

Научная статья
УДК 32
EDN XLDUZL



Актуальные проблемы рекрутинга региональных политических элит России: на примере Ростовской области

Дмитрий Андреевич Буров

Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, Москва, Россия,
dmitry.brvv@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0002-3843-4640>

Аннотация

Введение. Статья посвящена анализу трансформации механизмов рекрутирования региональных политических элит в современной России. Актуальность исследования обусловлена четырьмя ключевыми факторами: регулярным обновлением высшего звена региональных управленцев вследствие смены глав субъектов РФ, изменением требований к элитам в условиях проведения специальной военной операции, переходом российской политической элиты к новой ценностно-целевой фазе (патриотическая элита) и необходимостью привлечения на государственную и муниципальную службу лиц с актуальными управленческими компетенциями. На примере Ростовской области, где в 2024–2025 гг. произошла фактическая смена губернатора, рассматриваются как традиционные, так и инновационные каналы элитного рекрутинга.

Цель исследования – выявление преимуществ и рисков применяемых в настоящее время технологий отбора кадров на высшие государственные и муниципальные должности субъектов Российской Федерации.

Методы. Теоретической основой послужило понимание рекрутирования элит как процесса выявления, отбора, выдвижения и закрепления на властных позициях лиц с необходимыми качествами. Использованы институциональный анализ, сравнительный метод и структурно-функциональный подход.

Результаты и выводы. Установлено, что наряду с традиционными каналами (госслужба, партийная карьера, бизнес, силовые структуры, научно-образовательная среда, семейно-клановые связи) в последнее десятилетие активно внедряются образовательные технологии рекрутинга. На федеральном уровне – проект «Время героев», на региональном – его аналог «Герои Дона» (Ростовская область). Программа «Герои Дона» представляет собой годичную профессиональную переподготовку участников специальной военной операции с последующим наставничеством и обязательной стажировкой. Отбор составил более 10 человек на место, а к обучению приступили 65 финалистов. Содержание программы включает модули по государственной политике, экономике, региональному и муниципальному управлению, современным управленческим технологиям, а также формирование мировоззрения на базовых ценностях: семья, патриотизм, здоровый образ жизни. Проект «Герои Дона» следует признать соответствующим текущей общественно-политической ситуации. Его преимущества: создание альтернативного социального лифта для участников боевых действий, обновление ценностного профиля элиты, снижение коррупциогенности и клановости, укрепление связи армии и общества, политическая легитимация власти. Риски: ментальное несоответствие новым условиям, конфликт со сложившейся управленческой культурой, дефицит профильных компетенций. В механизм программы уже заложены средства минимизации этих рисков: многоступенчатый отбор, участие квалифицированного общественного совета, наставничество, стажировка. Окончательные выводы об эффективности возможны

после трудоустройства выпускников (август 2026 года). Дальнейшие исследования должны быть направлены на мониторинг карьерных траекторий и сравнительный анализ эффективности выпускников программы и традиционных чиновников.

Ключевые слова: политическая элита, рекрутинг, «Время героев», «Герои Дона», элитогенез, Ростовская область, социальный лифт, механизмы социализации

Для цитирования: Буров Д. А. Актуальные проблемы рекрутинга региональных политических элит России: на примере Ростовской области // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2026. № 2. С. 188–195. EDN XLDUZZ

Original article

Actual problems of recruiting regional political elites in Russia: on the example of the Rostov region

Dmitry A. Burov

Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia,
dmitry.brvv@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0002-3843-4640>

Abstract

Introduction. This article analyzes the transformation of regional political elite recruitment principles in contemporary Russia. The relevance of this study stems from the following key factors: the regular turnover of senior regional administrators following the replacement of heads of constituent entities of the Russian Federation, changing demands on elites during a major military operation, the transition of Russian political elites to a new value-based and target-oriented phase (the patriotic elite), and the need to attract individuals with relevant managerial competencies to state and municipal service. Using the example of the Rostov region, where a de facto change of governor took place in 2024-2025, both traditional and innovative channels of elite recruitment are examined.

