

СОЦИОЛОГИЯ И ПОЛИТОЛОГИЯ

УДК 323.396; 37.035.91

И.С. Палитай, С.Ю. Попова, А.В. Селезнева

РЕКРУТИРОВАНИЕ МОЛОДЫХ ПОЛИТИЧЕСКИХ ЛИДЕРОВ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: КАНАЛЫ, ФОРМЫ, ТЕХНОЛОГИИ

Представлены результаты исследования, в ходе которого были проанализированы существующие формы поддержки молодежных инициатив и рекрутирования молодых лидеров; технологии, методы и инструменты поиска, отбора, развития и сопровождения молодых политических лидеров, каналы и практики их рекрутирования. Материалом для анализа послужили сведения интернет-сайтов политических партий, молодежных движений и организаций, молодежных общественных институтов, органов государственной и муниципальной власти.

Ключевые слова: государственное управление; кадры государственной службы; кадровый потенциал; рекрутирование; каналы рекрутирования; практики рекрутирования; молодое поколение политиков; политические лидеры.

Введение. Постановка проблемы

В современной России сложилась интересная ситуация в сфере государственного управления. Несмотря на огромное число чиновников, в стране наблюдается определенный кадровый голод на всех уровнях власти, потребность в эффективных управленцах, умеющих стратегически мыслить и работать в системе изменений. При этом имеющаяся на сегодняшний день тенденция к омоложению политической элиты, по мнению ряда авторов, во многом есть результат не системного подхода к этому вопросу, а отказа от необходимости прохождения всех номенклатурных стадий, наличия определенных ресурсов у молодых людей или проявления ими активности [1]. В этом случае особенно актуально говорить о *молодежных политических элитах* в связи с отсутствием выстроенной *системы их рекрутирования*. И если изучение систем воспроизводства современных политических элит России в ходе развития переходных социально-экономических процессов известны (см., например, [2–4]), то анализ рекрутирования молодых политических лидеров носит фрагментарный характер (см., например, [5–7]). Это обуславливает необходимость научного осмысления проблемы подготовки политических лидеров из числа молодежи, систематизации имеющихся в современной России практик, каналов, форм и технологий их рекрутирования.

Концептуально-методологические основания исследования

Теоретико-методологической платформой исследования является *политико-психологический подход*, который позволяет интегрировать различные положения социогуманитарных наук и применяет психологические знания для анализа заявленной проблемы в предметном поле политической науки (подробнее см.: [8]). В зарубежной и российской политической психологии накоплен значительный пласт теоретико-методологических разработок и эмпирических исследований политической элиты, ее человеческого капитала и процесса рекрутирования [9–12], а также политических лидеров (в том числе молодых), их психологических особенностей и ролевых характеристик [13–16].

В данном исследовании предметом анализа является процесс рекрутирования молодых политических лидеров, т.е. существующие в рамках него практики, формы, а также каналы поиска и отбора молодых людей, технологии развития их лидерского потенциала, встраивания в политическую элиту страны. Рассмотрим основные концептуально-методологические положения, которые лежат в основе нашего анализа.

Прежде всего отметим, что для выработки универсальных методов нами предлагается рассматривать *молодое поколение*, исследование которого имеет в своем основании положение о значении особенностей социализационного контекста, сформулированного К. Мангеймом [17]. Условия социализации не только формируют систему ценностей, отделяющую одно поколение от другого [18], но и закладывают отношение к политике и участию в ее процессах [19]. Такой подход позволяет говорить об «общности людей определенного возраста, имеющих сходные представления о политике и власти, сформированные в процессе первичной политической социализации под влиянием историко-политического и социокультурного контекста его протекания» [20. С. 24].

Одной из составляющих процесса «элитной инженерии», актуальной в современной России и представляющей собой аудит действующей элиты с определением возможностей ее трансформации [21. С. 96], является необходимость становления и развития *института молодежных политических элит*, который способен обеспечить молодежными лидерами и квалифицированными кадрами органы управления на федеральном, региональном и муниципальном уровнях [22]. Под *политической элитой* при этом понимается высшая страта, определяющая, каким образом функционируют и развиваются общество и его отдельные подсистемы [23. С. 23]. Однако мы согласны с мнением О.В. Гаман-Голутвиной, которая полагает, что подобного рода структурно-функциональный подход необходимо дополнить ценностным, поскольку речь идет о людях, на которых вследствие имеющегося у них ресурсного потенциала лежит ответственность за принятие политических решений, реализацию значимых целей, масштабных проектов, а следовательно, и за то, по каким нормам и ценностям живет общество [24].

Говоря о необходимости формирования института молодежных политических элит в современных условиях, стоит отметить, что на первый план здесь выходят принципы и механизмы отбора кандидатов в элиту, т.е. *процесс рекрутинга*, под которым понимается «исторически сложившаяся практика и способ взаимодействия индивидов, связанные с изменением их властно-политического статуса», а также малоизученные на сегодняшний день особенности и модели карьерного роста и каналы рекрутации [1. С. 72]. Однако зачастую в процессе рекрутирования элиты, т.е. отбора подходящих кандидатов на ту или иную политическую роль, основными критериями выступает соответствие психологических характеристик соискателя требованиям роли [25. С. 32]. Именно личностные особенности представителя элиты и его политическая роль представляют собой те факторы, которые влияют на качество политических элит. Поэтому, на наш взгляд, при разработке системы рекрутинга и его анализе нельзя замыкаться на институциональном подходе, который в условиях трансформирующейся политики может либо не ухватывать источник происходящих перемен, либо быть не в состоянии объяснить их [26. С. 49]. Введение в анализ психологических параметров может позволить посмотреть на представителей политической элиты с точки зрения их человеческих и субъективных характеристик, что дает возможность оценивать и прогнозировать потенциал молодой элиты.

Вместе с тем учет психологических особенностей, выделяющих из общей массы тех или иных потенциальных представителей политической элиты, дает нам возможность двигаться в плоскости *политического лидерства*, каждый вид которого (законодательный, исполнительный, региональный и т.д.) представляет собой отдельный тип политической элиты. Политический лидер при этом, на поиск, отбор и развитие которого и направлен процесс рекрутирования, – это человек, который не только имеет ресурсный потенциал, но и может оказывать влияние на позицию, взгляды и ожидания своих последователей, что, в свою очередь, может привести к преобразованию окружающей политической действительности.

В процессе рекрутирования молодых политических лидеров выделяются разные составляющие (системы, каналы, механизмы и пр.). Мы анализируем каналы, формы и технологии рекрутирования, что, на наш взгляд, соответствует выбранному нами междисциплинарному подходу к анализу заявленной проблемы. *Каналы рекрутирования* понимаются нами в традиционном политологическом смысле как институциональные пути продвижения людей к вершинам властной иерархии. *Формы рекрутирования* – это способы организации процесса, определяющие его внешние контуры и внутреннее содержание, особенности взаимоотношений его участников друг с другом и внешней средой. *Технология рекрутирования* – совокупность последовательных взаимосвязанных процедур и операций, применяемых методов и инструментов, обеспечивающих достижение поставленной цели.

