

# ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДИНАСТИЯ: СЕМЬЯ, СЕМЕЙСТВЕННОСТЬ, СЕМЕЙНОЕ ДЕЛО



Иванова Елена Юрьевна, старший научный сотрудник,  
кандидат экономических наук,  
Институт социологии ФНИСЦ РАН, Москва.



# ТЕРМИНОЛОГИЯ

**Семейственность** как категория, воспринимаемая социумом в негативной коннотации, ассоциируется с коррупцией, засильем чиновников, наследованием политической власти без должных заслуг и без реальной конкуренции, аккумуляцией богатства в руках родственников и свойственников.

**Династия** как категория, отражающая процессы наследования титула, профессии, заслуг, напротив порождает позитивное отношение к подобной форме семейной преемственности. Необходимо рассматривать профессиональные династии как важный стратификационный критерий оценки семейно-профессиональной структуры общества.

**Династийность** является одной из эффективных форм преодоления семейственности. Процессы возникновения, поддержания и расцвета династий рассматриваются в контексте осознанного выбора представителями второй и последующих генераций необходимости наследования профессии или «дела» на всех стадиях, сопровождаемых формированием профессионализма.



# ФАКТОРЫ ОБРАЗОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДИНАСТИЙ ВО ВЗАИМОДЕЙСТВИИ ПОКОЛЕНИЙ

## 1. Передача алгоритма профессионального самоопределения.

Свободный выбор профессии в условиях осознанного корпоративного решения.

Авторитарное влияние семьи, невозможность принятия самостоятельных решений детьми. Нет иного выхода, кроме как подчиниться решению семьи.

## 2. Наследование образовательной траектории

Желаемый выбор, основанный на опыте семьи.

Ориентир на связи и протекции при поступлении в профильный вуз, престижную работу.

## 3. Наследование этических норм и ценностей профессии

Соотнесение этических норм и ценностей с философским оценочным понятием – добро: должное, нравственно-положительное

Соотнесение этических норм и ценностей с понятием – зло: осуждаемое, нравственно-отрицательное.



# ФАКТОРЫ ОБРАЗОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДИНАСТИЙ ВО ВЗАИМОДЕЙСТВИИ ПОКОЛЕНИЙ

## 4. Наследование профессиональных компетенций.

Формирование и позитивное восприятие базовых знаний, представлений и навыков, получаемых в семье, для дальнейшей реализации в династической профессии, путём наблюдений, коммуникаций, практических действий.

Формирование и негативное восприятие знаний, представлений и навыков, получаемых в семье, путём наблюдений, коммуникаций, практических действий для дальнейшего принятия решений о нежелании реализации себя в династической профессии.

## 5. Оценка молодым поколением значимости профессиональной преемственности и сопричастности к историческим достижениям семейной династии

Способствует более успешному профессиональному старту, рассматривается как важный фактор восходящей социальной мобильности.

Даже при комплементарной оценке достижений семьи, профессиональный старт не связан с наследованием профессии предков. Действия могут быть спонтанными (назло), продуманными (не моё), однако может рассматривается как важный фактор восходящей социальной мобильности.



# ФАКТОРЫ ОБРАЗОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДИНАСТИЙ ВО ВЗАИМОДЕЙСТВИИ ПОКОЛЕНИЙ

## 6. Психологические особенности взаимодействия подростков и родителей в семьях, ориентированных на продолжение династии

Стремление к гармоничному бытию и позитивному восприятию мира. Главенствующий принцип семейного взаимодействия – сотрудничество.

Гипертрофированное желание ребёнка оправдать возложенные на него надежды, ожидания родителей. Родители ориентированы на лидерство на, доминантный стиль общения, на нераздельную власть над ребёнком

## 7. Воспроизведение социальной инфраструктуры: профессиональный круг общения, научная школа, налаженные связи и знакомства, «имя» в профессиональной среде.

Ожидание членами династии профессионального покровительства как возможной формы поддержки на всех стадиях прохождения образовательной и профессиональной траектории (удачный профессиональный старт, трудоустройство, соответствующее желанием, уровню компетенций; продвижение по служебной лестнице) на условиях справедливого и конкурентного отбора.

Активная деятельная позиция членов династии в использовании протекции, покровительства, связей как постоянный социально-экономический и, в иных случаях, политический ресурс, обеспечивающий удачный профессиональный старт, продвижение по служебной лестнице, получение выгодных предложений на рынке труда не на условиях справедливого конкурентного отбора.



## Роль профессиональных династий

1. Профессиональная династия воспроизводит способствующую её эффективному существованию социальную инфраструктуру: профессиональный круг общения с последователями и единомышленниками; налаженные связи как в узко профессиональной среде, так и в способных обеспечить протекцию, покровительство, удачный профессиональный старт, а также продвижение по служебной лестнице и получение выгодных предложений на рынке труда.

2. Создаётся эффективный общественный механизм, для организации социального лифта внутри системы, построенной на ценностях профессиональной преемственности.