The purpose of the study is to identify the advantages and risks of currently used technologies for selecting personnel for senior state and municipal positions in the constituent entities of the Russian Federation.

Methods. The theoretical basis is an understanding of elite recruitment as a process of identifying, selecting, promoting, and securing individuals with the necessary qualities in positions of power. Institutional analysis, comparative methods, and a structural-functional approach are used.

Results and conclusions. It was found that, alongside traditional channels (civil service, party careers, business, law enforcement agencies, scientific and educational environments, and family and clan connections), educational recruiting technologies have been actively implemented in the last decade. At the federal level, this is the "Time of Heroes" project, and at the regional level, its equivalent, "Heroes of the Don" (Rostov Oblast). The "Heroes of the Don" program offers a year-long professional retraining program for SVO participants, followed by mentoring and a mandatory internship. The selection process involved over 10 applicants per spot, and 65 finalists began their training. The program includes modules on public policy, economics, regional and municipal governance, modern management technologies, and fostering a worldview based on core values: family, patriotism, and a healthy lifestyle.

The "Heroes of the Don" project should be recognized as appropriate for the current socio-political situation. Its advantages include: creating an alternative social mobility for combat veterans, updating the elite's value profile, reducing corruption and clannishness, strengthening ties between the army and society, and providing political legitimacy to power. Risks include a lack of mental fitness for the new conditions, conflict with the established management culture, and a shortage of relevant competencies. The program's mechanisms already incorporate tools to minimize these risks: a multi-stage selection process, the participation of a qualified public council, mentoring, and internships. Final conclusions on the program's effectiveness will be available after graduates are employed (August 2026). Further research should focus on monitoring career trajectories and comparing the effectiveness of program graduates with traditional civil servants.

Keywords: political elite, recruiting, Time of heroes, Heroes of the Don, elitogenesis, Rostov region, social elevator, socialization mechanisms

For citation: Burov D. A. Actual problems of recruiting regional political elites in Russia: on the example of the Rostov region. *State and Municipal Management. Scholar Notes*. 2026;(2):188–195. (In Russ.). EDN XLDUZZ

Введение

Политическая элита как субъект стратегического управления обществом всегда находилась в центре внимания социологов, политологов и историков. В последние годы внимание исследователей привлекает проблема рекрутирования – процесса отбора, выдвижения и ротации кадров, занимающих ключевые позиции в системе власти, в том числе и на региональном уровне. Анализ проблематики проводится на уровне как диссертационных исследований, так и научных статей [1; 2; 3; 4].

Актуальность темы обусловлена несколькими факторами:

1. Смена руководителей субъектов Российской Федерации: как правило, этот процесс сопровождается обновлением корпуса их заместителей и руководителей региональных органов исполнительной власти. В Ростовской области фактическая смена руководителя региона произошла в 2024 г. Формально-юридически в должность Губернатора Ростовской области Ю. Б. Слюсарь вступил 19 сентября 2025 г. по итогам соответствующих выборов.

2. Изменение требований к представителям региональных политических элит в связи с проведением «Специальной военной операции» (СВО): с февраля 2022 г. региональные политические элиты (особенно в приграничных территориях) столкнулись угрозами и вызовами, которые обусловили формирование и развитие новых механизмов мобилизации региональных ресурсов, взаимодействия политических элит с обществом, обновление методик краткосрочного, среднесрочного и долгосрочного планирования.

3. Необходимость реализации новой стратегии российской политической элиты, ориентированной на новые тренды развития государства. В российских элитах в достаточно коротком промежутке времени, произошла радикальная ценностно-целевая перенормировка от советской партийной элиты, в либерально ориентированную на Запад. В настоящее время начался объективный переход к фазе патриотических элит (условия военного конфликта, объективная реакция на «давление» Запада, «отмену всего русского» и т.д.).

4. Необходимость привлечения на государственную и муниципальную службу лиц, обладающих актуальными отраслевыми и общеуправленческими компетенциями.