Поскольку предметом нашего анализа является процесс рекрутирования молодых политических лидеров на современном этапе политического развития России, мы будем рассматривать как классические (или, по крайней мере, определенные в качестве таковых в рамках политической науки), так и новые, сложившиеся в последние годы и не имеющие еще достаточного научного осмысления практики, каналы, формы и технологии рекрутирования лидеров и элит. Во-первых, молодые лидеры, продвигаясь по карьерной лестнице в политической сфере, встраиваются в действующую политическую элиту на федеральном, региональном и местном уровнях. Поэтому традиционные каналы рекрутирования *элиты* (например, политические партии или бюрократический аппарат) работают и в отношении политических лидеров. Во-вторых, в связи с появлением общемирового тренда на поиск и развитие людей с лидерским потенциалом для решения различных управленческих задач в нашей стране появляются новые каналы и механизмы рекрутирования именно молодых *лидеров* (различные конкурсы и олимпиады), в том числе и для политической сферы. В-третьих, если речь идет о *молодых* лидерах, то в условиях активного развития сферы государственной молодежной политики в нашей стране многие направления, формы и технологии ее реализации также способствуют поиску, отбору и развитию молодых политических лидеров. В-четвертых, рекрутирование молодых лидеров происходит не только через специальные политические проекты (внутрипартийные или предвыборные), но и в рамках более широких социальных и образовательных программ. Эти обстоятельства определяют фокус нашего исследовательского внимания и обуславливают довольно широкий спектр рассматриваемых нами практик рекрутирования молодых политических лидеров в современной России.

Рекрутирование молодых политических лидеров

1. Каналы рекрутирования молодых политических лидеров. Основными каналами рекрутирования молодых политических лидеров в современной России являются следующие:

- политические партии и их молодежные отделения («Единая Россия» и «Молодая гвардия Единой России», КПРФ и «Союз коммунистической молодежи», ЛДПР и Молодежное отделение ЛДПР и др.);
- молодежные движения и организации политической и неполитической направленности федерального и регионального уровней (Всероссийский студенческий союз, «Волонтеры Победы», Молодежное отделение Российского общества политологов, «Молодежь за трезвую столицу» и др.);
- молодежные общественные институты, осуществляющие представительные и консультативные функции при органах государственной власти (молодежные парламенты, молодежные правительства, молодежные общественные палаты, молодежные избирательные комиссии и пр.);
- органы государственной и муниципальной власти (бюрократический аппарат).

Рассмотрим более подробно особенности данных каналов.

У российских политических партий есть интересный опыт работы с кадровым партийным резервом.

Партия «Единая Россия» за время своего существования реализовала два специальных политических проекта, которые были направлены на вовлечение молодежи в общественно-политическую жизнь страны, рекрутирование молодых людей в органы законодательной власти в рамках предвыборных кампаний.

В 2006 г. был организован проект «Политзавод», финалисты которого были включены в финальный список партии на выборах в Государственную думу ФС РФ в 2007 г. В настоящее время о реализации этого проекта и его результатах говорить сложно, поскольку достаточной информации об этом в публичном пространстве не представлено. В 2011 г. в рамках очередного избирательного цикла были проведены «Молодежные праймериз – 2011», нацеленные также на отбор кандидатов на региональные и федеральные выборы. Участниками были 1 900 молодых людей в возрасте от 21 до 35 лет. Победители проекта, получившие статус золотой звезды, имели возможность участвовать в предварительном народном голосовании для определения кандидатур в списки партии на выборах депутатов Государственной думы. Призеры проекта – обладатели статуса серебряной звезды – могли выдвигаться на внутрипартийное голосование в рамках региональных и муниципальных выборов. Эксперты отмечают, что данный проект не стал эффективным механизмом рекрутирования молодых лидеров в политику, поскольку большинство победителей и призеров не смогли пройти фильтр предварительного партийного голосования [27]. Однако, на наш взгляд, он способствовал получению молодыми людьми опыта политической деятельности и предвыборной борьбы.

Можно также отметить работу Высшей партийной школы партии «Единая Россия», которая разработала комплекс образовательно-просветительских мероприятий, направленный на обучение, развитие и повышение квалификации сотрудников партии, ее членов и сторонников. Программа обучения состоит из тематических модулей, направленных на разные целевые аудитории, и носит прикладной характер [28]. Курс включает в себя четыре модуля: «Политический лидер», «Партийный организатор», «Политические технологии», «Политический текст». Модуль «Политический лидер» был реализован с декабря 2018 по февраль 2019 г. [29]. Согласно Положению кадровый проект «Политический лидер» направлен на выявление у участников проекта лидерских качеств, способностей к публичной общественно-политической деятельности, принятию самостоятельных решений и конструктивному восприятию конфликтов, а также на развитие у участников проекта, включенных в кадровый резерв Партии, профессиональных компетенций, навыков и умений, необходимых для осуществления публичной общественно-политической деятельности [30]. В рамках данного модуля прошли обучение 150 участников, которые отбирались через открытый конкурс.

Коммунистическая партия РФ в Центре политической учебы ЦК КПРФ регулярно проводит обучение молодых коммунистов [31]. Для слушателей проводят курс лекций по марксистско-ленинской философии, основам политэкономии, критике фальсификаций истории СССР и другим идейно-теоретическим дисциплинам.

У *партии ЛДПР* есть образовательный проект «Лидеры ЛДПР 3.0» [32]. В 2019 г. в разных регионах страны (города Брянск, Санкт-Петербург, Сочи, Нижний Новгород) прошли обучение более 200 руководителей региональных отделений партии и активистов молодежных организаций, местных отделений ЛДПР. Наряду с вопросами партийного строительства, нюансами работы с избирательными комиссиями, законодательными инициативами особое внимание уделялось диагностике и развитию лидерского потенциала участников, созданию личного бренда и бренда организации.

Партия «Справедливая Россия» (СР) с 2015 г. реализует партийный проект «Молодежный кадровый резерв “Справедливой России”» [33]. Обучение проходит в форме деловой игры, связанной с проведением выборов. По данным на начало 2018 г., двенадцать представителей проекта стали депутатами законодательных органов различных уровней власти, четверо возглавляют региональные отделения партии. 27 октября 2018 г. прошел Первый Всероссийский слет выпускников Молодежного кадрового резерва СР.

Молодежные движения и организации политической и неполитической направленности федерального и регионального уровней в процессе своей основной деятельности в рамках реализации различных проектов и проведения мероприятий способствуют повышению социальной активности молодых людей, включению их в социально значимую деятельность, развитию их лидерского потенциала, образовательного уровня и профессиональной компетентности. Однако можно привести примеры и конкретных проектов, направленных на поддержку молодых лидеров: Саммит студенческих лидеров стран ШОС (Всероссийский студенческий союз), Форум молодых политологов «Дигория» (Молодежное отделение Российского общества политологов), Всероссийская кадровая школа молодежных НКО (Российский союз молодежи), Всероссийская школа студенческого самоуправления «Лидер 21 века» (АСО России), Образовательный семинар для молодых парламентариев и молодежных лидеров России (Ассоциация общественных объединений «Национального совета молодежи и детских объединений России»), стажировка для лидеров волонтерских центров, НКО и государственных организаций Российской Федерации (Ассоциация волонтерских центров РФ).

Для более юных граждан предлагается проект «РДШ – территория самоуправления» (8–18 лет) – конкурс лучших практик школьного самоуправления. За командами-победителями закрепляются финалисты конкурса «Лидеры России», выделяются гранты, организуются стажировки.

