

СПОСОБЫ ВОСПРОИЗВОДСТВА СОЦИАЛЬНЫХ ЭЛИТ

Хашаева С.В.

*к.с.н., доцент кафедры социологии и организации работы
с молодежью НИУ БелГУ*

Шкилев В.В.

*к.с.н., старший преподаватель
кафедры социальных технологий НИУ БелГУ*

В целях оптимизации социального управления, т.е. управления социальными системами важно разбираться не только в механизмах формирования и воспроизводства элитных групп, но и в механизмах обеспечения их устойчивости. Таких механизмов – множество – повторные испытания, «чистка», самоочищение, ротация.

Механизм повторных испытаний широко используется в спорте. При обновлении сборных команд устраиваются открытые состязания, и худшие выбывают, даже если они до этого несколько лет были в составе сборной. В видах спорта с фиксированным результатом существует объективный эталон – зачетный показатель. В единоборствах и играх показатель носит иную – ранговую природу. При этом отсев (точнее – неотсев) не очень сильно связан с привходящими обстоятельствами – родством, преданностью тренеру или председателю федерации, связями «наверху». Так, Гарри Каспаров был членом ЦК ВЛКСМ потому, что он чемпион, а не наоборот.

Механизм повторных испытаний применяется также при аттестации и переаттестации работников, их конкурсном переизбрании (в вузах и НИИ).

«Чистка» – проведение периодических или разовых акций по удалению из группы ее худших представителей. Характерным примером такой чистки является «отсев» студентов, не сдавших текущие экзамены и имеющих академическую задолженность. Для многих памятны чистки, проводимые в КПСС. Массовое возмущение рядовых коммунистов и беспартийных действиями и поведением отдельных членов партии и в особенности номенклатурных работников вынуждало руководство КПСС прибегать время от времени к чистке партийных рядов. При этом исключались, как правило, те, чьи проступки были у всех на виду: воры, пьяницы и т.п., т.е. мелкая сошка. Круп-

ные нарушители типа Медунова оставались в тени или даже сами руководили чисткой.

Хорошо, когда в самой группе есть надежный эталон, с которым все сравниваются. А как быть, когда эталон для чистки приходится выбирать из группы, уже тронутой глением?

Нередко проводится чистка по прецеденту. Так, после трагедии в Цемесской бухте – гибели пассажирского теплохода «Адмирал» – комиссии, инспектора шквалом обрушились на суда. А Министерство им вдогонку послало строгие радиogramмы, требовало данных о провалившихся на экзаменах и снятых с должностей капитанах.

Между парходствами началось настоящее соревнование – кто выдаст «голов» больше. Многие расстались со своими должностями. Не удержался в кресле и сам министр морского флота, повинный во многом в случившейся катастрофе.

Самоочищение – механизм очищения элитной группы, основанный на процедуре «прополки»: следует периодически удалять из организации определенное количество худших, а на эти места принимать кандидатов. С помощью такой процедуры обновляется состав футбольных лиг – в каждом сезоне несколько команд покидают лигу, переходя в следующую (лучшие) или в предыдущую (худшие), а им на смену приходят победители из предыдущей лиги.

Оказывается, прополка тем эффективнее, чем меньше элементов удаляется и чем ниже их ранг: изгнать одного наихудшего оказывается выгоднее, чем вместе с ним всю нижнюю половину списка. Что касается психологического эффекта массового удаления, раз оно уж случается, то он образно выражен в пословице «На миру и смерть красна». И, наоборот, наибольший урон терпит группа, когда из нее забирают одного наилучшего. Такое тоже часто случается в футбольных командах.

Ротация основана на непрерывном обновлении состава элитной группы посредством перемещения отдельных ее членов в другие группы и отбора новых членов. Она широко используется при должностном перемещении работников: одни занимают вышестоящие должности, другие перемещаются на равноценные должности в других группах, третьи становятся членами данной группы и занимают освободившиеся вакансии. Ротация производится и в форме частичного обновления группы (организации), за счет замещения тех ее членов, срок полномочий которых истек. Так, верхняя палата конгресса США – сенат – никогда не переизбирается целиком: он обнов-

ляется на треть каждые два года, при этом срок полномочий каждого сенатора – шесть лет.

Заслуживает внимания ротационная система служебного продвижения. Так, например, в японской фирме служащий в первые 10-12 лет работы переводится из отдела в отдел через каждые 2-3 года и каждый раз заново приобретает необходимые знания. Производственное обучение организует фирма. Она безропотно идет на это «вложение в персонал», поскольку стремится избавить работника от так называемого «тоннельного видения», т.е. хочет дать ему представление о разных областях деятельности фирмы и научить его соответственно действовать.

Таким образом, нами выделены и рассмотрены четыре механизма обновления социальных элит - повторные испытания, «чистка», самоочищение, ротация. Важно знать и учитывать, во-первых, содержательные и функциональные особенности этих механизмов; во-вторых, зону их возможного применения; в-третьих, возможные ограничения на их применение.

Литература

1. Ашин Г.К. Элитология в системе общественных наук // Общественные науки и современность. 2003. № 4.
2. Ашин Г.К. Философская составляющая элитологии // Вопросы философии. 2004. № 7.
3. Васильева Л.Н. Теория элит (синергетический подход) // Общественные науки и современность. 2005. № 4.
4. Крыштановская О.В. Формирование региональной элиты: принципы и механизмы // Социологич. исследования. 2003. № 11. С. 3-13.
5. Левада Ю.А. Элитарные структуры в советской и постсоветской ситуации // Общественные науки и современность. 2007. № 6