

КАДРЫ ПАРТИЙНО-ХОЗЯЙСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В 1960-1991 ГГ. (ПО МАТЕРИАЛАМ КУЙБЫШЕВСКОЙ ОБЛАСТИ)



55лЯ идентификации элиты, определения ее состава и границ, необходимо использовать многомерный подход; учитывать разные социальные «координаты»: образование, престиж (репутация, «имидж»), инновационный потенциал, социальное происхождение, владение средствами производства, финансовыми активами. В постиндустриальном («когнитивном») обществе важнейшее значение приобретают «невесомые», информационные факторы социального доминирования: интеллектуальный ресурс, «знаниевый» капитал, манипулирование информационными потоками и т.д. Главным видом ресурсов (атрибутивным для элиты) является власть, т.е. возможность «навязать» свою волю (цели, интересы) другим социальным группам. Вильфредо Парето, родоначальник элитизма, развивал концепцию Ф. Ницше о «воле к власти», согласно которой источником социальной динамики является «воля к могуществу» (власти и т.д.) людей «высшего типа». Признаком элиты (в теории Ф.Ницше – В.Парето) является «волютаристский» потенциал; способность реализовать свою субъектность за счет других общностей (классов, групп). Деление общества на элиту и массу носит универсальный характер. Оно коренится в человеческой природе, не зависит от «формаций» и не устранимо социальным прогрессом. Советская политическая история соответствует «схемам» элитологии; является их эмпирическим подтверждением. Революция 1917 г. представляла собой приход к власти контрэлиты (партии большевиков). Большевицкая партия, став правящей, внедрила в общество свою идеологию и направила его ресурсы на реализацию своего социального проекта. Она смогла (частично) реализовать свои доктринальные цели, что проявилось в сверхдержавном статусе советского государства. Однако в дальнейшем, на пике могущества «красной империи», начал функционировать механизм деградации правящей элиты, который привел к кризису и распаду Советского Союза.

Элитизм, по своим идейным основаниям и «интенциям», является противоположностью, теоретическим антагонистом марксизма. Это исключает (или крайне затрудняет) их комплексное использование, концептуальную «гибридизацию». Так, в контексте элитизма являются nonsensom, логической аберрацией «рабочее-крестьянское государство», «пролетарская

* © Мякотин А.А. - кандидат исторических наук, доцент кафедры всеобщей истории, международных отношений и документоведения Самарского государственного университета, 2014 г.

**Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ и Правительства Самарской области в рамках проекта проведения научных исследований («Региональные элиты: типология, процессы формирования, модели включенности в политическую, экономическую, социокультурную сферы Самарской (Куйбышевской) области в 1960-1990-е гг.»), проект № 13-11-63002 а(р).

диктатура», «государство среднего класса», поскольку власть – атрибут меньшинства. Она предполагает селекцию, «фильтр», отбраковку большей части «человеческого материала». Согласно марксизму, носителями власти являются агенты экономической деятельности (предприниматели, буржуазия и т.д.). Политическая власть вторична, производна от экономической; является ее «служанкой» (в научной терминологии – надстройкой). Отношения, складывающиеся в процессе производства, проецируются на политико-правовую и идеологическую сферу. Марксизм, являющийся обобщением локального (центрально- и западноевропейского) исторического опыта не вполне релевантен для изучения властечетричных обществ («политических» обществ, по выражению О.Н. Крыштановской¹). В России государственная власть являлась не надстройкой (в марксистском смысле), а важнейшей социальной «скрепой», инициатором и «проектировщиком» развития. В этом отношении советская система, подавлявшая предпринимательство и «очистившая» власть от собственности, является закономерным результатом русской истории. Догматы марксизма, абсолютизирующего экономику, блокировали развитие общественных наук; препятствовали теоретическому «самопознанию» советского общества. Методология элитизма позволяет не только «добыть» новое знание, но и, главное, расширить горизонт исследования, определить новые направления научного поиска.

