИНФРА-М, 2021. — 418 с.
17. Уваров, И.А. Криминологические особенности функционирования неформальных норм поведения в условиях изоляции от общества / И.А. Уваров // Российский следователь. — 2021. — № 3. — С. 60–63.
18. Уваров, И.А. Структура властных отношений в пенитенциарном сообществе / И.А. Уваров // Теория и практика общественного развития. — 2021. — № 12(166). — С. 57–61.
19. Переслегин, С.Б. Опасная бритва Оккама / С.Б. Переслегин. — М.: АСТ, Астрель, 2011. — 664 с.
20. Уваров, И.А. «Положенец» и его место в системе структурообразующих признаков пенитенциарного сообщества / И.А. Уваров // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. — 2021. — № 9. — С. 65–70.
21. Афанасьев А. Первый визит сатаны / А. Афанасьев. — М.: Мартин, АСТ, 1997. — 372 с.
22. Человеческий капитал российских профессионалов: состояние, динамика, факторы: [монография] / Н.Е. Тихонова, Ю.В. Латов, Н.В. Латова [и др.]; отв. ред. Н.Е. Тихонова, Ю.В. Латов; ФНИСЦ РАН. М.: ФНИСЦ РАН, 2023. — 488 с.
23. Казаков, А. Лис Севера. Большая стратегия Владимира Путина / А. Казаков. — СПб.: Питер, 2020. — 368 с.

Leskova Irina Valeryevna

Federal State University of Education, Moscow, Russia
Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
E-mail: leskova.i@yandex.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6083-6692>

RSCI: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=510760

WoS: <https://www.webofscience.com/wos/author/rid/AAC-8948-2020>

SCOPUS: <https://www.scopus.com/authid/detail.url?authorId=56610215200>

Google Scholar: <https://scholar.google.ru/citations?user=BfYOFYMAAAAJ>

Problems of formation of managerial personnel in the Russian Federation

Abstract. The new socio-political challenges faced by the state require a change in the nature of the formation of managerial personnel. The author of the article draws attention to the nature of socio-economic relations, which serve as the basis for a qualitative assessment of the existing system of formation of the administrative apparatus in state and municipal institutions. Special emphasis is placed on the lack of stable systemic foundations in the selection and placement of managerial personnel. Based on solid empirical material, previously conducted research on the identification of negative personality traits of managers, the author builds his own idea of how its formation should be carried out. For both general and particular issues of the socio-political existence of our country depend on how managerial personnel are formed. The modern interaction between the managerial and subordinate stratum of employees (the subordinate and in many ways even the disenfranchised position of the latter) allows individual authors to consider it as a traditional phenomenon for our state. The article shows that this kind of statement has a pronounced provocative character, which does not always have a real historical basis. In particular, the author attempts to compare the principles of the formation of the administrative apparatus in state bodies and in the penitentiary community. Having considered the points of view available in the literature on this subject, the author comes to the conclusion that both management systems are based on completely different (diametrically opposed) principles. The main criterion here is their effectiveness, where achieving the desired result should be guaranteed by a system of high-quality selection of managerial personnel. As a conclusion, the author makes the assumption that only a change in the nature of the selection and placement of managerial personnel can serve as a guarantee of stable and high-quality work of the administrative apparatus in the state.

Keywords: public administration; managerial elite; power system; structure of power relations; power hierarchy; penitentiary community