

УДК 332.14

Кондратович Ирина Валентиновна

НОУ ВПО «Институт государственного управления, права и инновационных технологий»

Филиал в Каменском районе

Россия, Каменск-Шахтинский, Ростовская обл.¹

Директор

E-Mail: kondratovich-igupit@yandex.ru

Элиты как компенсационный механизм при изменении социально экономических отношений²

Аннотация: Для раскрытия проблематики системы функционирования элиты автором применяется системный подход и один из его основополагающих принципов – циклического характера развития.

Предложено использовать циклические модели для построения процесса формирования высшего управленческого персонала как управленческой элиты с выделением пяти этапов (эксплерентный, пациентный, виолентный, коммутантный и леталентный) становления и развития каждого лица принимающего решения с учетом индивидуальных особенностей. Эксплерентная элита – часть общества (в том числе из элит других видов), стремящаяся к власти для позиционирования себя в качестве управленческой элиты. Пациентная элита часть общества, добивающаяся власти и осваивающая особенности управленческой деятельности на данном уровне. Виолентная элита – часть элиты, достигшая своего апогея развития и полностью выработавшая потенциал к изменениям. Коммутантная элита – элита, исчерпавшая свой потенциал и начавшая медленно деградировать. Леталентная элита, как правило, последний этап в жизненном цикле системы.

Ключевые слова: Управленческая элита; формирование высшего управленческого персонала; свойства рынка интеллектуального труда.

Идентификационный номер статьи в журнале 109EVN114

¹ 347830, Ростовская область, Каменский район, х. Старая Станица, ул. Сосновая, д. 1а

² Работа выполнена при финансовой поддержке РФФИ (проект № 13-06-00637).

Irina Kondratovich

Institute of Government, Right and Innovative Technologies
Russia, Kamensk-Shakhtinsky of the Rostov region
E-Mail: kondratovich-igupit@yandex.ru

Elites as a compensation mechanism by the alternation of socio-economic relations

Abstract: It is suggested to use cyclic models for the construction of the process of formation of top management personnel as management elite with the separation of five stages (explerent, patient, violent, commutant, and letalent) of evolution and development of each decision maker with the account of individual peculiarities.

It is shown that elite has a compensation function in the changing social-labour relations and it is principally important by the analysis of relevance of this strata and is essential by the evaluation of its role.

Keywords: Management elite; formation of top management personnel; features of intellectual labour market; social-labour relations; explerent; patient; violent; commutant; and letalent stages of the life cycle of elite; emergence; managing minority.

Identification number of article 109EVN114

Существование определенной группы людей, осуществляющих управление обществом, и функциональная необходимость этой деятельности продемонстрированы человечеством еще с давних времен. Со временем определилось содержание понятия «элита».

В настоящее время существует большое количество различных концепций, обосновывающих правомерность деления общества на **управляющее меньшинство и управляемое большинство**. Идеи о неизбежности такого деления общества высказывались ещё в глубокой древности. Достаточно в этой связи назвать имена Конфуция и Платона, хотя в то время эти идеи не получили серьезного социологического и экономического обоснования. Основы современных концепций элит заложены в трудах итальянских социологов Гаэтано Моска (1858 - 1941 гг.) и Вильфремо Парето (1848 - 1923 гг.) и немецкого политолога Роберта Михельса (1876 - 1936 гг.).

Упор в определении элиты сделан на проблематику интеллектуального труда. Как обосновывается в исследовании, только максимальное напряжение в интеллектуальном труде создаёт предпосылки для формирования данной группы (выделяемой как элита) людей.

- общество позиционирует большую часть высшего управленческого персонала как элиту, что требует изучения данного феномена в рамках экономической элитологии и экономики интеллектуального труда;

- высший управленческий персонал (управленческая элита) является сверхсложной, динамической, эмерджентно формируемой, синергетически и циклически развивающейся системой, что требует при изучении её формирования учитывать неординарные и рискосвязанные процессы.

Для раскрытия проблематики системы функционирования элиты применим системный подход и один из его основополагающих принципов – циклического характера развития. Вообще в науке, цикличность - это наличие, существование цикла или циклов в развитии чего-либо.

