

LOGO

Политическая элита.



План



1

Сущность и природа политической элиты.

2

Типология политической элиты.

LOGO

Сущность и природа политической элиты.



Политическая элита -



- ❖ Относительно самостоятельная, привилегированная группа политических деятелей и высших руководителей государства и общества, обладающая выдающимися профессиональными, социальными и психолого-личностными качествами, обеспечивающими возможность реализации принципиальных кардинальных решений.

Основные признаки элиты:



- ❖ - относительная самостоятельность по отношению к обществу;
- ❖ - высший социальный статус в политической сфере и престижность социального положения;
- ❖ - политическая власть и ориентированность на власть;

Основные признаки элиты:



- ❖ - относительное совпадение целей и интересов, групповое сознание;
- ❖ - сила воли и харизматичность, тяготение к лидерской роли;
- ❖ - способность к принятию важнейших государственных решений и готовность нести ответственность за них;
- ❖ - однонаправленность вектора карьерных устремлений;
- ❖ - чувство принадлежности к касте избранных.

LOGO

Сущность и природа политической элиты.



Типы элиты:



Тоталитарная

либеральная

Доминантная
Your Text

Демократическая



Типология политической элиты

По отношению к власти:

правящая

неправящая или контрэлита

По уровню компетенции:

высшая (общенациональная)

средняя (региональная)

местная

По результатам деятельности (эффективности):

элита

псевдоэлита

антиэлита

Кроме того, выделяют :

"Элиту крови", или аристократи

элилу богатства, или плутократия

элилу знаний, или меритократию

Деспотические, тоталитарные, либеральные и

Закрытые и открытые

В. Парето выделял два главных типа элит: "львы" и "лисы". Для "львов" характерен консерватизм, грубые силовые методы управления. Общество, где преобладает элита "львов", обычно застойно. "Лисы" - мастера обмана, политических комбинаций. Элита "лис" динамична, она обеспечивает преобразования в обществе.

Продолжение типологии



Типы лидерства.

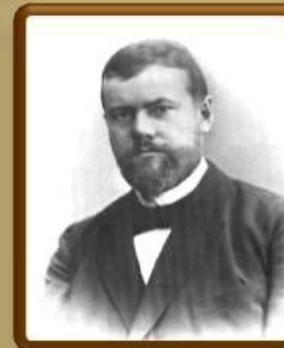
Существуют различные классификации феномена лидерства. Одной из наиболее общих является деление всех лидеров на обычных («реальных»), и великих (как великих «героев», так и великих «злодеев»). Первые, реальные лидеры, не оставляют заметного личного следа в истории, не изменяют обычного хода событий. Вторые, лидеры – герои (злодеи) имеют собственное видение политики и пытаются осуществить в ней свои замыслы, влекущие большие социальные и политические перемены.

Широко распространено деление лидерства в зависимости от отношения руководителя и подчиненных на авторитарное и демократическое. Авторитарное лидерство предполагает единоличное направляющее воздействие, основанное на угрозе санкций, применении силы. Демократическое лидерство выражается в учете руководителем интересов и мнений всех членов группы или организации, в их привлечении к управлению. Одна из «классических» типологий лидерства восходит к учению М. Вебера о способах легитимации власти.

Традиционный

**Легальный (на
основе закона)**

Харизматический



Макс ВЕБЕР (1864 – 1920)
немецкий философ и
социолог.

Функции политической элиты:



Сущность элиты (в определениях ученых)



- ❖ «Лица, обладающие высшими показателями (результативностью) в своей области деятельности» (В. Парето)
- ❖ Харизматические личности (М. Вебер)
- ❖ Лица, обладающие интеллектуальным и Моральным превосходством над массой, безотносительно к своему статусу (Ж Боден)
- ❖ Наиболее активные в политическом отношении люди, ориентированные на власть, организованное меньшинство общества (Г. Моска)
- ❖ Люди, занимающие высшие места в обществе благодаря своему биологическому и генетическому происхождению (Р. Уильямс)
- ❖ Лица, имеющие высокое положение в обществе и благодаря этому влияющие на социальный прогресс (М. Дюпре)
- ❖ Лица, получившие в обществе наибольший престиж, статус (Г. Лассуэл)
- ❖ Лица, получающие материальные и нематериальные ценности в максимальном размере (Дж. Бернхейм)

Социальная представительность элиты.