В советском социализме, ввиду отсутствия предпринимателей (как массового социального типа), административно-хозяйственная элита была представлена государственными менеджерами (партхозонаменклатурой). Социально-экономическое развитие, введение новых технологий планировались партийно-государственной бюрократией. Социальное ранжирование (стратификация) было основано, в значительной мере, на «начальственной», административно-управленческой иерархии. Позиция/статус в системе власти и управления обеспечивали доступ к другим видам ресурсов. Только в поздней – нисходящей – фазе развития советской системы приобрели значение другие факторы стратификации: неформальные связи и контакты («блат»), богатство (в т.ч. «теневое»), возможность поездок за границу, участие во внешнеэкономической деятельности и т.д. В правящей группе, в свою очередь, верхнюю страту составляла партийная элита, распоряжавшаяся главными ресурсами – идеологическим и кадровым. Партия производила подбор и расстановку административно-хозяйственных кадров, являлась «гарантом» коммунистической идеологии. Партийные структуры были своеобразной надстройкой над советскими, профсоюзными, хозяйственными органами; они составляли второй, внутренний контур системы власти. Вместе с тем по мере эрозии партийной идеологии и, с другой стороны, накопления общественного богатства, укрепления экономического базиса усиливались позиции хозяйственной элиты. Конкуренция, взаимопроникновение, конфликты партийно-идеологической и «прагматической» (технократической) элиты являются одним из генеральных «сюжетов» в истории региональной власти.

Важно заметить, что наличие многочисленного штата руководителей среднего (регионального) звена само по себе не конституирует элиту. По-

мимо формального критерия (должность/позиция на среднем «этаже» власти) региональная элита должна соответствовать параметрам: комплектование преимущественно «автохтонными» (местными) кадрами, идентификация и поддержка «своих», неформальные связи, консолидирующие элиту; разработка программ, проектов решений, имеющих долгосрочное (стратегическое) значение для экономического развития региона. С этой точки зрения региональное партийно-хозяйственное руководство до середины 1950-х гг. являлось, скорее, «протоэлитой»². Аппарат региональной власти был, главным образом, исполнителем и «диспетчером» решений, принятых «центровверхом». Сталинская система власти воспроизводилась на региональном уровне; местное руководство, обладая почти неограниченными – диктаторскими – полномочиями при выполнении правительственных заданий, являлось «винтиком» в отношениях с центральной властью. Экономическая инициатива местных «столоначальников» могла заключаться в незначительной корректировке плановых заданий, принятии встречных (повышенных) планов, оптимизации их выполнения. «Горизонт планирования» для руководства области был ограничен составлением оперативных (средне- и краткосрочных) планов, которые являлись не правовыми актами, а техническим инструментом выполнения заданий, утвержденных центральными органами. Среди функций местной партийно-административной власти отсутствовало долгосрочное целеполагание, которое является одной из главных «компетенций» элиты. Её деятельность была почти полностью детерминирована плановыми показателями и материально-финансовыми «лимитами», которые определялись общесоюзными (республиканскими) структурами.

Ограниченная самостоятельность (субъектность) регионального аппарата власти проявлялась и в механизме кадровой деятельности. Управление партийно-номенклатурными кадрами было предельно централизованным. Номенклатура Центрального комитета КПСС включала широкий круг должностей, в том числе секретарей районных парткомов, председателей райисполкомов и их заместителей, директоров крупных совхозов и т.д. Т.е. решения по кадровому составу не только областных и городских, но и, во многих случаях, местных (субрегиональных) структур власти принимались на «высшем уровне». Сверхцентрализация позволяла поддерживать определенный уровень мобилизационного напряжения в системе власти, необходимого в условиях послевоенного восстановления. Она обеспечивала не только управляемость «по вертикали», но и тотальный политический контроль в аппарате власти. Такая технология управления кадрами была целесообразной в годы «индустриального рывка» 1930-40-х гг., когда имелся дефицит руководящих кадров. Работники, обладающие навыками и потенциалом для руководства административно-хозяйственными объектами, включались в «номенклатурную обойму», ставились на учет в орготделе ЦК. Они направлялись на ответственные участки деятельности; могли в разное время руководить предприятием, стройкой, краевым/областным советом, партийным комитетом и т.д. Сталинская власть, осуществляя расстановку кадров, периодически производила перемещение (ротацию) номенклатурных кадров «по горизонтали» – между регионами – для предот-

