

Иванова Елена Юрьевна
Институт социологии ФНИСЦ РАН,
Москва, Российская Федерация
ele6248@yandex.ru

Стрельцова Ирина Александровна
Института социологии ФНИСЦ РАН,
Москва, Российская Федерация
irina_solnishko@mail.ru

Профессиональная преемственность и профессиональная династия: семья, семейственность, семейное дело¹⁷⁹

Аннотация. В статье рассматриваются особенности профессиональной преемственности, выражающейся в форме семейственности и наследования бизнеса. Анализ законодательства СССР и Российской Федерации позволил выделить направления государственного регулирования в сфере интеллектуального труда, направленного против профессиональных династий, а также рассмотрены основные принципы и тенденции формирования династий в ряде отраслей. Был сделан вывод о том, что династийность является одной из эффективных форм преодоления семейственности. Процессы возникновения, поддержания и расцвета династий исследовались в контексте осознанного выбора представителями второй и последующих генераций наследования профессии или «дела» на всех стадиях, сопровождаемых формированием профессионализма.

Ключевые слова: nepotism; семейственность; бизнес; профессиональная династия; профессиональная преемственность; политический ресурс; социальный лифт; восходящая мобильность; государственная политика

Ivanova E.Y.
Institute of Sociology of FCTAS RAS,
Moscow, Russian Federation
ele6248@yandex.ru

Streltsova I.A.
Institute of Sociology of FCTAS RAS,
Moscow, Russian Federation
irina_solnishko@mail.ru

Professional succession and professional dynasty: family, nepotism, family business

Abstract. The article discusses the features of professional succession, expressed in the form of nepotism and business inheritance. The analysis of the legislation of the USSR and the Russian Federation allowed us to identify the directions of state regulation in the field of

¹⁷⁹ Статья подготовлена в рамках проекта «Профессиональные династии как социальный механизм воспроизводства профессиональных групп». Грант РФФИ 18-011-01129.

intellectual labor directed against professional dynasties, as well as the main principles and trends in the formation of dynasties in a number of industries. It was concluded that instinet is one of the most effective forms of overcoming nepotism. The processes of the emergence, maintenance and flourishing of dynasties were studied in the context of the conscious choice of representatives of the second and subsequent generations to inherit a profession or "business" at all stages, accompanied by the formation of professionalism.

Keywords: nepotism; nepotism; business; professional dynasty; professional continuity; political resource; social lift; upward mobility; public policy

Семейственность как категория, воспринимаемая социумом в негативной коннотации, ассоциируется с коррупцией, засилием 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. Исследователи феномена семейственности в историческом контексте выделяют несколько этапов и модификаций её статусности и роли в социуме:

– доиндустриальный, характеризовался «доминированием принципа семейственности при формировании статусных позиций в обществе» [Барков, 2010: 29];

– индустриальный (капиталистический, либеральный), отличался тем, что «семья стала восприниматься как весьма значимая помеха в рационализации общественной жизни, в осуществлении модернизации социальной системы, прежде всего в ускорении социально-экономического развития» [Барков, 2010: 28], что привело к её институциональному ослаблению, а также практически была нивелирована роль крестьянской общины в странах Запада, цеховых профессиональных объединений, церковных приходов, а в итоге к снижению устойчивости индивидов в социуме. Параллельно с этими процессами семейный бизнес набирал силу и формировались финансово-производственные, наследуемые корпорации. Таким образом постепенно оформлялось отделение функции семьи как носителя этических норм и правил от семьи как актора экономического функционирования и обогащения. Россия в этом плане стояла несколько особняком, отставая от развитых стран капитала, сохраняя важность и национальную идентичность патриархальных отношений внутри социума. Так, например, профессиональные династии в сфере бизнеса на рубеже XIX – XX веков явились носителями идеологии благотворительности. Буржуазия сменила аристократию на поле меценатства и филантропии. «Пособить сирым и убогим», – стал девизом многих

известных династических семей России, независимо от сферы приложения их капиталов, выходцев, в основном, из старообрядческих крепких семей. Благотворительность известных династий (Демидовы, Солдатенковы, Морозовы, Кузнецовы и пр.) строилось на «трех китах»: во-первых, на необходимости подготовки кадров для эффективного развития собственного дела, именно поэтому на средства меценатов строились больницы и учреждения просвещения, деньги вкладывались в науку и у культуру, во-вторых, на религиозном, христианском представлении о добре и зле, сформированном в христианской семье, в третьих, на желании сохранения искусства и культурных традиций древней Руси [Ковалева].