Циклические теории разрабатывались многими философами и историками древности, стремящимися усмотреть определенный порядок, ритм, выявить смысл в хаосе исторических событий. И только с середины XIX века данный принцип стал применяться в экономике.

Как отмечали выше, в элитологии принцип цикличности впервые применил В. Парето при исследовании цикличности смены поколений в связи с концепцией циркуляции элит. Он считал, что исторический процесс развития социума как единого целого можно представить в виде циркуляции основных типов элит: коммерческой, военной, религиозной. Течение конкретного цикла определяется характером циркуляции элит: «Элиты возникают из низших слоев общества и в ходе борьбы поднимаются в высшие, там расцветают и, в конце концов, вырождаются, уничтожаются и исчезают...».³

³ Парето В. Компендиум по общей социологии. - М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007.

Для решения задач нашего исследования, мы вводим пятиэтапную модель жизненного цикла системы функционирования элиты (Кирсанов К.А., 2008.) (Рисунок 1.).

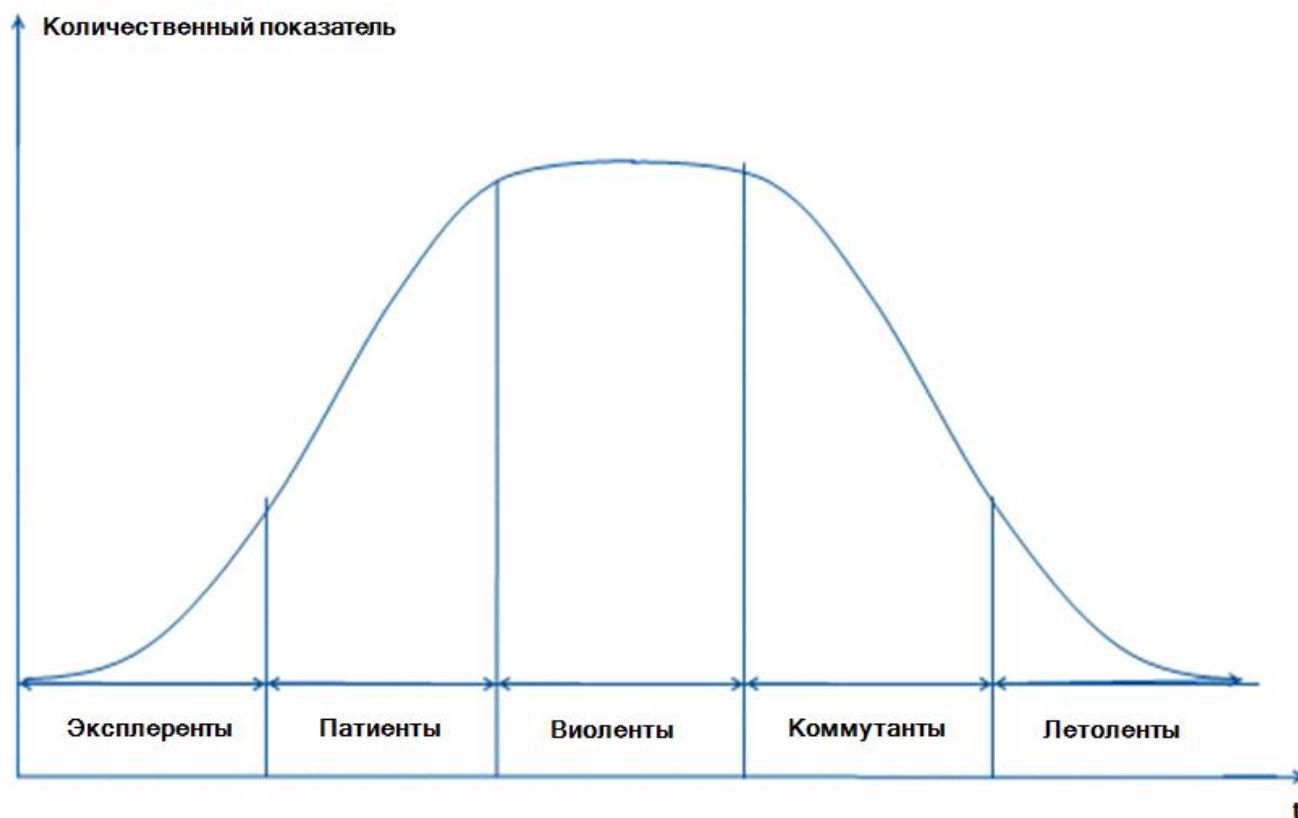


Рис. 1. Циклическая модель жизнедеятельности (функционирования) элиты
ПРИНЯТЫЕ УСЛОВНЫЕ ОБОЗНАЧЕНИЯ:

- Э – эксплерентная элита;
- П – пациентная элита;
- В – виолентная элита;
- К – коммутантная элита;
- Л – летатентная элита.