Молодежные общественные институты, осуществляющие представительные и консультативные

функции при органах государственной власти (молодежные парламенты, молодежные правительства, молодежные общественные палаты, молодежные избирательные комиссии), являются значимым институтом политической социализации молодежи и вовлечения ее в политическую деятельность. Данные институты развиваются в нашей стране с 2000-х гг. и в настоящее время существуют и действуют (с разной степенью активности и результативности) во всех регионах России. В их работе участвуют социально активные молодые люди, обладающие определенным лидерским потенциалом и нацеленные на самореализацию в социально-политической сфере. Несмотря на то что формально задача содействия формированию, подготовке и обучению кадрового резерва для органов исполнительной власти регионального и муниципального уровней стоит только перед молодежными правительствами [34. С. 60], в реальности все эти институты являются средой для подготовки политических лидеров и управленческих кадров. В процессе работы в этих органах самоуправления молодые люди формируют и развивают профессиональные и лидерские компетенции, получают системные представления о деятельности органов государственной власти и функционировании политической системы страны, получают опыт управленческой работы и публичной деятельности. В качестве примера консолидированной работы этих институтов по поиску, отбору и подготовке кадров для исполнительной и законодательной власти субъектов РФ можно назвать федеральный проект «Молодежная команда страны» [35]. Это совместный проект Молодежного парламента при Государственной Думе РФ, Росмолодежи и Ассоциации молодежных правительств. Организаторы ставят перед собой довольно амбициозные задачи: обеспечение карьерных лифтов для молодежи в исполнительной и законодательной ветвях власти, формирование поколения молодых и талантливых управленцев и политиков.

Органы государственной и муниципальной власти осуществляют рекрутирование молодых лидеров как в процессе своей непосредственной деятельности (путем приема на работу в индивидуальном порядке), так и через специальные проекты, например «Кадровый резерв». В России осуществляется формирование кадрового резерва на федеральном, региональном и муниципальном уровнях. В настоящее время существует Президентский резерв управленческих кадров, федеральный резерв управленческих кадров, региональный резерв управленческих кадров [36], из которого вышли четверо из министров нового Правительства РФ (министр экономического развития Максим Решетников, министр труда и социальной защиты Антон Котяков, министр здравоохранения Михаил Мурашко, министр науки и высшего образования Валерий Фальков). Такие специальные программы для привлечения кадров для государственных институтов, как «Президентская сотня», «Президентская тысяча», «Кадровый резерв – Профессиональная команда страны», получили широкую общественную известность и в определенной степени являются эффективным каналом формирования когорты потенциальных руково-

дителей государственных структур. В частности, по данным официального сайта Президента РФ, в обновленный в начале 2019 г. состав резерва управленческих кадров, находящихся под патронажем Президента Российской Федерации, вошли 142 человека. За двухлетний период, прошедший после утверждения предыдущего состава резерва в декабре 2017 г., новые назначения получили 39 человек [37].

Эксперты изначально выступали за создание специального молодежного кадрового резерва и определяли его как «особую кадровую технологию, позволяющую в рамках конкретной территории (региона, муниципалитета) в системном порядке осуществлять мониторинг кадрового потенциала молодежи, выявлять, включать, развивать, продвигать наиболее талантливых в той или иной области молодых людей, влияющую на эффективное среднесрочное и долгосрочное социально-экономическое развитие территории» [38. С. 26]. Его реализация может происходить на региональном и муниципальном уровнях, как в рамках молодежных программ, так и отдельно. В настоящее время проект «Молодежный кадровый резерв» активно реализуется в Москве (на базе ГБУ «Гражданская смена») [39], Санкт-Петербурге [40], Нижнем Новгороде, Татарстане [41] и др. Все они направлены на отбор кадров для назначения на должности младшей группы должностей гражданской службы в органах власти и в подведомственных учреждениях.

Однако стоит отметить, что, несмотря на достаточно успешный опыт реализации подобного рода программ, в настоящее время у молодого поколения (в том числе и у молодых политиков) наблюдается несформированность системы ценностей и национальных интересов, что подтверждает ряд политико-психологических исследований (см., например, [25. С. 356–364; 42]), что необходимо учитывать, когда речь заходит о системном подходе к вопросу рекрутирования молодых политиков.

2. *Формы поддержки молодежных инициатив и рекрутирования молодых лидеров.* В современной России существуют определенные практики и формы поддержки инициативной молодежи. К ним можно отнести: стипендиальные программы, конкурсы научных работ, инновационных проектов, научно-технического творчества, профессионального мастерства и прочее, олимпиады, грантовую поддержку молодежных проектов.

Стипендиальные программы. В системе мероприятий по поддержке талантливой молодежи данные формы иницируются различными структурами в целях стимулирования и поддержки тех студентов и аспирантов, которые демонстрируют особые успехи в учебе, исследовательской деятельности, а также в ряде случаев для обеспечения покрытия расходов, связанных с дальнейшим обучением или реализацией проектов.

Студенческие олимпиады позволяют моделировать целостное содержание будущей профессиональной деятельности, что вносит новое качество в традиционные формы вузовского учебно-воспитательного процесса. В качестве примера можно привести мас-

штабную многопрофильную образовательную олимпиаду для студентов и выпускников российских вузов «Я – профессионал», которая является флагманским проектом платформы «Россия – страна возможностей» и реализуется для решения современных управленческих задач [43].

За последнее десятилетие широкое распространение в молодежной среде получили *конкурсы инновационных проектов*, направленные на стимулирование массового участия молодежи в научно-технической и инновационной деятельности.

В отличие от инновационных конкурсов, в которых важную роль играет междисциплинарный характер предлагаемого проекта (техническая значимость и наличие элементов бизнес-планирования), *конкурсы научно-технического творчества* направлены на развитие, прежде всего, инженерной мысли и традиций изобретательства и проводятся с целью выявления талантливой молодежи по определенным, имеющим стратегическое для государства научным направлениям [44].

В качестве *специальных конкурсов* по выявлению молодых лидеров можно рассматривать проекты уже упомянутой АНО «Россия – страна возможностей», которые рассчитаны на перспективных управленцев, предпринимателей, молодых профессионалов, волонтеров, школьников, и направлены на раскрытие и всестороннее развитие их потенциала. В контексте нашего анализа необходимо отметить проекты «*Лидеры России*» (рассчитан на возраст 18–55 лет), а также «*Управляй!*» (для участников в возрасте 18–25 лет).

Конкурс «Лидеры России» стартовал в 2017–2018 гг. как особая комплексная программа выявления лидеров нового поколения. Из почти 200 тыс. человек, подавших заявки на участие, было выявлено 103 победителя. Назначения из первого сезона получили 67 человек, в том числе двое стали губернаторами, а четверо – заместителями федеральных министров. Второй конкурс стартовал 10 октября. Заявки подали 199 тыс. человек, 103 из них стали победителями.

В 2019 г. этот конкурс продолжился и привлек большее количество молодых управленцев. Фактически запущен механизм функционирования реальных социальных и карьерных лифтов для развития и продвижения молодых лидеров-управленцев [45]. В текущем году в финал конкурса вышли 300 человек из 21 региона России. Финалисты получают по 1 млн руб., которые они смогут потратить на обучение в одном из российских вузов [46].

Особым видом поддержки социально активной и инициативной молодежи является *грант*. Система грантовой поддержки способствует вовлечению молодежи в востребованные социальные практики, стимулирует творческую деятельность, повышает гражданскую и политическую активность, формирует проактивную личностную позицию и социальную ответственность. Участие в грантовых конкурсах и последующая реализация проектов позволяют молодым людям проявлять и развивать свои лидерские качества, коммуникативные способности и управленческие навыки, формировать персональный имидж в публичном пространстве, т.е. зарабатывать необхо-

димый стартовый капитал для дальнейшего продвижения в социально-политической сфере.