– индустриальный (коммунистический) этап, в своей основе также характеризовался ослаблением института семьи, нарастанием ценностно-институциональных кризисных явлений, перековкой массового сознания, разрушением традиционной системы воспитания и внутрисемейной сплочённости. «В первые послереволюционные годы атаки на семью носили беспрецедентный характер и распространялись на все сферы её жизнедеятельности. Большевики рассматривали семью в качестве реакционного института, оплота архаики и регресса. В силу этого стратегия общественных преобразований предусматривала ориентацию на тотальную дискредитацию семейных социокультурных ценностей и норм» [Барков, 2010: 30]. В последующем, оценив негативность социальной политики и ошибочность теоретической базы по ликвидации института семьи, государство предприняло меры по повышению роли и статусности семейных институтов, это выражалось и в проявлении активной пропаганды таких институционализованных понятий как «рабочая династия», «семья – ячейка общества» и пр.

– современный, постиндустриальный этап, характеризуется не только повышением значимости феномена родства как в политическом, экономическом, так социальном контексте, но и повышением интереса к проблемам семьи, профессиональной преемственности, значению профессиональных династий в социокультурном и экономическом пространстве.

Профессиональная династия как социальный феномен, исследуется в процессе динамики её исторического существования (от возникновения до угасания) с учетом влияния социально-экономических факторов, государственно политики, регулирующей процессы семейной преемственности, особенностей внутрисемейного взаимодействия, способствующего её укреплению или разрушению.

Место и роль профессиональных династий в процессе формирования профессиональных групп исследуются в рамках научного-исследовательского проекта «Профессиональные династии как социальный механизм воспроизводства профессиональных групп» (грант РФФИ 18–011–01129).

Профессиональная династия формируется и развивается как «социальная монополия, способствующая социальной мобильности членов семьи; как социальная монополия, затрудняющая социальную мобильность «не членов» семьи; как «спасательный круг» в результате отсутствия иных ресурсов для социальной мобильности» [Посухова, 2013].

В Таблице 1 приведены факторы внутрисемейного взаимодействия, обеспечивающие или прерывающие профессиональную преемственность – основу профессиональной династичности.

Таблица 1. Факторы образования профессиональных династий во взаимодействии поколений

№ п/п	Факторы образования профессиональных династий	Позитивное воздействие на развитие профессиональной династии	Негативное воздействие на развитие профессиональной династии
1	2	3	4
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.
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 понятием – зло: осуждаемое, нравственно отрицательное.
4.	Наследование профессиональных компетенций.	Формирование и позитивное восприятие базовых знаний, представлений и навыков, получаемых в семье, для дальнейшей реализации в династической профессии, путем наблюдений, коммуникаций, практических действий.	Формирование и негативное восприятие знаний, представлений и навыков, получаемых в семье, путем 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 быть рассматривается как важный фактор восходящей социальной мобильности.

Окончание Таблицы 1.

№ п/п	Факторы образования профессиональных династий	Позитивное воздействие на развитие профессиональной династии	Негативное воздействие на развитие профессиональной династии
1	2	3	4
6	Психологические особенности взаимодействия подростков и родителей в семьях, ориентированных на продолжение династии	Формируется особый тип личности подростка «Преобладание духовных мотивов выбора профессии над материальными, с необходимостью чувствовать себя компетентной, социальной и ответственной личностью, с доминантой контроля за свою жизнь за принятие решений и воплощение их на практике, стремлением к гармоничному бытию и здоровым отношениям с людьми» [Иванова, 2020: 43].	«Гипертрофированное желание ребенка оправдать возложенные на него надежды, ожидания родителей» [Шаманин, 2012] «Родители ориентированы на лидерство в отношениях путем завоевания авторитета, основанного на фактических достижениях и доминантном стиле общения, на позитивном интересе лишенным грубой силы и нераздельной власти к ребенку» [Иванова, 2020: 43]
7.	Воспроизводится социальная инфраструктура, способствующая эффективному существованию династии: 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.