Степень научной разработанности проблемы. В отечественной социологии и политологии изучение политической элиты и ее рекрутирования ведется с конца 1980-х гг. Классическими работами стали труды Г. К. Ашина [5; 6], А. В. Понеделкова, А. М. Старостина, С. А. Кислицына [6], О. В. Крыштановской [7; 8], О. В. Гаман-Голутвиной [9], А. В. Дуки [10]. На современные проблемы рекрутинга в политические элиты России и ее регионов обращают внимание Я. А. Пляйс [3], А. П. Хлынин [1], Д. К. Григорян [4], В.В. Козенюк [2] и другие исследователи.

Цель настоящей статьи – определить преимущества и риски применяемых сегодня технологий отбора кадров на высшие государственные и муниципальные должности субъектов Российской Федерации.

Задачи:

- определить теоретические рамки анализа рекрутинга;
- установить основные каналы и механизмы отбора кандидатов в региональные политические элиты (на примере Ростовской области);
- исследовать содержание наиболее актуальных механизмов рекрутинга политических элит в субъектах Российской Федерации (на примере Ростовской области);
- описать преимущества и риски применяемых механизмов обновления региональных политических элит (на примере Ростовской области).

Рекрутирование элиты (от фр. recruter – набирать) – это процесс выявления, отбора, выдвижения и закрепления на властных позициях лиц, обладающих необходимыми качествами (профессиональными, личностными, ресурсными). В широком смысле включает также механизмы социализации, подготовки и ротации элитных кадров.

В западной традиции выделяют две основные модели рекрутирования [11; 12]:

– *Антрепренерская* (открытая, конкурсная) – характерна для либеральных демократий; продвижение основано на личных достижениях, выборах, публичной конкуренции.

– *Гильдейская* (закрытая, корпоративная) – отбор внутри узкой группы по принципам лояльности, стажу, покровительству.

Российская практика, как показывают исследования, представляет собой гибридную форму с явным доминированием гильдейских черт [7].

В современной элитологии выделяются следующие основные каналы (лифты) вертикальной мобильности в политическую элиту [8]:

- государственная и муниципальная служба (бюрократический канал);
- партийная карьера (в условиях доминирования «партии власти»);
- бизнес (крупные корпорации, госкомпании);
- «силовые структуры» (армия, спецслужбы, прокуратура, МВД);
- научно-образовательная среда (академическая и экспертная элита);
- семейно-клановые связи (неформальный, но значимый канал).

Каждый из этих каналов имеет свои фильтры и барьеры.

В последнее десятилетие в России активно стали использоваться специальные образовательные технологии подготовки представителей политических элит на федеральном и региональных уровнях. С большой степенью уверенности их можно признать «маркерами» элитарных процессов отечественной политической системы. Во-первых, само их наличие и активное тиражирование свидетельствует о готовности власти к открытым способам рекрутирования элитариев. Во-вторых, в подобных проектах отчетливо выражены социально-политические проблемы, вызывающие наибольший интерес у действующих элит. В-третьих, в образовательные программы закладываются профессиональные, личностные, идеологические требования к будущим элитариям. Это позволяет понять ожидания действующих элит в отношении качества формируемых управленцев. В-четвертых, анализ трудоустройства выпускников подобных проектов дает понимание с одной стороны соответствия участников программ ожиданиям власти, а с другой – особенностей действительной конкуренции кадров «руководящего звена». Ответы на все эти вопросы имеют принципиальное значение для качественной характеристики существующих политических элит России и прогнозирования развития политических процессов в стране.

Анализ описательных характеристик элитариев позволяет сделать вывод о повышении уровня их профессиональной подготовки. В первую очередь это связано с трансформацией образовательного профиля представителей политической элиты с инженерно-технического, сельскохозяйственного, естественно-научного на управленческий (государственное и муниципальное управление), экономический и юридический, с ростом индекса образованности (среднее число дипломов о высшем образовании на одного представителя), а также с увеличением доли лиц, окончивших РАНХиГС при Президенте РФ, в том числе в рамках специализированной программы подготовки управленческих кадров высшей квалификации «Школа губернаторов».

Образовательные технологии рекрутирования политических элит можно условно разделить на механизмы закрытого и открытого типов. Первые предназначены для государственных служащих: программа резерва управленческих кадров федерального и регионального уровней, программа Президентского кадрового резерва – «Президентская сотня». К условно открытому типу можно отнести проекты «Лидеры России», «Лидеры Возрождения», «Время героев». Они ориентированы на более широкие слои общества.