Активную работу по развитию и поддержке молодежных инициатив через систему федеральных и региональных мероприятий, грантовой поддержки и субсидий общественным организациям ведет Федеральное агентство по делам молодежи (Росмолодежь) – единственный профильный общенациональный орган государственной власти, деятельность которого целиком сосредоточена на развитии молодых граждан России. Приоритетная задача Росмолодежи – создавать возможности для молодого поколения и координировать усилия для создания условий его самореализации.

3. Технологии, методы и инструменты отбора, продвижения и сопровождения молодых политических лидеров. Говоря о методах отбора / рекрутирования молодой политической элиты, стоит указать на очную и дистанционную формы тестирования / диагностики.

Для отбора претендентов используется ассессмент, который позволяет получить полную и объективную информацию о деловых и личностных качествах испытуемого, основанную на их конкретных проявлениях в поведении, а также выявить их резервы и оценить потенциал [47].

Преимущества данной технологии состоит, прежде всего, в качествах реализуемой оценки: объективность, надежность, достоверность, прогностичность, комплексность, доступность, встроенность в общую систему кадровой работы, самооценка собственных сильных и слабых сторон, их оценка и корректировка.

Данная технология активно используется в государственных структурах, в бизнесе, в образовании и т.д. Для оценки и дальнейшего рекрутирования молодой политической элиты важна возможность моделирования ситуаций, типичных для выполняемой деятельности будущих политических лидеров, оценка их профессиональной деятельности по четко сформулированным критериям, выявление, анализ и прогноз развития качеств личности, необходимых для успешной работы в политической сфере и государственном управлении.

Ассессмент-центр – это процедура, включающая психологическое тестирование, деловые игры, кейс-стади, структурированное интервью [48]. Создаются условия, когда оценивается заданный набор компетенций участников посредством наблюдения их реального поведения в предлагаемых условиях. Система критериев оценки специально разрабатывается для каждого заказчика в соответствии со спецификой деятельности.

Психологические тесты необходимы для диагностики качеств, влияющих на поведение человека в организации и обуславливающих его эффективность.

Организационно-управленческие игры, кейсы. Провисходит моделирование управленческой ситуации с целью выработки решений с учетом стратегии развития организации. Игра основывается на материале реальных трудностей данной организации, обсуждение которых важно в данный момент, дает возможность оценить мыслительные и управленческие способности кандидатов, а также предлагаемые ими кон-

кретные программы действий. Кейсы относятся к активным формам обучения и получения нового знания путем организации индивидуального или группового анализа конкретной ситуации через определение проблем, скрытых в предложенных ситуациях, поиск критериев эффективного решения и выработку плана действий по решению проблем [49].

Специальные упражнения моделируют наиболее типичные деловые ситуации, характерные для оцениваемой деятельности, они дают возможность оценить уровень профессионализма участников оценки, а также мыслительные и организационные способности. Проводятся в форме деловых игр, презентаций, публичных выступлений, моделирования процесса принятия решения по предоставленным материалам, подготовки деловых писем и т.п.

Интервью, анализ биографии. Интервью позволяет получить информацию от самого оцениваемого о его профессиональных целях и ценностях, профессиональных и личностных амбициях, организаторских способностях, коммуникативных и личностных качествах. Профессиональная биография кандидата является отражением его профессионального пути и оценивается с помощью анализа документов – резюме, анкет, рекомендаций и др.

К *мотивационным инструментам продвижения и сопровождения* молодых политических лидеров можно отнести психологическое сопровождение, коучинг, наставничество, социальное проектирование, профессиональные стажировки в федеральных, региональных органах власти, в ЦК партий, крупных холдинговых компаниях.

Психологическое сопровождение представляет собой активное психологическое воздействие, направленное на развитие личностных и профессиональных качеств человека. Психологическое сопровождение необходимо молодым лидерам с первых шагов карьерного маршрута, тогда выбор будущей политической траектории будет носить осознанный и аргументированный характер, позволит учитывать интересы, склонности, возможности молодого политика и, одновременно, потребности будущего электората.

Коуч-сопровождение предполагает достижение определенной цели, новых позитивно сформулированных результатов в жизни и работе. Коучинг способен стимулировать самообучение, чтобы в процессе деятельности человек смог сам находить и получать необходимые знания. Суть подхода заключена в раскрытии спящего внутреннего потенциала и приведении в действие системы мотивации каждого отдельно взятого человека. Ключевым элементом в коучинге является осознание, которое становится результатом усиления внимания, концентрации и четкости. Ответственность, неотъемлемая характеристика личности лидера, является еще одной целью коучинга.

Наставничество представляет собой систему, в которой ключевым звеном является наставник – человек, ответственный за интеграцию нового сотрудника в различные процессы организации. Наставничество – это, прежде всего, взаимоотношения, отношения между старшим и младшим по служебной иерархии либо по опыту и возрасту. Работая с конкретными сотрудника-

ми или членами организации, наставник развивает личностные качества, помогает человеку достичь своих целей, интегрируя их в цели организации. В настоящее время технология наставничества широко используется не только в сфере бизнеса и управления персоналом [50], но и в сфере государственного и муниципального управления [51]. Наставниками в этом случае могут выступать как успешные действующие политики и чиновники, так и специалисты (например, политические психологи), обладающие специальными компетенциями для профессионального сопровождения и развития лидерских качеств молодых людей.

Социальное проектирование (обучение созданию проекта и его реализации). Проектирование сегодня стало общественным и образовательным трендом, инструментом государства для вовлечения граждан в самостоятельное конструирование социального, политического, экономического пространств.

Социальный проект определяется как «сконструированное инициатором проекта социальное нововведение, (1) целью которого являются создание, модернизация или поддержание в изменившейся среде материальной или духовной ценности, (2) которое имеет пространственно-временные и ресурсные границы и (3) воздействие которого на людей признается положительным по своему социальному значению» [52. С. 36].

Через социальное проектирование молодой политический лидер может постепенно, с учетом собственных интересов и потребностей встраиваться в политические институты современного государства, активно влиять на электорат.

Социальный проект для молодой политической элиты мы предлагаем рассматривать как конструирующий фактор современной политики. Работая над социальным проектом, молодой политик включается в решение проблем социального предвидения, прогнозирования, планирования, выдвигает гипотезу, обосновывает пути решения проблемы, прописывает шаги (действия), моделирует будущее, делает выводы, составляет рекомендации, прописывает способы внедрения и внедряет его [53. С. 255].

Через социальное проектирование государство эффективно взаимодействует с населением, привлекает его для выявления и решения наиболее актуальных социальных проблем, подчеркивает заинтересованность государственных структур в разнообразных формах взаимодействия с обществом. Молодой политик должен владеть данным инструментом.

4. Практики рекрутирования молодых политических лидеров. Анализ сложившихся в России практик рекрутирования молодых политических лидеров позволяет выделить их различные виды, опираясь на разные принципы и основания для типологизации. Нами были разработаны следующие типологии:

1. По уровням реализации:
 - федеральные;
 - региональные;
 - местные.
2. По сферам реализации:
 - специальные политические, направленные на поиск собственно политических лидеров (например, партийные и предвыборные проекты);

– общесоциальные, направленные на развитие социальной активности молодежи и поддержку молодых лидеров из разных сфер жизни общества (например, проекты Росмолодежи, Олимпиада «Я – профессионал», «Лидеры России»).

3. По субъекту реализации:

– государственные, инициированные и осуществляемые органами государственной власти (резервы управленческих кадров, молодежные консультативно-представительные органы);

– общественные / негосударственные / некоммерческие, которые проводятся общественными организациями и политическими партиями;

– государственно-общественные, которые формально реализуются общественными организациями, но выполняют государственный заказ и имеют государственное финансирование (проекты АНО «Россия – страна возможностей»).