Положительная коннотация процессов формирования профессиональных династий сосуществует с их негативными проявлениями. На практике, династеобразующими факторами могут стать как аспекты, сформулированные в третьей колонке Таблицы 1, так и в четвертой. Однако объективная взвешенная оценка преобладания той или иной тенденции в динамическом процессе формирования профессиональной династии позволит оценить стабильность изучаемого процесса, его эффективность для усиления политико-социального ресурса профессиональной группы, спрогнозировать направления развития семейной профессиональной преемственности в различных сферах деятельности и с различным целеполаганием и задачами.

С одной стороны, государство заинтересовано в поддержке профессиональных династий (инженерные династии, рабочие династии), до той поры, пока они отвечают

интересам развития экономики, культуры, армии и пр. Когда же возникновение и существование на базе профессиональной династии взаимосвязанных кланов вступает в конфликт интересов с государством, запускаются механизмы, ограничивающие расширение сферы их влияния в парадигме наиболее эффективного и антикоррупционного общественного развития.

Анализ научной литературы, посвященной процессам семейной профессиональной преемственности, показал, что отсутствуют глубинные исследования последствий социально-экономических мер, предпринимаемых государственными и региональными властями во всем мире и препятствующих воспроизводству социальной инфраструктуры династий в различных областях профессиональной реализации (государственные услуги управление, армия, судопроизводство, дипломатия, культура, наука, здравоохранение). Не изучаются деструктивные формы профессиональных династий, мало внимания уделяется формированию и причинам угасания «наследования дела» в сфере бизнеса.

Одной из деструктивных форм профессиональной преемственности, базирующейся на использовании родственных профессиональных связей для обеспечения восходящей социальной мобильности и обогащения членов семьи без учета знаний, способностей соискателя, демонстрирующей конфликт интересов личности и государства, является семейственность (непотизм).

Анализ законодательства царской России, СССР и Российской Федерации по ограничению совместной службы родственников в государственных учреждениях и организациях, находящихся на бюджетном финансировании, показал, что вопросам конфликта интересов уделялось внимание как при царизме, как при социализме, так и при капитализме, если позволено так упрощённо называть периоды развития нашего государства. Правовые механизмы, противодействующие коррупции на базе семейственных связей частично были ориентированы на выполнение поставленных целей и задач, но в то же время воздвигало непродуманные препятствия для возникновения и поддержки профессиональной династийности в ряде сфер человеческой деятельности.

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). Исаев Д. П., останавливаясь на анализе формирования бюрократического и чиновничьего управленческого аппарата в это время, приводит следующие данные: «Согласно подсчетам исследователей, 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 % Однако для того чтобы стать фактором династийности, профессиональная преемственность должна стать осознаваемой ценностью члена семьи» [Цит. по: Исаев, 2019: 33].

После 1917 года, в условиях формирования нового управленческого корпуса и использования наследства старого профессионально подготовленного чиновничьего аппарата, «происходила определенная реинкарнация традиционалистских неформальных практик в данной сфере, основанных на семейственности В первую очередь их демонстрировала сама политическая элита. Ленинская гвардия в 1920- 30- е гг. в немалой степени напоминала большой семейный клан, с характерными признаками закрытой корпорации» [Исаев, 2019: 34].

Несмотря на реальную ситуацию расширения родственных связей в руководстве молодым государством и партией и возникающую клановую горизонтальную и вертикальную структуру чиновничества, уже в 2017 году были приняты законы, реформирующие систему управления государством и запрещающие работать на одном предприятии или государственном учреждении родственников [Декрет ВЦИК, СНК РСФСР от 10.11.1917...; Декрет СНК «О недопустимости...; Декрет СНК «О недопустимости...; Декрет СНК РСФСР "Временные правила...].