Указом Президента Российской Федерации от 16.03.2022 № 121 «О мерах по обеспечению социально-экономической стабильности и защиты населения в Российской Федерации» была запущена программа подготовки высококвалифицированных руководителей и специалистов из числа участников и ветеранов СВО. «Время героев» является первым масштабным проектом такого рода в современной России. Она становится альтернативой традиционным каналам рекрутинга (госслужба, бизнес, партийная работа). Результаты проекта могут существенно изменить портрет российской элиты на 2030–2040-е годы. Однако научное осмысление программы только начинается. В научной печати преобладают публицистические и идеологические оценки.

С 2022 г. российское общество переживает фазу консолидации вокруг ценностей патриотизма и защиты государственного суверенитета. В этих условиях региональные элиты оказались частично дискредитированы коррупционными скандалами, неспособностью мобилизовать необходимые ресурсы для решения общегосударственных задач, утратой доверия и прочее. Возник запрос на руководителей, чья лояльность и мужество доказаны на поле боя, а не в кабинетах.

Президент В. В. Путин в послании Федеральному Собранию 2023 г. прямо заявил: «Настоящие, надежные, проверенные делом люди должны выходить на передовые позиции в системе управления,

в экономике, во всех сферах. Именно для этого запускаем программу «Время героев»¹. Президент определил целевую аудиторию и функциональное назначение проекта, которые и отличают его от других образовательных программ формирования управленческих кадров.

Так, участниками программы «Лидеры России» являлись управленцы от 18 до 55 лет (без ограничения по гражданству, но преимущественно граждане РФ). Проект был необходим для выявления, развития и поддержки перспективных руководителей со всей страны, формирования кадрового резерва для государственной, муниципальной и корпоративной службы.

Программа «Лидеры возрождения» реализовывалась для жителей ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей, имеющих опыт управления (госслужба, бизнес, НКО). Эта программа решала конкретно историческую задачу – создание управленческого резерва из местных жителей для восстановления и развития экономики, инфраструктуры и социальной сферы новых регионов РФ.

«Время героев» и ее региональные блоки разработаны для участников и ветеранов специальной военной операции, проявивших лидерские и управленческие качества с целью подготовки высококвалифицированных управленцев для работы в органах государственной власти и госкомпаниях.

На основе федеральной программы «Время героев» в регионах разработаны и осуществляются свои образовательные программы. Так, в Ростовской области на основании Указа Губернатора от 26.02.2025 № 35 реализуется проект «Герои Дона». Его цель – подготовка высококвалифицированных руководителей и специалистов из числа участников СВО, а также оказание содействия в их трудоустройстве.

Программа реализуется совместно:

- Правительством Ростовской области (контроль возложен на заместителя Губернатора Ростовской области, ведущего вопросы муниципальной и региональной политики, социально-политических коммуникаций);
- Общественным советом проекта «Герои Дона» (далее – Совет);
- Южно-Российским институтом управления-филиалом РАНХиГС – ведущий региональный вуз по подготовке госслужащих.

Фундаментальным основанием проекта является сбалансированное взаимодействие региональных органов власти с институтами гражданского общества. В общественный совет проекта входят представители высшего эшелона региональной системы государственного управления, местного самоуправления, руководители общественных организаций ветеранов, медицинских учреждений, представители образовательных и религиозных организаций, средств массовой информации, Общественной палаты г. Ростова-на-Дону, почетные жители области, в том числе и Герой России. Именно они выполняют функции по координации деятельности исполнительных органов Ростовской области с органами местного самоуправления, иными органами и организациями в рамках реализации проекта; по принятию решений, связанных с проведением отбора кандидатов на участие в проекте и других этапов проекта; по определению сроков реализации проекта; по рассмотрению и утверждению результатов отбора; по рассмотрению и внесению предложений о направлении лучших участников отбора для участия в специальной программе обучения кадров «Время героев»; по обсуждению итогов рассмотрения жалоб участников отбора на результаты отбора.