вращения клановой самоорганизации управленческой элиты, складывания корпоративных связей, появления местных «групп интересов», регионального лоббизма и т.д. К концу послевоенного десятилетия, когда общество (и его руководящая «надстройка») вышло из режима «чрезвычайщины», вступило в период стабильного развития, потребовалась реорганизация номенклатурного механизма. Прежде всего, кардинально изменилось соотношение между номенклатурой ЦК и областных/городских парткомов. На рубеже 1960-х гг. номенклатура Куйбышевского обкома включала ключевые должности в городском и районном партийно-советском аппарате (секретари местных парткомов, председатели гор- и райисполкомов, их заместители и др.). Номенклатурная «сеть» областного парткома охватывала администрацию (первые руководители, в ряде случаев их заместители, ведущие специалисты) крупных и средних социальных и промышленных объектов, в том числе общесоюзного значения: завод «Прогресс», КАТЭК, «Куйбышевгидрострой» и т.д. Центральный комитет контролировал своей номенклатурой только небольшую «верхушку» областной власти (секретари обкома, председатель облисполкома и т.д.)³. Эти изменения были, отчасти, вызваны тем, что во второй половине 1950-х гг. учетно-кадровый аппарат ЦК перестал справляться с оперативной обработкой информации о номенклатурных кадрах. Вместе с тем, они фиксировали возросший статус регионального партийно-хозяйственного руководства. Борьба с «культом личности» была формой процесса, который по сути представлял собой приход к власти коллективного субъекта – партийно-хозяйственной номенклатуры. Партийно-административный аппарат, ранее являвшийся инструментом личной власти, приобрел самодовлеющее значение. Система власти перестала быть строго моноцентричной; региональный аппарат стал относительно самостоятельной, автономной структурой управления. Региональные власти могли, во многих случаях, определять долгосрочное развитие области (края, региона), его приоритеты, корректировать общегосударственный политический курс. Последнее отчетливо проявилось при смещении Н.С. Хрущева в октябре 1964 г., которое было, в значительной мере, политическим «заказом» региональных руководителей, недовольными его организационно-кадровыми «перетрясками».

Определить – ретроспективно – точную численность и персональный состав административно-хозяйственной элиты невозможно ввиду условности ее границ, подвижности состава (даже в течение квартала/года). Один из «грубых» методов оценки численности «топ-менеджеров», составлявших региональную элиту, основан на количестве хозяйственных объектов. Предполагается, что эти показатели коррелируют, примерно соответствуют друг другу. Руководители небольших предприятий (мастерские, районные маслокомбинаты и т.д.) не относились к административной элите; с другой стороны, на самых крупных предприятиях (ВАЗ, «Прогресс» и др.) элита могла быть представлена десятками работников. На 1 января 1961 г. в области насчитывалось 320 государственных предприятий промышленного типа⁴. Самый многочисленный «кластер» составляла легкая и пищевая промышленность (80 предприятий). Ядром областной индустрии, ее наиболее «массивной» (с точки зрения инфраструктуры, количества работающих,