Жесткая политика (вплоть до революционного трибунала) по недопустимости совместной службы родственников в советских учреждениях связана не столько с созданием механизмов, ограничивающих экономические злоупотребления различного рода, использованием для этого горизонтальных и вертикальных семейственных связей, доставшихся от царских времен, сколько с усилиями по ограничению возможных негативных корпоративных действий чиновничества, против советской системы, уничтожением основы для возрождения буржуазно-аристократической фронды. «Сверху», правовыми механизмами было инициировано разрушение системы профессиональной преемственности и профессиональной династийности в сфере государственной службы и отраслях, находящихся на бюджетном финансировании, и поддержано «снизу» правоприменительной практикой при активном формировании в социуме стереотипной негативной модели отношения к представителям «буржуазных» видов деятельности, а тем более династий в указанных областях профессиональной реализации. «Кардинальным образом изменилась исторически сложившаяся система преемственности государственного служения в дореволюционной России как обязательной повинности и наследования социального статуса, образовательной траектории, титула и пр. Были созданы юридические и социальные препятствия процессам восходящей социальной мобильности для представителей ряда профессий и бывших сословий и чинов, прервались династийные связи» [Иванова, 2020: 44].

С целью корректировки и смягчения складывающейся ситуации, когда стало ясно, что династийные связи разрушаются не только в системе государственного

управления, но в сфере образования, культуры, медицины, в 70-х годах XX века были сделаны исключения из списка профессий, согласно которому родственники не могли работать на одном предприятии. «Исключения 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» [Зайков, 2017: 105].

Иллюстрацией деструктивного воздействия законов о коррупционной составляющей семейственности и конфликте интересов в различных профессиональных средах может служить ситуация, складывающаяся в Министерстве иностранных дел Российской Федерации.

На пике Перестройки и со времени назначения министром иностранных дел Э. А. Шеварднадзе в МИД началась кадровая лихорадка. Независимо от желания квалифицированных работоспособных дипломатов, достигших 60-ти лет, стали отправлять на пенсию. Была запрещена работа кровным родственникам в министерстве. «Управление кадров составило списки сотрудников министерства, чьи родственники (муж, жена, дети, брат, сестра и т.д.) работали в министерстве, в аппарате ЦК КПСС, учились в МГИМО. На партактивах и различных собраниях много и страстно говорилось о необходимости бороться с протекционизмом, родственными связями, семейственностью и т.п.» [Поклад, 2001]. О последствиях такой политики нам рассказали кадровые дипломаты, с которыми мы провели неструктурированные интервью. *«Мой сын закончил МГИМО в 1994 году и для того, чтобы не испортить ему карьеру, я (советник-посланник 1 класса, заместитель секретаря партийной организации МИД), вынужден был уволиться, можно сказать, в расцвете сил. (Информант 1). «Чтобы не навредить своему зятю, работающему в МИД, он должен был отправиться в командировку в Индонезию, я уволился». (Информант 2). «Не понаслышке знаю сколько карьер было разрушено в МИДе, в связи с борьбой с семейственностью на каждом собрании только об этом говорили. Шеварднадзе боролся отчаянно с кадровыми квалифицированными кадрами. (Информант 3). «Встала кампания по борьбе с кумовством, родственными отношениями и протекционистами, жертвами которой оказались не только родственники, которых, и правда, было хоть отбавляй, но и однофамильцы. То, чем положено было гордиться в рабочей среде – трудовая династия, в дипломатии было объявлено семейственностью (.), нарушением социалистической морали. Как известно, мы ни в чем меры не знаем. Опустошительный самум пронесся не только по бесчисленным департаментам и зарубежным миссиям МИДа, но и по его учебным заведениям. Выпускник института международных отношений автоматически звучало как папенькин сынок, взятокдатель, угодник. Всерьез подумывали о возрождении "рабоче-крестьянских*

призывов" в вузы международного и языкового профиля» [Панкин, 1993]. Последствиями подобных непродуманных, с одной стороны, но целенаправленных, с другой стороны, действий (лишение дипломатии элитарности, подбор кадров, лояльных перестроенным процессам), династичность на дипломатическом поприще пережила очередной кризис (после 1917 года династические связи практически были разрушены). Анализ биографий видных дипломатических работников, в том числе размещенных в Интернете (более 300 источников), подтвердил невысокий процент профессиональных династий, возникших после Октябрьской революции, хотя именно в этой сфере деятельности профессиональная преемственность поколений в мировой практике является наиболее распространенной.