4. По политическим целям реализации:

– кадровые проекты, которые осуществляются в предвыборные периоды для рекрутирования молодых политиков под конкретные избирательные кампании (проект «Политзавод», «Молодежные праймериз – 2011»);

– молодежные общественно-политические проекты, которые позволяют рекрутировать лидеров через молодежные представительно-совещательные институты (молодежные парламенты, молодежные правительства, молодежные общественные палаты, молодежные избирательные комиссии и пр.);

– образовательные проекты, для которых рекрутирование политических лидеров не является основной задачей.

Заключение

Наше исследование показало, что в современной России, помимо традиционных каналов рекрутинга элиты, в последнее время достаточно активно появляются новые формы и технологии рекрутирования именно молодых лидеров (различные конкурсы и олимпиады), о некоторых из них Президент

В.В. Путин говорил в своем послании Федеральному собранию 15 января 2020 г., отмечая их значимость и необходимость дальнейшего развития. Этому процессу способствует реализация государственной молодежной политики, которая обладает широким спектром возможностей развития лидерского потенциала молодежи и повышения ее социально-политической активности. Разумеется, наряду со специальными политическими проектами (в первую очередь, партийными) нельзя не отметить и активно развивающиеся социальные и образовательные программы.

Однако обозначенные в статье каналы и формы рекрутинга, а также различные технологии, методы и инструменты поиска, отбора, развития и сопровождения молодых политических лидеров зачастую носят фрагментарный характер и в условиях необходимости становления и развития института молодежных политических элит требуют значительных усилий по своей оптимизации и систематизации.

Проведенное исследование позволило нам прийти к некоторым выводам рекомендательного характера. Так, необходимо проводить ежегодные мониторинги форм и уровней рекрутирования молодой политической элиты и лидеров на основе данных социологических, политико-психологических исследований, а также статистических данных. Помимо этого, у молодой политической элиты должны быть сформированы система национальных ценностей и символов, а также идеологический фундамент, которые необходимо разработать и предложить для обсуждения научному и профессиональному сообществу. Добиться этого можно, в том числе, через создание единой системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации для молодых политиков с разноуровневой системой стажировок и наставничества. И наконец, для формирования гражданской идентичности и патриотического поведения молодых политиков нужно активнее вовлекать их в политическую деятельность на муниципальном, региональном и федеральном уровнях, предлагая различные формы участия и условия для самореализации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Покатов Д.В. Рекрутирование современной российской политической элиты как ротация политической и административно-корпоративной элитных групп // *Власть и элиты*. 2019. Т. 6, вып. 1. С. 71–97.
2. Semenova E. Continuities in the Formation of Russian Political Elites // *Historical Social Research-Historische Sozialforschung*. 2012. Vol. 37, No. 2 (140). P. 71–90. DOI: 10.2307/41636577
3. Батанина И.А., Воронцов С.А., Понеделков А.В. О состоянии и механизмах рекрутинга современной российской политической элиты // *Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки*. 2017. № 3. С. 3–15.
4. Покатов Д.В., Антонова О.Г., Дыльнова З.М. Рекрутирование региональной политической элиты: эволюция этапов, форм и карьерных стратегий // *Известия Саратовского университета. Новая серия. Сер. Социология. Политология*. 2018. Т. 18, № 4. С. 419–425. DOI: 10.18500/1818-9601-2018-18-4-419-425
5. Пастухова Л.С. Молодежь в обновлении органов законодательной власти: тенденции и перспективы // *Власть*. 2011. № 8. С. 27–29.
6. Пьяных Ю.А. Рекрутирование молодежи в политическую элиту России // *Социальная политика и социология*. 2014. Т. 2, № 2 (103). С. 137–145.
7. Зайцева Т.В., Нежина Т.Г. Привлечение молодежи на государственную и муниципальную службу: Опыт регионов России // *Вопросы государственного и муниципального управления*. 2019. № 1. С. 160–189.
8. Палитай И.С. Молодое поколение политиков в современной России: политико-психологический подход к исследованию // *Вестник Московского университета. Сер. 12. Политические науки*. 2019. № 3. С. 7–22.
9. Winter D. Personality profiles of political elites. In *Oxford handbook of political psychology* / Ed. by N. Huddy, D.O. Sears, J.S. Levy. Oxford University Press Inc., 2013. P. 423–458. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199760107.013.0014
10. Шестопаи Е.Б. Психологический подход к анализу российских политических элит // *Вестник Московского университета. Сер. 12. Политические науки*. 2011. № 6. С. 74–88.