объема производства) частью было машиностроение и металлообработка, представленное 59 предприятиями. Следствием экстенсивного – путем ввода новых предприятий, расширения действующих – развития «социндустрии» был высокий удельный вес промышленности стройматериалов – 53. Структура региональной промышленности, соотношение ее отраслей (суботраслей) в рассматриваемый период было стабильным. Наиболее существенные структурные изменения были связаны со стремительным ростом – с 1960 по 1975 гг. почти в 15 раз – химической промышленности и вводом «волжского автогиганта» – автомобильного завода в Тольятти. Количество индустриальных объектов (заводов, баз, электростанций, комбинатов и т.д.) за эти тридцать лет увеличилось в полтора раза. Одновременно происходило «масштабирование» предприятий, их укрупнение. Если в 1950-е гг. заводами-гигантами называли предприятия с 10-12 тысячами сотрудников, то в 1970-е – не менее 20-30 тыс. При этом численность управленческого персонала увеличивалась не пропорционально количеству работников, а, скорее, «по экспоненте». Так, в 1981 г. агропромышленном комплексе (АПК) Куйбышевской области насчитывалось 33,8 тыс. руководящих работников, хотя лишь незначительная их часть может быть отнесена к региональной элите⁵. Развитие специализации производства сопровождалось интеграцией управленческих структур, созданием новых (межведомственных, надотраслевых) органов управления. Получила распространение такая форма концентрации (координации) хозяйственной деятельности, как производственные объединения. В 1975 г. в области существовало 25 таких объединений, которые производили треть промышленной продукции. К концу 1980 г. насчитывалось 47 производственных объединений, в которых было сосредоточено 57% индустриальных рабочих, выпускалось 60% продукции⁶. Таким образом, для борьбы с «болезнью» позднесоветской экономики – ведомственностью – создавались новые бюрократические структуры; расширялась (на уровне область-город) номенклатура руководящих должностей.

Наиболее многочисленной частью административно-экономической элиты были руководители предприятий (директорат). В 1972 г. номенклатура обкома включала 91 руководителя (управляющего, директора и т.д.) производственного предприятия. В эту цифру не входят их заместители, руководители транспортных предприятий, отраслевых органов управления. Возрастной диапазон этой группы управленцев был широк – от 34 до 67 лет; вместе с тем сотрудники младше 40 лет (родившиеся после 1932 г.) были единичными. Заметим, что возраст руководителей статистически коррелирует с номенклатурным статусом, т.е. масштабом и значимостью руководимого объекта. Директора самых крупных предприятий – Волжской ГЭС, ЗИМа, АвтоВАЗа – были и самыми «возрастными» работниками; в 1972 г. им было, соответственно, 67, 63 и 57 лет⁷. Четвертая часть работников (23 чел. или 25,2%) родились в досоветский период (в 1917 г. и ранее) и начали руководящую на кануне войны либо в годы послевоенной реконструкции. Большинство руководителей предприятий были рекрутированы в систему управления в 1950-е – первой половине 1960-х гг. Большая часть директоров находилась в должности до 5 лет; имели стаж руководящей работы в отрасли в пределах 10-15 лет. Средний возраст директорского кор-

пуга составлял 50 лет. Наиболее многочисленной возрастной «когортой» были родившиеся в 1920-е гг. (39 человек, т.е. 42,8%). С другой стороны, огромные демографические потери, понесенные этим поколением, были причиной ускоренной карьеры многих представителей «поколения 1930-х». Группа руководителей предприятий, родившихся в 1930-е гг., была достаточно многочисленной (17 чел. или 18,6%). Вузовское образование было типичным – почти нормативным – для директоров (начальников, управляющих) предприятий; его имели 83 работника (91,2%). Заметим, что в двух случаях это было высшее партийное (ВППШ), т.е. номинальное вузовское образование. Категория руководителей, не закончивших «высшую школу», сокращалась, оставаясь, тем не менее, «заметной». Среди 8 управленцев, не имевших вузовского диплома, был работник с незаконченным высшим образованием и один руководитель (директор ТЭЦ) без полного среднего (специального) образования. На основе этих данных сложно установить корреляцию между образованием и объемом полномочий, административным статусом номенклатурного работника. Например, руководитель крупнейшего промышленного объекта – Куйбышевского производственного объединения – имел незаконченное вузовское образование. Соотношение между сотрудниками, получившими образование в области и за ее пределами, позволяет, в какой-то мере, судить о соотношении внешних и внутренних источников комплектования директората. В других регионах получили образование около половины (44 из 91) сотрудников. География получения образования была разнообразной (Грозный, Ростов, Иваново, Орджоникидзе, Бугуруслан и т.д.). Однако подавляющее большинство «приезжих» сотрудников окончили московские вузы (МИСИ, МХТИ, Автодорожный институт). Они приехали в регион в период его мощного индустриального рывка 1940-х – 1950-х гг., когда внутренние резервы не «закрывали» растущую потребность в управленцах.