Эксплерентная элита. Эксплерентная элита – часть общества (в том числе из элит других видов), стремящаяся к власти для позиционирования себя в качестве управленческой элиты. Амбиции эксплерентной элиты (в отдельных случаях являющейся контрэлитой) формируют специфику социально-трудовых отношений. Эксплерентный этап элитообразования связывают с приобретением субъектом труда независимо от его масштаба новых возможностей, которые обычно трактуются как новые ЗНАНИЯ, УМЕНИЯ и НАВЫКИ (ЗУНЫ). Проблема возникновения новых ЗУНов у субъекта труда центральная в экономике интеллектуального труда. Однако из всего многообразия субъектов труда применительно к изучению проблематики овладения новыми ЗУНами наибольшее внимание уделялось индивидуальному уровню (конкретному человеку). На эксплерентном этапе формирования субъектов труда экономической элитологии смыкается с экономикой образования. В таком контексте «... система образования становится отраслью, одна из главных функций которой – воспроизводство развитой рабочей силы, которая, как известно, представляет собой органическое единство материальных и духовных компонентов. Надо отметить также, что система образования способствует не только

умственному, но и физическому развитию индивидов. Существенно и то, что образование есть, прежде всего, практический процесс, в ходе которого личность изменяет и собственную природу».⁴

Пациентная элита ВУП МО – часть общества, добивающаяся власти и осваивающая особенности управленческой деятельности на данном уровне. По степени подготовленности к данному виду деятельности различаются:

- полностью подготовленные и освоившие все требуемые функции (в реальности таких персоналий немного);
- значительно подготовленные и освоившие наиболее значимые функции (в реальности таких персоналий больше, чем для предыдущей группы, но также немного);
- подготовленные и освоившие ряд функций, часть из которых связана со значимыми (в реальности довольно большая часть персонала);
- слабо подготовленные (в реальности, как и предыдущая группа, довольно значительная часть персонала);
- полностью неподготовленная (в реальности имеет место быть).

Пациентный этап это этап становления и утверждения системы. Системе нужно «завоевать место под солнцем», она открывает мир и мир открывает ее. В экономической элитологии пациентный этап связывают со становлением субъекта труда. Необходимо особо отметить, по отдельным видам труда субъект труда может находиться на различных этапах, т.е. для одного вида труда субъект труда находится на пациентном этапе; для другого вида труда на эксплерентном этапе, а для третьего вида труда субъект труда вообще не созрел. Подготовленность психофизиологических свойств к освоению новых видов труда для человека вопрос крайне сложный (Махлуп Ф. 1966.).

Виолентная элита – часть элиты, достигшая своего апогея развития и полностью выработавшая потенциал к изменениям. Если пациентная элита стремится к преобразованиям, «завоеванию места под солнцем», экспансии и поглощению, то виолентная элита больше всего печется о стабильности, а различные модернизационные процессы организует только под давлением. Естественно, что в среде виолентной элиты может находиться креативная личность. В этом случае либо это первое лицо, либо человек, опирающийся на мнение значимой и влиятельной лоббирующей группы. Для виолентной элиты МО очень важен факт наличия/отсутствия покровительства региональной или федеральной власти. Если таковая отсутствует, то виолентная элита стремится автономизироваться и устанавливает свои нормы поведения и правила распределения директивных управленческих решений. В ходе исследования установлено, что все МО можно градуировать по уровню приближения к региональной власти.

Виолентная элита связана с этапом наивысшей величины показателей, наибольшей отдачи (здесь под отдачей понимается деятельность интеллектуальной системы в соответствии с ее предназначением или функцией). Независимо от природы рассматриваемой системы от виолента требуется разрешить проблему последующего поколения, т.е. системы другого онтогенезного плана, но стоящие в едином ряду филогенеза. Исследования в области экономической элитологии в основном связаны именно с виолентным этапом;

⁴ Кротова Н.В. 2000. – 52 с.