Отбор участников проекта состоит из следующих этапов:

- регистрация кандидатов на участие в проекте;
- анализ и оценка данных, предоставленных кандидатами на участие в проекте;
- оценка результатов прохождения кандидатами отборочных мероприятий на участие в проекте.

«Герои Дона» является полноценной образовательной программой переподготовки кадров, обеспечивающей соответствие участников квалификационным требованиям для замещения соответствующих должностей. Фактически участники программы получают высшее образование в сфере управления.

Для обучения по образовательной программе в Ростовской области было подано 1102 заявки. Были отобраны 105 финалистов, из них 65 участников приступили к обучению 01.09.2025 г., а 40 действующих военнотружеников смогут пройти обучение после возвращения².

¹ Послание Президента РФ Федеральному Собранию от 21.02.2023 // Официальный сайт Кремля. – URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/70565> (дата обращения: 07.04.2026).

² Официальный канал Губернатора Ростовской области: https://max.ru/Yuri_Slusar

Для участников образовательной программы предусмотрено индивидуальное наставничество, осуществляемое руководителями органов исполнительной и законодательной власти, главами органов местного самоуправления. Неотъемлемым этапом обучения является стажировка с опытными и профессиональными работниками исполнительных органов Ростовской области, органов местного самоуправления и организаций.

Наибольший интерес для исследования с точки зрения понимания предъявляемых к будущим элитам требований представляет содержание образовательной программы. На официальных сайтах «Время героев»¹ и «Герои Дона»² содержится лишь краткая характеристика основных модулей:

1. «Государственная политика и система госуправления»;
2. «Экономика и финансы»;
3. «Региональное и муниципальное управление»;
4. «Современные технологии управления».

Подобная структура обусловлена спецификой дополнительной профессиональной программы переподготовки «Государственное и муниципальное управление». Непосредственное общение с участниками программы позволяет сделать следующие выводы. Формирование профессиональных управленческих компетенций участников программы сопровождается развитием у них общих гуманитарных и культурных знаний, формированием мировоззрения, основанного на базовых ценностях (семья, патриотизм, здоровый образ жизни и др.). Отдельное внимание уделяется цифровым технологиям, социальным, экономическим, культурным особенностям Ростовской области, специфике регионального управления. Реализация этих элементов программы осуществляется представителями региональных экспертных сообществ.

Обновление политической элиты региона такими методами решает несколько существенных задач:

1. Создание альтернативного социального лифта для участников боевых действий. Это может повысить вертикальную мобильность и снизить социальную напряженность;
2. Обновление ценностного профиля элиты – акцент на патриотизм и дисциплину, готовность к самопожертвованию. Такие качества востребованы в условиях гибридной войны и санкционного давления;
3. Снижение коррупциогенности – участники СВО, как правило, имеют меньше связей с олигархическими и бюрократическими кланами, что может уменьшить клановость;
4. Укрепление связи между армией и обществом – бывшие военные на гражданских должностях способствуют пониманию нужд оборонной сферы;
5. Интеграция гражданского общества с политической системой региона;
6. Политическая легитимация – программа демонстрирует заботу государства о ветеранах, что укрепляет поддержку власти.

К рискам подобного механизма рекрутинга можно отнести:

1. Ментальное несоответствие новых региональных элит. Накопленный опыт и навыки могут не работать в новых условиях на государственной и муниципальной службе.
2. Несоответствие новых элитариев управленческой культуре. Механизмы взаимодействия власти с населением, с бизнес-элитами и внутренние корпоративные нормы этикета формировались десятилетиями;
3. Недостаток профильных компетенций – военный опыт не заменяет знаний в экономике, юриспруденции, социальном управлении. Краткосрочные курсы (1 год) не могут дать полноценного образования. Возможны ошибки в управлении.