11. Трофимова В.В. Политико-психологические особенности процесса рекрутирования современной политической элиты // Бизнес. Общество. Власть. 2011. № 7. С. 228–239.
12. Человеческий капитал российских политических элит. Политико-психологический анализ / под ред. Е.Б. Шестопал, А.В. Селезневой. М. : Рос. ассоциация полит. науки (РАПН); Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2012. 342 с.
13. Post J. Psychological assessment of political leaders: Psychological profiles of Saddam Hussein and William Jefferson Clinton. Ann Arbor : University of Michigan Press, 2003. 480 p. DOI: 10.3998/mpub.11890
14. Палитай И.С. Лидеры партий в их ролевом и личностном измерении // Вестник Московского университета. Сер. 12. Политические науки. 2015. № 5. С. 93–102.
15. Палитай И.С., Майорова М.А. Молодое поколение российской политической элиты: социально-демографический профиль // Вестник Московского лингвистического университета. Общественные науки. 2019. № 4 (837). С. 160–173.
16. Зверев А.Л. О психологических истоках политического поведения молодых российских политиков // Полис. Политические исследования. 2013. № 6. С. 37–45.
17. Мангейм К. Очерки социологии знания: Проблема поколений – состязательность – экономические амбиции. М. : ИНИОН РАН, 2000. 162 с.
18. Селезнева А.В. Концептуально-методологические основания политико-психологического анализа политических ценностей // Вестник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология. 2019. № 49. С. 177–192. DOI: 10.17223/1998863X/49/18
19. Roberts K. Youth, Political Socialisation and Political Generations / Handbuch Kindheits- und Jugendsoziologie (eds. A. Lange, H. Reiter, S. Schutter, C. Steiner). Wiesbaden : Springer VS, 2015. P. 1–12. DOI: 10.1007/978-3-658-05676-6_66-1
20. Селезнева А.В. Политико-психологический анализ политических ценностей современных российских граждан: поколенческий срез // Вестник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология. 2011. № 3 (15). С. 22–33.
21. Мясоедова В.А. Элитная инженерия // Теория и практика общественного развития. 2013. № 10. С. 95–99.
22. Мясоедова В.А. Формирование института молодежных политических элит в контексте политических преобразований в Российской Федерации // Вестник РУДН. Сер. Политология. 2016. № 4. С. 19–27.
23. Ашин Г.К. Понятие «элита» и его роль в политических исследованиях // Философские науки. 2005. № 7. С. 23–43.
24. Гаман-Голутвина О.В. Политические элиты России: вехи исторической эволюции. М. : Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2006. 448 с.
25. Современная элита России: политико-психологический анализ / под ред. Е.Б. Шестопал, А.В. Селезневой. М. : АРГАМАК; МЕДИА, 2015. 448 с.
26. Гаман-Голутвина О.В. Политические элиты как объект исследований в отечественной политической науке // Политическая наука. 2016. № 2. С. 38–73.
27. Официальный сайт Высшей партийной школы Единой России. URL: <https://vpsh.er.ru/> (дата обращения: 17.01.2020).
28. Шарапов А.В. Формы омоложения политической и государственной элиты в РФ в 2000-е гг. // Society and Security Insights. 2019. № 1. С. 113–122.
29. Кадровый проект Всероссийской политической партии «Единая Россия» «Политический лидер». URL: <https://politleader.er.ru/> (дата обращения: 17.01.2020).
30. Положение о кадровом проекте «Политический лидер». URL: https://politleader.er.ru/sites/default/files/polozenie_o_proekte.pdf (дата обращения: 17.01.2020).
31. Дмитрий Новиков открыл обучение 34 потока слушателей в Центре Политической учебы ЦК КПРФ. URL: <https://kprf.ru/party-live/cknews/185367.html> (дата обращения: 17.01.2020).
32. Образовательный проект «Лидеры 3.0» набирает обороты. URL: https://ldpr.ru/events/LDPR_Party_School_Leaders_30_is_gaining_momentum/ (дата обращения: 17.01.2020).
33. Партийный проект «Молодежный кадровый резерв Справедливой России». URL: <http://www.spravedlivo.ru/7346816> (дата обращения: 17.01.2020).
34. Вихорева М.В., Черепанов Д.А. Роль молодежных правительств в профессиональной подготовке кадров для государственной службы // Государственное регулирование и устойчивое развитие муниципальных образований : сб. науч. тр. Иркутск, 2012. Вып. 5. С. 59–64.
35. Проект «Молодежная команда страны». URL: <http://молодежнаякоманда.рф> (дата обращения: 17.01.2020).
36. Президентский резерв управленческих кадров. URL: <https://gosszluzhba.gov.ru/rezerv> (дата обращения: 17.01.2020).
37. Обновлен состав резерва управленческих кадров, находящихся под патронажем Президента России. URL: <http://www.kremlin.ru/events/councils/59670> (дата обращения: 17.01.2020).
38. Пастухова Л.С. Молодежный кадровый резерв: закрепление и реализация на практике // Точки над Ё. 2012. № 2. С. 23–29.
39. Молодежный кадровый резерв Правительства Москвы. URL: <https://molkadrezerv.timepad.ru/events/> (дата обращения: 17.01.2020).
40. Молодежный кадровый резерв Санкт-Петербурга. URL: <http://mkr.gov.spb.ru/> (дата обращения: 17.01.2020).
41. Молодежный кадровый резерв. URL: <http://rezervrt.ru/personnel-reserve/> (дата обращения: 17.01.2020).
42. Проект РФФИ–ЭИСИ 19-011-32120\19. URL: <http://polit.msu.ru/science/research/19-011-32120-2/> (дата обращения: 17.01.2020).
43. Олимпиада «Я – профессионал». URL: <https://olymp.hse.ru/profi/> (дата обращения: 17.01.2020).
44. Указ Президента Российской Федерации «О мерах по усилению государственной поддержки молодых российских ученых – кандидатов и докторов наук» от 9 февраля 2009 г. № 146. URL: <http://base.garant.ru/194905/> (дата обращения: 17.01.2020).
45. Опарина Н.Н., Панова Е.А. «Лидеры России» как инструмент рекрутирования государственных менеджеров нового поколения // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2019. Т. 8, № 1. С. 19–24. DOI: 10.12737/article_5c504cafc80b01.74072495
46. Победителями конкурса «Лидеры России» стали 104 человека. РБК. 17 марта 2019. URL: <https://www.rbc.ru/rbcfreenews/5c8eafcc9a79478ade130f67> (дата обращения: 17.01.2020).
47. Гуревич А.М. Ассессмент: принципы подготовки и проведения. СПб. : Речь, 2005. 235 с.
48. Даринская В.М., Чаплыгин И.Н. Оценка и развитие персонала методом «Ассессмент-центр». СПб. : Речь, 2008. 224 с.
49. Попова С.Ю., Пронина Е.В. Кейс-стади: принципы создания и использования. Тверь : СКФ-офис, 2015. 114 с.
50. Short T. Workplace mentoring: an old idea with new meaning (part 1) // Development and Learning in Organizations. 2014. Vol. 28, No. 1. P. 8–11. URL: <https://doi.org/10.1108/DLO-09-2013-0077>
51. Пастухова Л.С., Крючкова В.А. Наставничество как механизм профессионального и личностного развития государственных служащих и депутатов // PolitBook. 2014. № 3. С. 122–135.
52. Луков В.А. Социальное проектирование : учеб. пособие. 7-е изд., перераб и доп. М. : Изд-во Моск. гум. ун-та; Флинта, 2007. 240 с.
53. Государственная молодежная политика в России: социально-психологические основания и технологии реализации / под общ. ред. С.Ю. Поповой. М. : Аквилон, 2019. 448 с.

Статья представлена научной редакцией «Социология и политология» 12 мая 2020 г.

Recruiting Young Political Leaders in Modern Russia: Channels, Forms, Technologies

Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta – Tomsk State University Journal, 2020, 455, 68–77.

DOI: 10.17223/15617793/455/10

Ivan S. Palitay, Lomonosov Moscow State University (Moscow, Russian Federation). E-mail: 8321532@gmail.com
Svetlana Yu. Popova, Moscow State Psychological and Pedagogical University (Moscow, Russian Federation). E-mail: smolik-popov@list.ru

Antonina V. Selezneva, Lomonosov Moscow State University (Moscow, Russian Federation). E-mail: ntonina@mail.ru

Keywords: public administration; civil service personnel; personnel potential; recruiting; channels of recruitment; recruitment practices; young generation of politicians; political leaders.

The article is devoted to the issue of recruiting young political leaders in modern Russia. This issue is relevant due to the fact that today, despite the large number of officials in the country, there is a certain personnel shortage at all levels of government and thus a need for effective managers who are able to strategically think and work in a system of changes. All this necessitates the establishment and development of an institution of youth political elites, which is able to provide governing bodies at different levels with youth leaders and qualified personnel. At the same time, the current tendency to rejuvenate the political elite is largely the consequence of the rejection of the need to go through all the nomenclature stages, the presence of certain resources in young people or their manifestation of activity, but not the result of a systematic work in this direction. This necessitates a scientific understanding of the problem of training political leaders among young people and a systematizing of the process of their recruitment. The aim of this study is to identify and summarize existing practices, forms, channels of search and selection of young people, technologies for developing their leadership potential, integration into the political elite of the country. The object of the analysis is the process of recruiting young political leaders. The theoretical and methodological research platform is a political and psychological approach that allows integrating various provisions of the social sciences and applies psychological knowledge to analyze the stated problem in the subject field of political science. During the study, the authors analyzed the existing forms of support for youth initiatives and the recruitment of young leaders; technologies, methods and tools for the search, selection, development and support of young political leaders, channels and practices for their recruitment. The analysis was based on information from the websites of political parties, youth movements and organizations, youth public institutions, state and municipal authorities, as well as from recent research articles on recruitment issues. The results obtained indicate the need for the optimization and systematization of the recruiting process. Therefore, as conclusions, the authors justify the need for annual monitoring in this direction, speak about the need for the young political elite to form a system of national values and symbols, as well as an ideological foundation. The authors conclude about the need to create a unified system of training, retraining, and advanced training for young politicians, as well as the need for the formation of the civic identity and patriotic behavior of young politicians. It is proposed to achieve the latter through their active involvement in political activity at the municipal, regional, and federal levels.