В номенклатурном списке Куйбышевского обкома за первое полугодие 1972 г. 237 работников (18,5% общей численности) по статусным характеристикам, служебным полномочиям могут быть отнесены к хозяйственно-экономической элите. Если этот показатель дополнить «фигурантами» административно-хозяйственной элиты, состоявшими в номенклатуре ЦК и горкомов, он возрастет, как будет показано далее, на 80-100%. Численность экономической элиты региона находилась, следовательно, в пределах 450-500 человек. В следующие полтора десятилетия она существенно не изменилась, поскольку советская экономика (и ее надстройка) стагнировала. К 1988 г. численность номенклатуры Куйбышевского обкома по сравнению с началом 1970-х гг. возросла почти в два раза и составила 2302 сотрудника⁸. Однако увеличение произошло за счет нижних, «предэлитных» слоев номенклатуры: секретари первичных парторганизаций (523 чел.), ответственные работники гор- и сельрайкомов (572 чел.). Некоторые категории хозяйственных руководителей были исключены из номенклатурного списка (главные инженеры, руководители НИИ и ОКБ). В обкомовскую номенклатуру за 1988 г. входили 133 хозяйственных руководителя (и их заместителей) – директора заводов (комбинатов, трестов), главы производственных объединений, органов хозяйственного управления (комитетов и др.). По срав-

нению с началом 1970-х гг. (138 работников – см. выше) этот «кластер» номенклатуры обкома незначительно сократился. Это было обусловлено децентрализацией кадровой деятельности; расширением номенклатуры местных (городских, районных) комитетов. Параметром, характеризующим (косвенно) кадровую динамику партхозноменклатуры, является возраст. Наиболее многочисленной была возрастная категория 46-50 лет – 36 работников (27,9%). По мере удаления от нее – в сторону повышения или уменьшения – численность возрастных «страт» пропорционально снижалась. Например, группа 51-55 лет включала 29 работников (22,4%), 56-60 лет – 20 чел. (15,5%), старше 60 – 11 чел. (8,5%), 36-40 – 20 чел. (15,5%). В эту тенденцию не вписывается только малочисленность «когорты» 41-45-летних (9 чел. – 6,9%). Дать исчерпывающее объяснение этой «девиации» сложно; по-видимому, она была вызвана демографическим «эхом войны». Ретроспективная кадровая документация не позволяет определить средний возраст партхозноменклатуры обкома. В количественном отношении преобладали работники в возрасте 50 и менее лет (58,8%). Очевидно, возрастная медиана (возраст, который делит группу пополам; показатель близкий, но не тождественный среднему возрасту) составляла 47-48 лет. Таким образом, за полтора десятилетия, с 1972 по 1988 гг., средний возраст хозяйственного руководства среднего (регионального) звена существенно не изменился. Хозяйственное руководство в возрастном отношении стало более дисперсным; значительно увеличилась доля крайних возрастных групп. Например, «младшая» возрастная страта (до 36 лет), в начале 1970-х гг. представленная одним сотрудником, в 1988 г. насчитывала 10 человек (8,4%). В 1972 г. в директорском корпусе отсутствовали работники младше 30 лет; в 1988 г. их было 2 чел.⁹ Очевидно, повышение образовательного уровня номенклатуры способствовало – в отдельных случаях – более быстрому служебному продвижению. Стереотипное представление о 1970-80-х гг. как о периоде кадрового «застоя», социальной геронтократии, подтверждается только значительным количеством сотрудников старше 60 лет (11 чел.); в 1972 г. в «пенсионном» возрасте находился только один руководитель. Наибольший возраст имели руководители ведомственных органов управления (областных управлений, комитетов), интегрированных промышленных комплексов (АПК, НПО, производственных объединений); почти все они были старше 55 лет. Самые молодые директора предприятий (до 30 лет) были в традиционном, технологически простом производстве (текстильная промышленность) и, наоборот, в передовой отрасли, где были вакансии и возможности служебного роста (производство средств автоматизации и систем управления).