Коммутантная элита – элита, исчерпавшая свой потенциал и начавшая медленно деградировать. Столкновение пациентной элиты и коммутантной элиты хорошо описал великий русский писатель А.П.Чехов в своей пьесе «Вишневый сад». В настоящее время этот сюжет для МО встречается довольно часто. Элита МО, сформировавшаяся в условиях транзитивной экономики первой волны должна уступить место элитам модернизационного характера, то есть тем элитам, коотрые только-только начинают формироваться (переход от эксплерентной элиты к пациентной элите).

Коммутантную элиту, обычно связывают со снижением эффективности функционирования системы. Система прошла уже длинный и сложный жизненный путь; её время катится к закату; рано или поздно она должна уступить место другой или другим системам;

Леталентная элита, как правило, последний этап в жизненном цикле системы. Естественно, что многие системы не доживают до данного этапа и выбывают из жизненного цикла ранее Дожитие, начавшееся на коммутантном этапе, продолжается на леталентном. Но каждая система, изучаемая в экономике интеллектуального труда, имеет материальный носитель и окружающему миру, другим системам, прежде всего, с экономических позиций, далеко не безразлично, куда и в каком виде пойдут «строительный материалы» системы, т.е. необходимо решать вопросы утилизации, которые, как правило, непростые. Леталентная элита – элита выбывающая и переходящая в другую страту, либо инверсионистскую, либо еще дальше отстоящую по величине дохода.

Проблемы леталентности могут возникнуть на любом этапе элитологического цикла. Теория социально-экономических лифтов (Созкли) предусматривает движение как вверх, так и вниз.

Изложенное показывает, что феномен экономической элиты имеет свой цикл жизнедеятельности. Основная часть ВУП в период выполнения его властных полномочий относится к десятой децильной группе. После прекращения нахождения у власти лишь небольшая часть сохраняет свое экономическое положение, а другая часть начинает медленный дрейф в более низкие децильные группы. Важнейшим моментом является факт количественной характеристики бывшего ВУП МО. Сегодня по стране их насчитывается около 1,5 миллиона человек.

Независимо от того, на каком этапе функционирования находится элита как субъект труда, и независимо от его уровня (масштаба) – модель системы труда элиты в циклических категориях будет выглядеть (при использовании геометрических представлений) так, как показано на рисунке 1.

Неклассическая, релятивистская квантовая наука, говоря о неустойчивости, использует понятие синергии и деструкции (энтропии). Труд синергитичен в своей основе. Синергетика открывает возможности поиска универсальных принципов описания сложных систем.

В экономике труда все большее место занимают работы, связанные с предсказуемостью/непредсказуемостью и динамическим хаосом. Оказалось, что для сложных систем, каковым являются интеллектуальный труд элиты, крайне затруднительно дать «долгосрочный прогноз».

Любая система в процессе своего функционирования может находиться либо в устойчивом, либо неустойчивом состоянии. Классическая наука изучает в основном устойчивые состояния, если же заведомо объект изучения неустойчивый, то его с помощью особых процедур сводят к квазиустойчивому.

Итак, в основе развития общества и всех его подсистем лежат объективные экономические, политические и социальные законы, но они действуют не автоматически, а проявляются и осуществляются через субъективную деятельность людей. Поэтому элита, представители высшего управленческого персонала в силу своего статуса, профессиональной

подготовки, личных качеств, близости к рычагам власти и центрам принятия судьбоносных стратегических решений, всегда оказывает заметное влияние на социально-экономические и политические процессы. Она выступает своего рода ретранслятором, с помощью которого объективные законы и закономерности получают свое конкретное выражение в реальной действительности.

При этом влияние может быть двояким. Позитивным, если действия элиты соразмерны и созвучны требованиям объективных законов. В этом случае политическая, экономическая и социальная системы получают мощный импульс для поступательного развития. Негативным, если высший управленческий персонал действует вопреки объективным законам, игнорирует их, выдвигая на первое место свои узко корыстные цели и интересы.