REFERENCES

1. Pokatov, D.V. (2019) Recruiting of Modern Russian Political Elite as Political and Administrative-Corporate Elite Groups Rotation. *Vlast' i elity – Power and Elites*. 6 (1). pp. 71–97. (In Russian).
2. Semenova, E. (2012) Continuities in the Formation of Russian Political Elites. *Historical Social Research – Historische Sozialforschung*. 37:2 (140). pp. 71–90. DOI: 10.2307/41636577
3. Batanina, I.A., Vorontsov, S.A. & Ponedelkov, A.V. (2017) On the Status and Mechanisms of Recruiting the Modern Russian Political Elite. *Izvestiya Tul'skogo gosudarstvennogo universiteta. Gumanitarnye nauki – Izvestiya Tula State University. Humanitarian Sciences*. 3. pp. 3–15. (In Russian).
4. Pokatov, D.V., Antonova, O.G. & Dyl'nova, Z.M. (2018) Recruiting the Regional Political Elite: Evolution of the Stages, Forms and Career Strategies. *Izvestiya Saratovskogo universiteta. Novaya seriya. Ser. Sotsiologiya. Politologiya – Izvestiya Saratovskogo Universiteta. New series. Series: Sociology. Politology*. 18 (4). pp. 419–425. DOI: 10.18500/1818-9601-2018-18-4-419-425
5. Pastukhova, L.S. (2011) Molodezh' v obnoveanii organov zakonodatel'noy vlasti: tendentsii i perspektivy [Youth in Updating the Legislative Bodies: Trends and Prospects]. *Vlast' – The Authority*. 8. pp. 27–29.
6. P'yanykh, Yu.A. (2014) Rekrutirovanie molodezhi v politicheskuyu elitu Rossii [Recruiting Young People Into the Political Elite of Russia]. *Sotsial'naya politika i sotsiologiya*. 2:2 (103). pp. 137–145.
7. Zaytseva, T.V. & Nezhina, T.G. (2019) Involving Young People in State and Municipal Service: The Experience of Russian Regions. *Voprosy gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniya – Public Administration Issues*. 1. pp. 160–189. (In Russian).
8. Palitay, I.S. (2019) The Younger Generation of Politicians in Modern Russia: A Political-Psychological Approach to Research. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Ser. 12. Politicheskie nauki – Moscow University Bulletin. Series 12. Political Science*. 3. pp. 7–22. (In Russian).
9. Winter, D. (2013) Personality profiles of political elites. In: Huddy, N., Sears, D.O. & Levy, J.S. (eds) *Oxford handbook of political psychology*. Oxford University Press Inc. pp. 423–458. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199760107.013.0014
10. Shestopal, E.B. (2011) Psychological Approach to Analysis of Russian Political Elites. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Ser. 12. Politicheskie nauki – Moscow University Bulletin. Series 12. Political Science*. 6. pp. 74–88. (In Russian).
11. Trofimova, V.V. (2011) Politiko-psikhologicheskie osobennosti protsessa rekrutirovaniya sovremennoy politicheskoy elity [Political and Psychological Features of the Recruitment Process of the Modern Political Elite]. *Biznes. Obshchestvo. Vlast'*. 7. pp. 228–239.
12. Shestopal, E.B. & Selezneva, A.V. (eds) (2012) *Chelovecheskiy kapital rossiyskikh politicheskikh elit. Politiko-psikhologicheskii analiz* [The Human Capital of Russian Political Elites. A Political and Psychological Analysis]. Moscow: Ros. assotsiatsiya polit. nauki (RAPN); Rossiyskaya politicheskaya entsiklopediya (ROSSPEN).
13. Post, J. (2003) *Psychological assessment of political leaders: Psychological profiles of Saddam Hussein and William Jefferson Clinton*. Ann Arbor: University of Michigan Press. DOI: 10.3998/mpub.11890
14. Palitay, I.S. (2015) Party Leaders: Role-Playing and Personal Dimensions. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Ser. 12. Politicheskie nauki – Moscow University Bulletin. Series 12. Political Science*. 5. pp. 93–102. (In Russian).
15. Palitay, I.S. & Mayorova, M.A. (2019) Young Generation of the Russian Political Elite: A Socio-Demographic Profile. *Vestnik Moskovskogo lingvisticheskogo universiteta. Obshchestvennye nauki – Vestnik of Moscow State Linguistic University. Social Sciences*. 4 (837). pp. 160–173. (In Russian).
16. Zverev, A.L. (2013) O psikhologicheskikh istokakh politicheskogo povedeniya molodykh rossiyskikh politikov [On the Psychological Sources of Political Behavior of Young Russian Politicians]. *Polis. Politicheskie issledovaniya – Polis. Political Studies*. 6. pp. 37–45.
17. Mannheim, K. (2000) *Ocherki sotsiologii znaniya: Problema pokoleniy – sostyazatel'nost' – ekonomicheskie ambitsii* [The Problem of Generations]. Translated from English by E.Ya. Dodin. Moscow: Institute of Scientific Information on Social Sciences of the Russian Academy of Sciences.
18. Selezneva, A.V. (2019) Conceptual and Methodological Foundations of the Political-Psychological Analysis of Political Values. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Filosofiya. Sotsiologiya. Politologiya – Tomsk State University Journal of Philosophy. Sociology and Political Science*. 49. pp. 177–192. (In Russian). DOI: 10.17223/1998863X/49/18