Данные по стажу свидетельствуют о подвижности персонального состава руководства предприятий. На 1 апреля 1988 г. 65 – почти половина – директоров (начальников, управляющих) находились в должности менее 3-х лет¹⁰. Эти сведения коррелируют с коэффициентом сменяемости сотрудников. В течение года сменились 19 руководителей (14,2%); в основном уход с должности был обусловлен (формально) не служебными причинами (болезнь, выход на пенсию, семейные обстоятельства и т.д.) – 52,6 % (10 чел.). Количество снятых с должности по причине служебного несоответствия (в кадровой отчетности обозначены как «скомпрометировавшие себя») и по-

лучивших должностное повышение было почти одинаковым (соответственно, 3 и 4 чел.). С другой стороны, многочисленными были примеры длительного пребывания в должности; 32 руководителя (24%) имели должностной стаж более 10 лет. Руководящий опыт можно оценить по такому показателю, как стаж управленческой деятельности в своей отрасли. Значительное большинство работников (104, т.е. 78%) находились на ответственной и руководящей работе в пределах ведомства (отрасли) более 10 лет. Сравнительная небольшая часть сотрудников (23 чел. – 17,3%) занимала ответственные посты (в одной отрасли) менее 5 лет. Отчасти это обусловлено ведомственностью, т.е. межотраслевыми барьерами, в том числе кадровыми. Горизонтальные (межведомственные) перемещения как причина сменяемости руководителей в кадровой отчетности 1987-1988 гг. отсутствуют. Кроме того, существовала номенклатурная «табель о рангах», которая регламентировала этапы административного «восхождения» (даже, в какой-то мере, их продолжительность); перешагнуть их было весьма сложно. Показателем «демократизма» социального состава партхозноменклатуры является высокая доля работников, начинавших трудовую деятельность рабочими/колхозниками (78 чел. – 56,6%). «Рабоче-крестьянское» происхождение рассматривалось как положительная характеристика, дававшая, в ряде случаев, карьерные преференции. Вузовское образование для директоров предприятий было «требованием по умолчанию». С точки зрения образования первый руководитель должен был, по крайней мере, не уступать подчиненному персоналу, его квалифицированной части. В 1988 г. высшее образование имели 117 (87,9%) хозяйственных руководителей, состоявших в номенклатуре обкома; двое из них были кандидатами наук. Удельный вес сотрудников со средним (и ниже) образованием был небольшим. В рассматриваемой когорте управленцев 14 сотрудников имели среднее специальное образование, 1 – среднее общее и 1 – начальное образование¹¹. Средне-специальное образование имели директора предприятий по переработке с/х сырья (молочная, текстильная промышленность и т.д.), строительно-монтажных трестов. В этих отраслях общий образовательный «ценз» персонала (административного, производственного) был самым низким.