Механизм реализации проекта «Герои Дона» уже содержит технологии если не полного устранения, то минимизации указанных рисков. В Ростовской области на этапе подачи заявок и отбора кандидатов конкурс составил более десяти человек на одно место. У отборочной комиссии был реальный выбор и возможность не допустить к обучению лиц, очевидно не соответствующих будущим назначениям. Следует обратить внимание и то обстоятельство, что отбором кандидатов занимались члены Совета. Мы уже указывали, что в состав Совета вошли наиболее квалифицированные

¹ Программа развития для участников специальной военной операции «Время героев». URL: <https://времягероев.рф/> (дата обращения: 07.04.2026).

² Кадровый Конкурс Ростовской области и программа профессионального развития участников специальной военной операции «Герои Дона». URL: <https://герои-дона.рф/> (дата обращения: 07.04.2026).

представители региональной власти и гражданского общества. При дальнейших оценках деятельности выпускников «Герои Дона» следует помнить о том, что ответственность за их допуск во власть несут и региональные политические элиты, и само общество.

Несоответствие участников проекта управленческой культуре минимизируется отбором на программу лиц, уже имеющих управленческий опыт, формированием у них профессиональных компетенций (в том числе и этических) в процессе реализации учебного плана, индивидуальным наставничеством и обязательной стажировкой.

Негативные последствия возможного формирования закрытых групп выпускников проектов «Время героев» и «Герои Дона», сложности с их ротацией и увольнением могут быть нивелированы спецификой дальнейшего правового регулирования этих отношений и политическими установками федеральной власти.

Заключение

Образовательная программа «Герои Дона» представляет собой значимый эксперимент в области рекрутирования политических элит в Ростовской области. Она возникла как естественная реакция на социально-политические процессы страны в условиях СВО. Этот проект создает новый социальный лифт для участников СВО, потенциально способствуя росту вертикальной мобильности и укреплению связи между обществом и властью.

Программа не лишена определенных рисков, часть из которых может быть минимизирована ее собственными механизмами. Для устранения других негативных последствий требуется непрерывный мониторинг деятельности выпускников программы, оперативное правовое регулирование и формирование адекватных политических установок центральной власти.

Предварительные результаты показывают, что программа работает, но ее реальное влияние на «высший эшелон» региональной власти пока невелико: процесс обучения завершится в августе 2026 г., после чего должно начаться назначение выпускников. Долгосрочный эффект будет зависеть от того, удастся ли организаторам обеспечить качественную управленческую подготовку «героев» и встроить их в систему без разрушения профессиональных стандартов.

Дальнейшие исследования должны быть направлены на:

- мониторинг карьерных траекторий выпускников;
- сравнительный анализ эффективности управления выпускников проекта «Герои Дона» и традиционных чиновников;
- изучение общественного мнения о новом типе элиты;
- выявление динамики внутриэлитных конфликтов.

В любом случае проект «Герои Дона» уже стал частью элитной политики Ростовской области, и его роль будет только возрастать в ближайшие годы.

Список источников

1. Хлынин А. П. Особенности формирования политической элиты в современной России. Автореф. дис. ... канд. социол. наук. М., 2025. 23 с.
2. Козенюк В. В. Трансформация механизмов рекрутирования политико-административной элиты в современной России: вызовы и угрозы // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2025. № 2. С. 181–190. EDN UPNKWL
3. Пляйс Я. А. Актуальные проблемы элитобразования в России и пути их решения // Обозреватель. 2022. № 9-10 (392–393). С. 67–77. https://doi.org/10.48137/2074-2975_2022_9-10_67. EDN: TBAFGG
4. Григорян Д. К. Роль и место программы «Время героев» в системе рекрутирования современной политической элиты России // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2025. № 1. С. 170–178. EDN: YTNFCN
5. Ашин Г. К. Элитология: история, теория, современность. М.: МГИМО, 2010. 598 с. ISBN: 978-5-9228-0582-7. EDN: QILLWB
6. Ашин Г. К., Понеделков А. В., Старостин А. М., Кислицын С. А. Основы политической элитологии. 2-е переиздание. М.: Книжный Дом «Либроком», 2013. 334 с. EDN: WCAJHT
7. Крыштановская О. В. Анатомия российской элиты. 2-е изд. М.: Захаров, 2005. 384 с. EDN: QOHFON