- ❖ Выражение элитой запросов и мнений населения зависит от многих причин. Одна из них — социальное происхождение ее представителей. Оно в значительной степени влияет на политические ориентации.
- ❖ Ясно, что выходцам из среды крестьян, рабочих, определенных этнических и других групп легче понять специфические запросы соответствующих слоев, найти с ними общий язык. Однако совсем не обязательно, чтобы интересы рабочих защищали рабочие, фермеров — фермеры, молодежи — молодежь и т. п. Часто это могут лучше делать политики-профессионалы, выходцы из других групп общества.



В современных государствах непропорциональность представления в элите населения достаточно велика.

Так, среди элиты стран Запада намного шире, чем другие группы, представлены выпускники университетов. А это, в свою очередь, обычно связано с достаточно высоким социальным статусом родителей.

Системы рекрутирования элит.



- ❖ Большое влияние на социальную представительность, качественный состав, профессиональную компетентность и результативность элиты в целом оказывают системы ее рекрутирования (отбора). Такие системы определяют: кто, как и из кого осуществляет отбор, каковы его порядок и критерии, круг селектората (лиц, осуществляющих отбор) и побудительные мотивы его действий.
- ❖ Существуют две основные системы рекрутирования элит: **гильдий** и **антрепренерская** (предпринимательская). В чистом виде они встречаются довольно редко. Антрепренерская система преобладает в демократических государствах, система гильдий — в странах административного социализма, хотя ее элементы широко распространены и на Западе, особенно в экономике и государственно-административной сфере.
- ❖ Каждая из этих систем имеет свои специфические черты.
Так, для системы гильдий характерны:
 - ❖ 1) закрытость, отбор претендентов на более высокие посты главным образом из нижестоящих слоев самой элиты, медленный, постепенный путь вверх. Примером здесь служит сложная чиновничья лестница, предполагающая постепенное продвижение по многочисленным ступенькам служебной иерархии;



- ❖ 2) высокая степень институционализации процесса отбора, наличие многочисленных институциональных фильтров — формальных требований для занятия должностей. Это могут быть партийность, возраст, стаж работы, образование, характеристика руководства и т.д.;
- ❖ 3) небольшой, относительно закрытый круг селектората. Как правило, в него входят лишь члены вышестоящего руководящего органа или один первый руководитель — глава правительства, фирмы и т.п.;
- ❖ 4) подбор и назначение кадров узким кругом руководителей, отсутствие открытой конкуренции;
- ❖ 5) тенденция к воспроизводству существующего типа элиты. По существу, эта черта вытекает из предыдущих — наличия многочисленных формальных требований, назначения на должность высшим руководством, а также длительного пребывания претендента в рядах данной организации.



- ❖ **Антрепренерская** система рекрутирования элит во многом противоположна системе гильдий. Ее отличают: 1) открытость, широкие возможности для представителей любых общественных групп претендовать на занятие лидирующих позиций; 2) небольшое число формальных требований, институциональных фильтров; 3) широкий круг селектората, который может включать всех избирателей страны; 4) высокая конкурентность отбора, острота соперничества за занятие руководящих постов; 5) изменчивость состава элиты, первостепенная значимость для этого личностных качеств, индивидуальной активности, умения найти поддержку широкой аудитории, увлечь ее привлекательными идеями и программами.
- ❖ Эта система больше ценит выдающихся людей. Она открыта для молодых лидеров и нововведений. В то же время определенными недостатками ее использования являются относительно большая вероятность риска и непрофессионализма в политике, сравнительно слабая предсказуемость политики, склонность лидеров к чрезмерному увлечению внешним эффектом. В целом же, как показывает практика, антрепренерская система рекрутирования элит хорошо приспособлена к динамизму современной жизни.
- ❖ превращению в привилегированную касту.



- ❖ Система гильдий также имеет свои плюсы и минусы. К числу ее сильных сторон относятся уравновешенность решений, меньшая степень риска при их принятии и меньшая вероятность внутренних конфликтов, большая предсказуемость политики. Главные ценности этой системы — консенсус, гармония и преемственность. В то же время система гильдий склонна к бюрократизации, организационной рутине, консерватизму, произволу селектората и подмене формальных критериев отбора неформальными. Она порождает массовый конформизм и затрудняет исправление ошибок и устранение недостатков по инициативе снизу. Без дополнения конкурентными механизмами эта система ведет к постепенной дегенерации элиты, ее отрыву от общества и превращению в привилегированную касту.