Таким образом, использование положений теории интеллектуального труда позволило предложить применение циклических моделей, используемых в различных отраслях науки, и в частности в антикризисном управлении для построения системы формирования ВУП. В работе обоснована возможность использования циклических моделей для процессов формирования управленческой элиты. При этом использована пяти этапная модель.

Анализ происходящей ротации ВУП показал, что четвертый и пятый этапы в настоящее время в силу объективных условий, как правило, встречаются крайне редко.

Любая элита для укрепления своего положения и статуса с помощью тех или иных механизмов стремится изменить свое экономическое положение и трансформироваться либо полностью, либо с наличием важнейших атрибутов, свойственных данной эпохе и национальному менталитету в экономическую элиту, причем данный процесс сопровождается определенной перестройкой психологии и системы взаимоотношений с социумом.

Управленческая элита имеет по сравнению с другими элитами наибольшее количество механизмов для трансформации в экономическую элиту, причем, если законы накопления не установлены или слабо контролируются обществом, процесс выбора механизмов и инструментария изменения экономического благосостояния выбирается управленческой элитой исходя из своих понятий и моральных устоев.

Чем из более низких социальных слоев попадает индивид в управленческий аппарат, и тем более высший, тем вероятнее, что выбор механизмов изменения экономического состояния будет выбираться спонтанно и ориентироваться на более быстрые технологии.

Любому обществу свойственен свой уровень криминализации общественного сознания, причем в период становления и развития транзитивной экономики наблюдается резкий рост криминализации общественного сознания, что, прежде всего, отражается на управленческой элите, которая вынуждена действовать в быстроизменяющихся условиях и для сохранения своего положения учитывать происходящие процессы.

В среде высшего управленческого персонала всегда существует различие в подходах к изменению экономического благосостояния, что влечет разнохарактерные процессы и влияет на качество проводимой политики, причем лоббирующие группы через проводимые управленческие решения пытаются учесть имеющиеся противоречия и использовать их в максимально выгодной форме.

Высший управленческий персонал, с одной стороны по многим вопросам связан с высшим управленческим персоналом, находящимся на подведомственной территории, а с другой стороны, подчиняется высшему региональному и федеральному управленческому персоналу, который имеет определенные механизмы воздействия на ВУП МО, прежде всего, экономического характера и в отдельных случаях прямо влияет на развитие муниципального образования.

На высший управленческий персонал муниципального образования воздействуют различные лоббистские группы, причем, чем больше возможностей у конкретной лоббистской группы, тем больше политика ВУП МО определяется интересами этой (этих) группы, что опосредовано, влечет криминализацию общественного сознания.

Становление и развитие ВУП как экономической элиты подчиняется циклическим законам, причем на каждом этапе ее жизнедеятельности существуют свои законы, так на валентном этапе доминирует политика устойчивости, стабильности и минимизации инновационных преобразований.

Каждый конкретный высший управленческий персонал муниципального образования имеет свою глубокую специфику по образованию, связи с региональными властями, способами прихода к власти, возраста и т.д.. Однако всех объединяет стремление позиционировать себя как экономическая элита, что создает предпосылки для создания универсальных теоретических и методологических построений формирования ВУП, отвечающего требованиям развития социально-трудовых отношений в стране.

Политика формирования ВУП детерминировано связана с теми процессами, которые развиваются на региональном, страновом (федеральном) и международном уровнях. С 1991 года страна живет в состоянии, так называемой, транзитивной экономики, которая связана со следующими процессами:

- перехода, от так называемого, «индустриального экономического цикла» к, так называемому, «золотому или ФОРДОВСКОМУ ЭКОНОМИЧЕСКОМУ ЦИКЛУ». Это объективный процесс, который характерен для всех стран мира и, соответственно, регионов России. Каждое муниципальное образование, в той или иной степени, «продвинуто» по экономическому циклу. В этой связи целесообразно разделить все МО по степени «продвинуто» (лидеры, середняки, аутсайдеры) по экономическому циклу и по интенсивности вхождения в новый (золотой) экономический цикл (высокая интенсивность, средняя интенсивность, низкая интенсивность).