8. Крыштановская О. В. Трансформация российской элиты: 1981-2003 гг.: диссертация ... доктора социологических наук : 23.00.02. М., 2003. 439 с.
9. Гаман-Голутвина О. В. Политические элиты России: вехи исторической эволюции. – М.: РОССПАН, 2006. 446 с. ISBN: 5-8243-0805-5. EDN: QOFXIN
10. Дука А. В. Институционализация российской политико-административной элиты // Политическая наука. 2009. № 3. С. 110–140. EDN: KUBFUD
11. Putnam R.D. *The Comparative Study of Political Elites*. New Jersey: Prentice-Hall, 1976. 246 p. ISBN 0131541951, 9780131541955
12. Heinrich Best, John Higley. *The Palgrave Handbook of Political Elites. Elite Recruitment and Political Stability*. London: Palgrave Macmillan, 2018. 698 p. ISBN 978-1-137-51903-0, ISBN 978-1-137-51904-7 (eBook). <https://doi.org/10.1057/978-1-137-51904-7>

References

1. Khlynin A.P. *Features of the formation of the political elite in modern Russia*. Autoref. dis. ... Cand. Sci. (Sociology). Moscow; 2025. 23 p. (In Russ.)
2. Kozenyuk V. V. Transformation of recruitment mechanisms for the political and administrative elite in modern Russia: challenges and threats. *State and Municipal Management. Scholar Notes*. 2025;(2):181–190. (In Russ.). EDN: UPNKWL
3. Plais Ya.A. Actual problems of elite education in Russia and ways to solve them. *Observer*. 2022;9-10(392-393):67–77. (In Russ.). https://doi.org/10.48137/2074-2975_2022_9-10_6. EDN: TBAFGG
4. Grigoryan D. K. The role and place of the "Time of heroes" program in the recruitment system of the modern political elite of Russia. *State and Municipal Management. Scholar Notes*. 2025;(1):170–178. (In Russ.). EDN YTNFCN
5. Ashin G.K. *Elitology: history, theory, modernity*. Moscow: MGIMO; 2010. 598 p. (In Russ.). ISBN: 978-5-9228-0582-7. EDN: QILLWB
6. Ashin G.K., Ponedelkov A.V., Starostin A.M., Kislitsyn S.A. *Fundamentals of political elitism*. 2nd reprint. Moscow: Librocom Book House; 2013. 334 p. (In Russ.). EDN: WCAJHT
7. Kryshchanovskaya O.V. *The anatomy of the Russian elite*. 2nd ed. Moscow: Zakharov; 2005. 384 p. (In Russ.). EDN: QOHFON
8. Kryshchanovskaya O.V. *Transformation of the Russian elite: 1981-2003: dissertation...* Doctor of Sociological Sciences. Moscow; 2003. 439 p. (In Russ.)
9. Gaman-Golutvina O.V. *Political elites of Russia: Milestones of historical evolution*. Moscow: ROSSPAN; 2006. 446 p. (In Russ.). ISBN: 5-8243-0805-5. QOFXIN
10. Duka A.V. Institutionalization of the Russian political and administrative elite. *Political Science*. 2009;(3):110-140. (In Russ.). EDN: KUBFUD
11. Putnam R.D. *The Comparative Study of Political Elites*. New Jersey: Prentice-Hall, 1976. 246 p. ISBN 0131541951, 9780131541955
12. Heinrich Best, John Higley. *The Palgrave Handbook of Political Elites. Elite Recruitment and Political Stability*. London: Palgrave Macmillan, 2018. 698 p. ISBN 978-1-137-51903-0, ISBN 978-1-137-51904-7 (eBook). <https://doi.org/10.1057/978-1-137-51904-7>

Информация об авторе

Д. А. Буров – аспирант, Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова.

Information about the author

D. A. Burov – Postgraduate Student, Lomonosov Moscow State University.

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.
The author declares that there is no conflict of interest.

Статья поступила в редакцию 25.04.2026; одобрена после рецензирования 29.04.2026; принята к публикации 13.05.2026.

The article was submitted 25.04.2026; approved after reviewing 29.04.2026; accepted for publication 13.05.2026.