# Самосохранение династий

С целью сохранения профессиональной преемственности от одного поколения к другому семья запускает программу самосохранения, защиты от разрушения и ликвидации династии:

- противодействие профессионального сообщества деструктивным последствиям правоприменительной практики;
- изменение системы правил и норм профессиональной группы в условиях конфликтов интересов;
- использование системы конкурсного отбора, как формы законной поддержки профессиональной и социальной преемственности;
- отстаивание преференций и льгот для членов династии на различных этапах реализации образовательной и профессиональной траектории;
- формирование общественного мнения как психологической и информационной подушки для создания позитивного (преимущества наследования профессии и дела) и смягчения негативного (сращивание семейственности и династийности в представлениях социума) имиджа, профессиональных династий в различных сферах человеческой деятельности.





## ОСНОВА ВОСПРОИЗВОДСТВА СЕМЕЙСТВЕННОСТИ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИСТОРИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РОССИИ

Семейственность как политический ресурс и символический капитал системы управления Царской России подпитывалась через: родовитость, патримониальные отношения, дворянские титулы, генеалогическую принадлежность к известной фамилии, историческую незапятнанность рода, брачные стратегии чиновничества (браки для сохранения элитарности семьи).

Число потомственных чиновников на государственной службе становится значительным уже к середине XVII в. (49 %). и на протяжении всего имперского периода до 1917 г. сохраняет ядро в пределах 40 %

Несмотря на реальную ситуацию расширения родственных связей в руководстве молодым государством и партией и возникающую клановую горизонтальную и вертикальную структуру чиновничества, уже в 1917 году были приняты законы, реформирующие систему управления государством и запрещающие работать на одном предприятии или государственном учреждении родственникам





## ДЕКРЕТЫ СОВЕТСКОЙ ВЛАСТИ, ОГРАНИЧИВАЮЩИЕ СОВМЕСТНУЮ СЛУЖБУ РОДСТВЕННИКОВ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Декрет ВЦИК, СНК РСФСР от 10.11.1917 «Об уничтожении сословий и гражданских чинов»

Декрет СНК «О недопустимости совместной службы родственников в советских учреждениях».

Декрет СНК РСФСР "О совместной службе родственников в Советских Учреждениях" от 16.06.1920

Декрет СНК РСФСР "Временные правила о службе в государственных учреждениях и предприятиях" от 21. 12. 1922 (с изм. от 06.06.1924)



## РЕШАЕМЫЕ ЗАДАЧИ

1. Создание механизмов, ограничивающих экономические злоупотребления различного рода, на основе использования горизонтальных и вертикальных семейственных связей, доставшихся от царских времён.

2. Ограничение возможных негативных корпоративных действий чиновничества, против советской системы, уничтожением основы для возрождения буржуазно-аристократической фронды.

3. Инициировано разрушение системы профессиональной преемственности и профессиональной династичности в сфере государственной службы и отраслях, находящихся на бюджетном финансировании.

4. Формировании в социуме стереотипной негативной модели отношения к представителям «буржуазных» видов деятельности, а тем более династий в указанных областях профессиональной реализации



# Семейственность и династийность: противоречия в отечественном законодательстве

1. Чрезмерно жёсткий порядок наказания за нарушение закона (вплоть до уголовной ответственности) вынуждал на местах следовать ему даже в условиях невозможности его исполнения.
2. Для ограничения возможных деструктивных корпоративных действий, связанных, в том числе, с возможным обуржуазиванием, аристократизацией и элитаризацией управленческого аппарата, враждебного новому советскому порядку, формировалась институция разрушения семейной профессиональной преемственности на государственной службе.
3. Принимаемое на протяжении всей истории нашей страны антикоррупционное законодательство отличалось недостаточным учётом отраслевых особенностей проявления конфликта интересов, а также отсутствием научно-обоснованного анализа последствий его применения.
4. За рамки запретительных механизмов выносились и выносятся клановые связи, приятельские связи, другие, не родственные связи, возникшие по факту совместного обучения, проживания, отдыха.



## Семейственность и династийность: противоречия в отечественном законодательстве

5. Отсутствие чёткого и обязательного механизма противодействия явлениям nepoтизма на этапе кадрового отбора, выражающегося в создании условий для профессиональной конкуренции претендентов на должность
6. В обществе сформировалась модель стереотипного негативного отношения социума к возможному сохранению династийности, которое выражается в таких оценках как: беззаконие, вредительство, коррупция, блат, классовая нетерпимость; незаконное обогащение; бесталанность младших членов династий; несправедливость назначения на должности «своих» из-за отсутствия на то необходимых деловых и компетентностных качеств; клановость и пр. Обнаружение родственных связей в какой либо сфере деятельности приобретает форму спускового механизма обвинения в заведомой коррупции и широко используется для достижения политических и прочих дискредитационных целей.

В настоящее время около 5 млн. человек (7% населения) принадлежат к стратификационной группе- «Члены профессиональных династий», безусловно оказывающей серьёзное влияние на социально-экономическое развитие общества.



## ПОСЛЕДСТВИЯ

Династийные связи разрушались не только в системе государственного управления, но в сфере образования, культуры, медицины

В 70-х годах XX века были сделаны исключения из списка профессий и касались большого количества работников, что обуславливалось различными факторами:

- ограниченностью трудовых ресурсов в соответствующих местностях,
- особым режимом работы, спецификой выполняемой трудовой функции,
- преемственностью поколений в отдельных сферах общественной жизни и другими обстоятельствами.