Анализ той политики, которая формируется ВУП, показывает, что она принципиально делится на различные категории по уровню централизации. Сегодня необходимо говорить о так называемых рыночных отношениях. В этом случае ВУП сосредоточивает внимание на экономических механизмах развития своих территорий, базирующихся на рыночных отношениях. Литературный анализ формирования социально-трудовых отношений применительно к коллективам, относящимся к высшему управленческому персоналу организации (в том числе и так называемых «интеллектуальных организаций»), ассоциации различного характера (от ассоциации негосударственных вузов до союза наукоградов), муниципальных образований и более высоких в административном плане управленческих структур (региональных, федеральных, международных) показывает, что их классифицируют по следующим признакам:

- легитимности формирования ВУП (формирование осуществляется на базе нормативных актов различного уровня, формирование осуществляется на базе традиции, общности устоев жизни и т.д.);
- положения, которое занимает процедура формирования коллектива (влияет только на подведомственную группу людей, влияет на широкий слой людей);
- численности лиц, связанных с процедурой формирования ВУП (единоначалие, несколько четко определенных лиц, размытые границы группы);

- специфики формирования ВУП в зависимости от уровня известности законов (каждый член коллектива проходит строго прописанные процедуры отбора, часть членов коллектива не проходит процедуры отбора, один член коллектива проходит процедуры отбора, а остальных он выбирает сам);
- специфика формирования состава ВУП (ротации подвергается один человек, меняется большая часть коллектива, происходит полная смена всей группы);
- возможности включения в формируемый коллектив ВУП лиц, не относящихся к управленческой элите (ограничения отсутствуют, ограничения изменяются в зависимости от ситуации, ограничения имеются и они строгие);
- влияние лоббирующих групп на процессы формирования ВУП (влияния не оказывают, влияние имеется, на базе полного учета интересов внешней стороны);
- соответствия процедур формирования ВУП +состоянию экономики и социально-трудовых отношений (исходя из сложившихся положений, исходя из текущего состояния, исходя из стоящих задач).

Как показывает анализ предложенных аспектов деления, ВУП формируется специфическим образом, что требует теоретического осмысления проблемы. В этой связи необходимо выделять две группы теорий, позволяющие строить логически обоснованные и методологически выверенные процедуры формирования ВУП.

Первая группа теорий связана с проблематикой интеллектуального труда с акцентом на решение вопросов экономики и интеллектуального труда.

Вторая группа теорий связана с проблематикой социально-трудовых отношений.

Далее предложены базовые положения каждой группы теорий.

Вторая группа теорий предполагает ряд самостоятельных построений, которые решают вопросы формирования ВУП и в том числе МО исходя из своих задач и методологических построений.

Первая теория, обычно называемая теорией лифтов (социально-экономических лифтов), рассматривает вопросы перемещения конкретной личности или социальных групп (от диодных до больших) из одной страты в другую страту. Как правило, упор делается на перемещение исходя из критериев дохода, накопленного капитала (эквивалентного капитала) и других экономических показателей.

Теория лифтов связана с представлениями о пересечении границ в процессе перемещения из одной экономической страты в другую экономическую страту:

- страт перемещения. Пересечение границ связано с изменением свойств личности ($СЛ_k$ – свойства k -ой личности).

Все множество свойств при страте перемещении можно разделить на три группы:

- свойства остаются неизменными. Для $i1$ -ого свойства имеем $(СЛ_k)_{i1} = \text{const}$;
- свойства ухудшаются.

Для построения модели введем представления о можаруемости, т.е. математической процедуре, позволяющей определить направление изменения свойства и при уменьшении его значения считать, что оно ухудшается. В этом случае для $i2$ свойства имеем:

$$(СЛ_k)_{i2} = \frac{f(t\alpha)i2 - f(t(\alpha + 1))i2}{f(t\alpha)i2} \quad (1)$$

где t - время;

α - момент до перехода границы страты;

$\alpha-1$ – момент после перехода границы страты.

- свойства улучшаются.