Трудовой кодекс Российской Федерации, принятый в 2001 году, стал определенной важной законодательной вехой в урегулировании дискриминации трудовой деятельности. «Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника» [Трудовой Кодекс Российской Федерации]. Отсутствие семейно-родственных критериев для равноправного трудоустройства в этом достаточно либеральном законе, оставляет для правоприменительной практики лазейки, чем и пользовались на местах рьяные исполнители.

С одной стороны, отсутствует пропорциональная зависимость между, коррупцией и наличием родственников или свойственников в трудовом коллективе государственного предприятия, с другой стороны, нельзя отрицать, что их взаимоотношения могут трансформироваться в особую форму поддержки, не связанной с деловыми качествами «как не порадеть родному человечку». 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 подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому» [Федеральный закон от 27. 07. 2004...; Федеральный закон от 25. 12. 2008...].

Постановление Правительства РФ N 568, регламентирующее распространение запретов на совместную работу родственников в одном государственном или

бюджетном учреждении [Постановление Правительства РФ от 5 июля...], было воспринято как разрушающее традиции профессиональной преемственности и династичности в сфере культуры и искусства, кинематографии, музейного и библиотечного дела, медицины, судопроизводства, армии.

Были проанализированы материалы дискуссии, которая развернулась в научном сообществе, в профессиональных объединениях, на страницах печати и в сетях интернет (более 150 источников), освещавших проблему прерывания династий в сфере интеллектуального труда в связи с действием указанного постановления. Был опубликован ряд статей в ведущих периодических изданиях, критически оценивающих сложившуюся ситуацию, парадокс которой в том, что чиновники решили, якобы «семья и мафия – одно и то же». Угроза нависла над династией Табаковых (МХТ им. А. П. Чехова: О. Табаков–М. Зудина); Захаровых (Театр им. Ленинского комсомола: М. Захаров – А. Захарова); Запашных (Большой московский государственный Цирк на проспекте Вернадского: Э. Запашный – А. Запашный); Райкиных (театр «Сатирикон»: К. Райкин – Е. Бутенко – П. Райкина); Михалковых–Кончаловских (кинематография); Поленовых (Музей–заповедник Поленова); Толстых (Музей–заповедник Ясная Поляна); Левиных (мемориальный музей И. Тургенева в Спасском–Лутовинове) и многих других династий в сфере культуры и искусства. Приведем некоторые оценки сложившейся ситуации деятелями культуры, юриспруденции и медицины.

В. Кудрявцев- адвокат: *«Коррупция всегда там, где распределяются деньги, а художник должен быть свободен в выборе средств для воплощения своих проектов. Поправки к постановлению своевременны и успокоят многие семьи, которые посвятили себя работе в сферах культуры, здравоохранения, социальной сфере»* [Николаев, 2016];

В. Мединский –министр культуры РФ: *«Династичность в творческом процессе это большой плюс для сферы культуры, а не минус»* [Боброва].

В. Скворцова – министр здравоохранения РФ: *«С нами тогда это постановление <...> не согласовывалось, и оно было для нас такой же неожиданностью, как для всех. Министерство рассмотрело его подробно, мы обратились в правительство с письмом, что, может быть, не надо столь огульно это правило распространять на всех родственников»* [Как медицинские светила...].

Нельзя не согласиться с точкой зрения, изложенной в личном письме министру культуры РФ Председателя Союза театральных деятелей России Александра Калягина: *«Действительно, в целях противодействия коррупции, ограничивая совместную службу родственников и будучи последовательными, законодатели должны были бы ограничить также совместную службу одноклассников, однокурсников, одноклубников, однопартийцев, соседей по лестничной площадке или*

по дачному участку и т.д. Перечень этот бесконечен. Ведь дружеские связи зачастую еще крепче, чем родственные, и почва эта для коррупции гораздо плодородней, чем родственная. В прежние времена, мне помнится, этому даже было название: кумовство. Но никогда кумовство, а тем более связи родственные, не вменялись в вину организациям творческим» [Калягин, 2016].