# Законодательство XXI века

Трудовой кодекс Российской Федерации, принятый в 2001 году, стал определённой важной законодательной вехой в урегулировании дискриминации трудовой деятельности.

В Федеральных законах «Об основах государственной службы Российской Федерации» и законе «О противодействии коррупции», во избежание конфликта интересов, было уточнено: «Гражданин не может быть принят на гражданскую службу, а гражданский служащий не может находиться на гражданской службе в случае: <...> 5) близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с гражданским служащим, если замещение должности гражданской службы связано с непосредственной подчинённостью или подконтрольностью одного из них другому».

Постановление Правительства РФ N 568, регламентирующее распространение запретов на совместную работу родственников в одном государственном или бюджетном учреждении, было воспринято как разрушающее традиции профессиональной преемственности и династичности в сфере культуры и искусства, кинематографии, музейного и библиотечного дела, медицины, судопроизводства, армии.





# ДЕСТРУКТИВНОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ ЗАКОНОВ О КОРРУПЦИОННОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ СЕМЕЙСТВЕННОСТИ И КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ В РАЗЛИЧНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СРЕДАХ

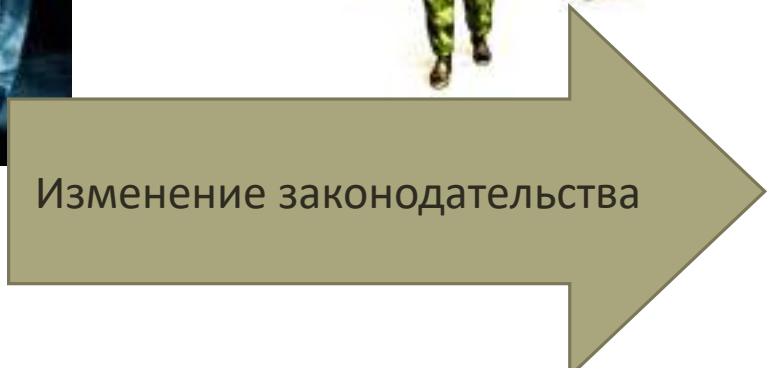
1. Культура, искусство

2. Право

3. Дипломатия

4. Наука

5. Армия





## Экспертные мнения

1. Неприятие самого факта отождествления коррупции с профессиональной преемственностью в семье:
2. Противопоставление свободы как основы творческого самовыражения и системы материальности коррупционных отношений.
3. Династийность в культуре, искусстве как необходимость и преимущество.
4. Исполнение закона – ликвидация исторически сложившейся практики существования профессий.
5. Противоречивость оценки места династий в социальной стратификации

Противодействия деструктивным последствиям правоприменительной практики, которые практически приняли форму самосохранения династий, оказались первым опытом консолидированных акций профессионального сообщества, приведшим к позитивным результатам, в том числе, на законодательном уровне. Семейственности как возможной форме конфликта интересов, была противопоставлена реальность значимости профессиональной династии.



**Феномен семейственности, которая приносит пользу государству и не строится на распределении ресурсов между клановыми или сословными группами является особенностью её проявления в условиях целенаправленного достижения общегосударственных задач.**

Факторы, которые, формируют негативную оценку у членов социума о родственных связях в сфере трудовых отношений:

- личные наблюдения, личный опыт, активная пропаганда наличия проблемы средствами массовой информации;
- отсутствие семейной поддержки;
- отсутствие родственников, знакомых, занимающих высокостатусные позиции в обществе;
- собственная нереализованность (психологические проблемы);
- отсутствие объективных возможностей продвинуться по служебной лестнице; закрыты или ограничены возможные пути восходящей социальной мобильности;
- не действуют социальные лифты, что провоцирует нарастание социальной напряжённости в молодёжной среде;
- зависть;
- неверие в справедливость;
- некомпетентность, гендерные неравенства и пр.



## Выводы

1. Эффективности реализации социального, культурного и политического капитала профессиональным сообществом в условиях кризиса в форме противодействия неэффективному законодательству

2. Порядок принятия законодательных актов, в прямую не касающихся деятельности учреждений и организаций конкретных отраслей, не предусматривает согласование с отраслевыми министерствами, ведомствами, профессиональными союзами и ассоциациями (в нарушение положений их Уставов) текстов проектов законов, что в конечном итоге приводит к возникновению конфликтных ситуаций

3. Династичность порой оценивается социумом как проявление несправедливости, коррупционности, семейственности, невзирая на ошибочность и субъективность оценок.

4. При назначении на должность любого чиновника необходимо исходить из принципа презумпции невиновности, поэтому родственные связи не должны препятствовать назначению на должность, а на конфликт интересов провоцируют и такие неучтённые в законодательстве моменты как корысть, психологические факторы и пр. Конфликт интересов как юридическое понятие требует конкретизации понятия и внесение его новой трактовки в кодекс профессиональной этики.



# СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ

Иванова Елена Юрьевна