Для построения модели используем тот же прием. Тогда имеем:

$$(СЛ_k)_{i3} = \frac{f(t\alpha)i3 - f(t(\alpha + 1))i3}{f(t\alpha)i3} \quad (2)$$

Таким образом, имеем:

$$\{СЛ_k\} \rightarrow \{ \{ (СЛ_k)_{i1} \}; \{ (СЛ_k)_{i3} \}; \{ (СЛ_k)_{i3} \} \} \quad (3)$$

Для минимизации ущербов от изменения свойств в неблагоприятном направлении необходимо предусмотреть процедуры по устранению их проявления. В частности это могут быть процедуры психодиагностики и дополнительного обучения (тренинги). Все процедуры требуют затрат, что позволяет записать целевую функцию использования лифтов для формирования ВУП.

$$Ц_{лф} \rightarrow \left. \begin{array}{l} \max (\min) \{СЛ_k\} \\ \text{opt} \text{im } ЗТ_k \end{array} \right\} \quad (4)$$

Вторая теория обычно называемая «теория шлюзов» связана с представлениями о том, что социально-экономическая система (СЭС), находясь в конкурентной среде для перемещения из одной страты в другую должна доказать свои возможности по осуществлению данных действий.

Третья теория обычно называемая «теория «трансформации приоритетов» (иногда её называют так же «теория трамвая») связана с представлениями об изменении поведения человека (социальной группы) после попадания в новую страту.

Исходной понятийной базой данной теории послужили представления о том, как ведет себя человек при посадке в трамвай в зависимости от его переполненности, время стоянки, интервала движения, необходимости поездки и длительности поездки.

Четвёртая теория обычно называемая «теория дивергенции» базируется на изучении взаимосвязи разнохарактерных потоков, имеющих место между стратами. Теория лифтов стремится представить, как изменяются экономические и социально-трудовые отношения. При этом одни лифты работают на движение вверх, другие на движение вниз. Но часть личностей перемещается по лестницам сама. В результате образуются сложно организованные потоки. «Перепутывание» этих потоков является предметом изучения теории дивергенции формирования управленческого персонала.

Элита, в силу своего статуса, профессиональной подготовки, личных качеств, близости к рычагам власти и центрам принятия судьбоносных стратегических решений, всегда оказывает заметное влияние не только на политические, но и на экономические процессы в обществе, **являясь компенсационным механизмом при изменении социально экономических отношений.**

Можно выделить три волны обновления высшего управленческого персонала (три волны транзитивной экономики – данный вопрос рассмотрен ранее). Первая из них была связана с вторжением реформаторов. Вторая же ознаменовала приход контрреформаторов, действия которых следует рассматривать как нормальное завершение реформенного цикла. В классических образах по Парето это выглядит как «молодых львов» вытесняют «старые лисы». Третья связана с определением места структурных составляющих и установлением баланса между ними. Начинаясь новый этап развития экономики меняет приоритеты и тенденции формирования ВУП МО.

Модели **циркуляции** и **воспроизводства** элитных групп следует дополнить элементом связанным с расширением элитного состава. Увеличение количества элиты (элитных рядов) в первой половине 1990-х гг. произошло более чем в два раза. Эти процессы обнажили значимость формирования элиты на общее развитие общества. Произошло увеличение числа позиций, которые считаются «элитными». Это было вызвано ростом числа новых хозяйственных структур, руководителей которых можно отнести к новой хозяйственной элите. Но не в меньшей степени это относилось и обуславливалось значительным ростом политических и административных структур.

Изменение норм и правил властных взаимодействий во многом произрастает из процесса **реконверсии элиты** (т.е. перевода капитала из одной формы в другую). Решающим элементом этого процесса стала «капитализация» элитных групп. Она проявилась, прежде всего, в двух явлениях.

Во-первых, часть политической элиты конвертировала свое политическое влияние в экономический капитал. Представители политической номенклатуры сами вошли в новую бизнес-элику или протезировали в хозяйственной сфере близких родственников.

Во-вторых, «капитализация» коснулась самой политической элиты – через расширение коррупции. Коррупция существовала всегда, но именно в современной России она стала как никогда масштабной и открытой.

Для этапа трансформации российской элиты характерна **интеграция политической и экономической элиты**.

Причина такого сближения заключается во взаимной выгоде: экономическая элита заинтересована в соответствующем распределении бюджетных средств и федеральных инвестиций, определенной кадровой политике, принятии выгодных для себя политических решений, а политическая элита хочет извлекать выгоду из трансформации экономики.

Несмотря на видимые противостояния, происходит консолидация элитных групп.