Перестроечные преобразования, особенно политические реформы 1988-1991 гг., существенно изменили состав региональной элиты, соотношение входящих в нее групп. Снизилось значение партийно-хозяйственного управления; к концу 1980-х гг. стал заметным отток управленческих кадров из партийного в советский аппарат. «Руководящая роль партии» была главным объектом критики и «мишенью» организационно-административных преобразований на рубеже 1980-90-х гг. В 1989 г. были упразднены хозяйственные отделы в парткомах, т.е. ликвидирован аппарат партийного управления экономикой. Принадлежность к партноменклатуре перестала быть атрибутом принадлежности к высшей социальной страте. Директора предприятий, топ-менеджеры и другие «производственники» были выведены из партийной номенклатуры. Функции КПСС – до этого всеохватные – были ограничены кадровой и пропагандистской деятельностью. В 1990 г. номенклатура Куйбышевского обкома включала 1939 сотрудников; из них лишь несколько десятков (менее 2%) являлись хозяйственными руководи-

телями. Из этого номенклатурного списка к административно-экономической элите может быть отнесена часть заместителей председателей областного и городского исполкомов советов (39 чел.), ответственных за хозяйственный «блок» управления. Среди них 20 чел. были по образованию инженерами (в т.ч. 11 инженеров промышленности, 8 – строительства, 1 – транспорта) и курировали социально-экономическую сферу. Дезорганизация системы советской власти проявилась в высокой текучести кадров; в течение этого года сменились 12 (почти треть) работников, в т.ч. 4 – в связи с должностным повышением, 2 – по внеслужебным (выход на пенсию, семейные обстоятельства и т.д.) причинам¹².

Лозунги построения «рыночного социализма», возврата в «мировую цивилизацию», популярные на завершающем этапе «перестройки», были «оформлением» процесса, который по сути представлял собой переход к сырьевому («компрадорскому») квазикапитализму. «Мотиватором» этого процесса было стремление партийно-хозяйственной элиты избавиться от таких «ограничителей», как партийная идеология (и ее «моральный кодекс»), государственная собственность; капитализировать властный ресурс, превратив его в собственность. Глубочайшая общественная трансформация, состоявшаяся на рубеже 1980-90-х гг., имела черты социальной революции (изменение отношений собственности, идеологических основ и способа легитимации власти), кроме одной (важнейшей): не произошло смены (ротации) элит. Партийно-комсомольская и хозяйственная номенклатура в новом обществе сохранила социальные позиции; большая ее часть вошла в состав властной и бизнес-элиты «новой» России. Процесс разложения элиты, начавшийся в позднесоветский период, получил продолжение в рамках другой социальной формации. По многим параметрам он усилился, поскольку антикоммунистический переворот предоставил элите возможность неограниченного (не регламентированного) потребления.

Примечания

¹ Крыштановская О.Н. Современные концепции политической элиты и российская практика. URL.: <http://dissers.ru/nauchnye-stati/a54.php/>

² Мохов В.П. Региональная политическая элита России (1946-1991 гг.). С.77-82. URL: <http://socioline.ru/pages/vp-mohov-regionalnaya-politicheskaya-elita-rossii>.

³ СОГАСПИ. Ф.656. Оп.124. Д.4. Л.39-48.

⁴ ГАСО. Ф.Р-5004. Оп.1. Д.1. Л.1-18, 135.

⁵ Муравьев Е.Н. Продовольственная программа – дело всенародное. Куйбышев, 1983. С.290.

⁶ Куйбышевская область: историко-экономический очерк. Куйбышев, 1977. С.182.

⁷ Там же. З, 7-10.

⁸ СОГАСПИ. Ф.656. Оп.197. Д.158. Л.14-78, 123-145.

⁹ Там же. Л.34, 65.

¹⁰ СОГАСПИ. Ф.656. Оп.197. Д.158. Л.14-89, 124-132.

¹¹ Там же.

¹² СОГАСПИ. Ф.656. Оп.197. Д.359. Л.2-81.