19. Roberts, K. (2015) Youth, Political Socialisation and Political Generations. In: Lange, A., Reiter, H., Schutter, S. & Steiner, C. (eds) *Handbuch Kindheits- und Jugendsoziologie*. Wiesbaden: Springer VS. pp. 1–12. DOI: 10.1007/978-3-658-05676-6_66-1
20. Selezneva, A.V. (2011) Politiko-psikhologicheskii analiz politicheskikh tsennostey sovremennykh rossiyskikh grazhdan: pokolencheskiy srez [A Political and Psychological Analysis of Political Values of Modern Russian Citizens: A Generational Snapshot]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Filosofiya. Sotsiologiya. Politologiya – Tomsk State University Journal of Philosophy, Sociology and Political Science*. 3 (15). pp. 22–33.
21. Myasoedova, V.A. (2013) Elite Engineering. *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya – Theory and Practice of Social Development*. 10. pp. 95–99. (In Russian).
22. Myasoedova, V.A. (2016). Formation of the Institute of Youth Political Elite in the Context of Political Transformation in the Russian Federation. *Vestnik RUDN. Ser. Politologiya – RUDN Journal of Political Science*. 4. pp. 19–27. (In Russian). DOI: 10.22363/2313-1438-2016-4-19-28
23. Ashin, G.K. (2005) Ponyatie “elita” i ego rol’ v politicheskikh issledovaniyakh [The Concept “Elite” and Its Role in Political Research]. *Filosofskie nauki*. 7. pp. 23–43.
24. Gaman-Golutvina, O.V. (2006) *Politicheskie elity Rossii: vekhi istoricheskoy evolyutsii* [Political Elites of Russia: Milestones in Historical Evolution]. Moscow: Rossiyskaya politicheskaya entsiklopediya (ROSSPEN).
25. Shestopal, E.B. & Selezneva, A.V. (eds) (2015) *Sovremennaya elita Rossii: politiko-psikhologicheskii analiz* [The Modern Elite of Russia: A Political and Psychological Analysis]. Moscow: ARGAMAK; MEDIA.
26. Gaman-Golutvina, O.V. (2016) Political Elites as an Object of Research in National Political Science. *Politicheskaya nauka – Political Science*. 2. pp. 38–73. (In Russian).
27. *Official Website of the Higher Party School of United Russia*. [Online] Available from: <https://vpsh.er.ru/>. (Accessed: 17.01.2020).
28. Sharapov, A.V. (2019) Forms of Rejuvenation of the Russian Federation Political and State Elite in the 2000s. *Society and Security Insights*. 1. pp. 113–122. (In Russian).
29. United Russia. (2020) Kadrovyy proekt Vserossiyskoy politicheskoy partii “Edinaya Rossiya” “Politicheskii lider” [Political Leader: A Personnel Project of the United Russia]. [Online] Available from: <https://politleader.er.ru/>. (Accessed: 17.01.2020).
30. United Russia. (2020) *Polozhenie o kadrovom proekte “Politicheskii lider”* [Regulation on the Political Leader Personnel Project]. [Online] Available from: https://politleader.er.ru/sites/default/files/polozhenie_o_proekte.pdf. (Accessed: 17.01.2020).
31. RF Communist Party. (2019) *Dmitriy Novikov otkryl obucheniye 34 potoka slushateley v Tsentre Politicheskoy ucheby TsK KPRF* [Dmitry Novikov Opened Training for 34 Students in the Center for Political Studies of the Central Committee of the RF Communist Party]. [Online] Available from: <https://kprf.ru/party-live/cknews/185367.html>. (Accessed: 17.01.2020).
32. LDPR. (2019) *Obrazovatel'nyy proekt “Lidery 3.0” nabiraet oboroty* [Leaders 3.0 Educational Project Is Gaining Momentum]. [Online] Available from: https://ldpr.ru/events/LDPR_Party_School_Leaders_30_is_gaining_momentum/. (Accessed: 17.01.2020).
33. Just Russia. (2020) *Partiynyy proekt “Molodezhnyy kadrovyy rezerv Spravedливoy Rossii”* [Youth Personnel Reserve of Just Russia Party Project]. [Online] Available from: <http://www.spravedlivo.ru/7346816>. (Accessed: 17.01.2020).
34. Vikhoreva, M.V. & Cherepanov, D.A. (2012) Rol’ molodezhnykh pravitel'stv v professional'noy podgotovke kadrov dlya gosudarstvennoy sluzhby [The Role of Youth Governments in the Training of Personnel for Public Service]. In: *Gosudarstvennoe regulirovaniye i ustoychivoye razvitiye munitsipal'nykh obrazovaniy* [State Regulation and Sustainable Development of Municipalities]. Vol. 5. Irkutsk: Baikal State University of Economics and Law. pp. 59–64.
35. *The Country's Youth Team Project*. [Online] Available from: <http://xn--80aaandh7aejgeebg10a.xn--p1ai/>. (Accessed: 17.01.2020). (In Russian).
36. Gossluzhba. (2008) *Prezidentskiy rezerv upravlencheskikh kadrov* [Presidential Reserve of Managerial Staff]. [Online] Available from: <https://gosslluzhba.gov.ru/rezerv/>. (Accessed: 17.01.2020).
37. President of Russia. (2019) *Obnovlen sostav rezerva upravlencheskikh kadrov, nakhodyashchikhsya pod patronazhem Prezidenta Rossii* [The Composition of the Reserve of Managerial Staff Under the Patronage of the President of Russia Has Been Updated]. [Online] Available from: <http://www.kremlin.ru/events/councils/59670>. (Accessed: 17.01.2020).
38. Pastukhova, L.S. (2012) Youth Personnel Reserve: Normative Consolidation and Realization in Practice. *Tochki nad E*. 2. pp. 23–29. (In Russian).
39. *Youth Personnel Reserve of the Government of Moscow*. [Online] Available from: <https://molkadrrrezerv.timepad.ru/events/>. (Accessed: 17.01.2020). (In Russian).
40. *Youth Personnel Reserve of St. Petersburg*. [Online] Available from: <http://mkr.gov.spb.ru/>. (Accessed: 17.01.2020). (In Russian).
41. *Youth Personnel Reserve*. [Online] Available from: <http://rezervrt.ru/personnel-reserve/>. (Accessed: 17.01.2020). (In Russian).
42. Faculty of Political Science of Moscow State University. (2020) *Proekt RFFI-EISR 19-011-32120/19* [RFFR-EISR Project 19-011-32120/19]. [Online] Available from: <http://polit.msu.ru/science/research/19-011-32120-2/>. (Accessed: 17.01.2020).
43. *“I Am a Professional” Student Contest*. [Online] Available from: <https://olymp.hse.ru/profi/>. (Accessed: 17.01.2020). (In Russian).
44. Garant. (2009) *Ukaz Prezidenta Rossiyskoy Federatsii “O merakh po usileniyu gosudarstvennoy podderzhki molodykh rossiyskikh uchenykh – kandidatov i doktorov nauk” ot 9 fevralya 2009 g. № 146* [Decree of the President of the Russian Federation “On Measures to Strengthen State Support for Young Russian Scientists—Candidates and Doctors of Sciences” No. 146 of February 9, 2009]. [Online] Available from: <http://base.garant.ru/194905/>. (Accessed: 17.01.2020).
45. Oparina, N.N. & Panova, E.A. (2019) Leaders of Russia as a Recruitment Tool for State Managers of a New Generation. *Upravleniye personalom i intellektual'nyimi resursami v Rossii – Human Resources and Intellectual Resources Management in Russia*. 8 (1). pp. 19–24. (In Russian). DOI: 10.12737/article_5c504c4fc80b01.74072495
46. RBC. (2019) *Pobeditel'yami konkursa “Lidery Rossii” stali 104 cheloveka* [104 People Won the Competition “Leaders of Russia”]. 17 March. [Online] Available from: <https://www.rbc.ru/rbcfrenews/5c8eafcc9a79478ade130f67>. (Accessed: 17.01.2020).
47. Gurevich, A.M. (2005) *Assessment: printsipy podgotovki i provedeniya* [Assessment: Principles of Preparation and Conduct]. St. Petersburg: Rech'.
48. Darinskaya, V.M. & Chaplygin, I.N. (2008) *Otsenka i razvitiye personala metodom “Assessment-tsentr”* [Personnel Assessment and Development by the “Assessment Center” Method]. St. Petersburg: Rech'.
49. Popova, S.Yu. & Pronina, E.V. (2015) *Keys-stadi: printsipy sozdaniya i ispol'zovaniya* [Case Studies: Principles of Creation and Use]. Tver: SKF-ofis.
50. Short, T. (2014) Workplace mentoring: an old idea with new meaning (part 1). *Development and Learning in Organizations*. 28 (1). pp. 8–11. DOI: 10.1108/DLO-09-2013-0077
51. Pastukhova, L.S. & Kryuchkova, V.A. (2014) Mentoring as Mechanism of Professional and Personal Development of Public Servants and Deputies. *PolitBook*. 3. pp. 122–135. (In Russian).
52. Lukov, V.A. (2007) *Sotsial'noye proektirovaniye* [Social Design]. 7th ed. Moscow: Moscow University for the Humanities; Flinta.
53. Popova, S.Yu. (ed.) (2019) *Gosudarstvennaya molodezhnaya politika v Rossii: sotsial'no-psikhologicheskie osnovaniya i tekhnologii realizatsii* [State Youth Policy in Russia: Socio-Psychological Foundations and Implementation Technologies]. Moscow: Akvilon.

Received: 12 May 2020