Существуют смешанные стратификационные системы, кроме того, люди находятся в постоянном движении, а общество – в развитии. Поэтому важным механизмом социальной стратификации является **социальная мобильность**, которая определяется как изменение индивидом, семьей, социальной группой, места в социальной структуре общества.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кирсанов К.А., Павлов А.П., Суреева М.Н. Инвестология: инвестиции и кризисы. – М., 2008.
2. Кондратович И.В. Муниципальные образования Ростовской области: справочник / И.В. Кондратович, Ю.А. Васильцов, Л.Ю. Николаева. – Ростов н/Д: Антей, 2010. – 270 с.
3. Кондратович И.В. Российский высший управленческий персонал в инновационной экономике: методы оценки качества деятельности // Вопросы экономики и права. 2011. № 11. С. 32-36.
4. Кондратович И.В. Рынок труда высшего управленческого персонала муниципального образования. – М.: СвР-АРГУС, 2011. – 273 с.
5. Кондратович И.В. Современные представления о процессах формирования элит // Экономические науки. 2010. № 62. С. 135-138.
6. Кондратович И.В. Ютиль на современном рынке труда // Инновационные и экономические проблемы современной России: межвузовский сборник научных трудов. – М.: ИГУПИТ, 2009. – С. 82-88.
7. Кротова Н.В. Методология управления человеческим капиталом/ Автореферат диссертации на соискание ученой степени д.э.н. Специальность 08.00.07. – Экономика труда. М.: 2000. ГУУ. – 52 с..
8. Махлуп Ф. Производство и распространение знаний в США: Пер. с англ. / Под ред. Е.И. Розенталя. М.: Прогресс, 1966. - 462 с.
9. Парето В. Компендиум по общей социологии. - М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007.
10. Павлов А. П. Общественная ценность и самооценочность уровней качества жизни //Интернет-журнал Мир науки, 2013 №1(1) [электронный ресурс]-М.: Мир науки, 2013 -.- Режим доступа: <http://mir-nauki.com/PDF/01EMN113.pdf>, свободный, - Загл. с экрана. – Яз. Рус., англ.

REFERENCES

1. Kirsanov K.A., Pavlov A.P., Sureeva M.N. Investologija: investicii i krizisy. – M., 2008.
2. Kondratovich I.V. Municipal'nye obrazovaniya Rostovskoj oblasti: spravochnik / I.V. Kondratovich, Ju.A. Vasil'cov, L.Ju. Nikolaeva. – Rostov n/D: Antej, 2010. – 270 s.
3. Kondratovich I.V. Rossijskij vysshij upravlencheskij personal v innovacionnoj jekonomike: metody ocenki kachestva dejatel'nosti // Voprosy jekonomiki i prava. 2011. № 11. S. 32-36.
4. Kondratovich I.V. Rynok truda vysshego upravlencheskogo personala municipal'nogo obrazovaniya. – M.: SvR-ARGUS, 2011. – 273 s.
5. Kondratovich I.V. Sovremennye predstavlenija o processah formirovaniya jelit // Jekonomicheskie nauki. 2010. № 62. S. 135-138.
6. Kondratovich I.V. Jutil' na sovremennom rynke truda // Innovacionnye i jekonomicheskie problemy sovremennoj Rossii: mezhvuzovskij sbornik nauchnyh trudov. – M.: IGUPIT, 2009. – S. 82-88.
7. Krotova N.V. Metodologija upravlenija chelovecheskim kapitalom/ Avtoreferat dissertacii na soiskanie uchenoj stepeni d.je.n. Special'nost' 08.00.07. – Jekonomika truda. M.: 2000. GUU. – 52 s..
8. Mahlup F. Proizvodstvo i rasprostranenie znaniy v SShA: Per. s angl. / Pod red. E.I. Rozentalja. M.: Progress, 1966. - 462 s.
9. Pareto V. Kompendium po obshhej sociologii. - M.: Izd. dom GU VShJe, 2007.
10. Pavlov A. P. Obshhestvennaja cennost' i samocennost' urovnej kachestva zhizni //Internet-zhurnal Mir nauki, 2013 №1(1) [jelektronnyj resurs]-M.: Mir nauki, 2013 -.- Rezhim dostupa: <http://mir-nauki.com/PDF/01EMN113.pdf>, svobodnyj, - Zagl. s jekrana. – Jaz. Rus., angl.