Сопротивление работников культуры и здравоохранения привело к тому, что законодательство было изменено. Почти год длились дебаты, подготовка и отклонение проектов от различных министерств и ведомств. Впервые в отечественной истории социум объединился ради благородных целей противопоставить представлению о семейственности реальность профессиональной династии в интеллектуальной сфере. И, наконец, Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации разрешил ситуацию следующим образом: «Если один из работников осуществляет непосредственную деятельность, связанную с выполнением работ, оказанием услуг, относящихся к основным видам деятельности организации, например, в сфере науки, культуры, здравоохранения, социальной защиты, образования, спорта (ученый, искусствовед, балерина, актриса, практикующий врач, учитель, спортсмен, юрист и т.п.)» [Письмо Минтруда России...], на него не распространяется запрет на совместную работу с родственниками, даже в случае подчинения одно другому (главный режиссер – актриса, главный врач – медсестра и т.д.).

Чиновничество в соответствии с Трудовым кодексом также имеет право на совместную работу и на поддержание профессиональной преемственности, передачу своих навыков компетенций следующим поколениям. Однако для противодействия возможным проявлениям коррупции, и nepотизма, проявлениям конфликта интересов и получением статусных позиций без подкрепления конкурентных преимуществ перед другими соискателями на должность отсутствует разработанный, эффективно действующий и обязательный правовой механизм. Все это провоцировало и провоцирует на негативный сценарий проявлений кумовства, сдерживает процессы восходящей социальной мобильности для талантливых специалистов, формирует в социуме устойчивое неприятие к возникновению горизонтальных и вертикальных родственных связей в сфере государственного управления и сфере социокультурных услуг.

Проблемы конфликта интересов, семейственности (nepотизма), фаворитизма и кронизма характерны не только для нашей страны, а для всего «цивилизованного» мира. Так в США с принятием закона «О государственной гражданской службе» и последующих законодательных актах было инициировано регулирование практики продвижения по службе чиновников только исходя из его профессиональной компетентности и наличия необходимых деловых качеств. Федеральный государственный чиновник не имеет права «содействовать или каким-либо образом

влиять на прием или продвижение по службе строго установленных категорий своих родственников, а именно: отца, матери, сына, дочери, братьев, сестер, дяди, тети, племянников, двоюродных братьев и сестер, жены, мужа, отца мужа (жены), мужа дочери, жены сына, мужа сестры, жены сына, отчима, мачехи, пасынка, падчерицы, сводного брата (сестру). Так же запрещено оказывать подобное содействие в приеме, продвижении по службе лиц, с которыми у чиновника имеются личные дружеские отношения» [Филиппов, 2015: 143]. Обращаем внимание на существенное отличие законодательства СССР и России от вышеприведенного правового подхода в США. В противовес нашему законодательству, ограничивающему только совместную работу родственников и свойственников, в США строго наказывалась именно протекция и не только членам семьи, но и друзьям. «В случае выявления нарушений законодательства служащих, виновный в оказании содействия, несет установленную ответственность, а его протеже должен вернуть финансовые средства, полученные в результате приема или продвижения по службе» [Филиппов, 2015: 144]. Другой вопрос, следование этому закону. Наличие родственников и свойственников во власти в США – налицо. Созданные в США специально для контроля за выполнением антикоррупционного законодательства действовали и действуют не только на федеральном уровне, но и на уровне всех штатов. Особый интерес вызывает функционал Совета по защите системы заслуг, который не только оценивает профессиональные достижения кандидатов перед приемом его на определенную должность, но и рассматривает жалобы, взыскания, факты дискриминации по полу, возрасту, религии и т.д., относительно этого претендента. И несмотря на действующее законодательство, казалось бы, эффективную правоприменительную практику, результаты исследования Федерального управления кадровой службы Правительства США подтвердили, что «только 36,1 % от общего числа федеральных чиновников гражданской службы имели продвижение по службе благодаря своим профессиональным заслугам. Остальные продвигались по служебной лестнице исходя из личных симпатий руководителей» [Филиппов, 2015: 143].

Тонкую грань между династийностью и семейственностью можно проследить на примерах не только из сферы государственного и местного управления, но из сферы науки, культуры, здравоохранения, бизнеса. Однако в научной литературе нередко семейственность (непотизм) употребляется в контексте «устроить на работу своего родственника, назначить руководителем своего свойственника», без оценки конфликта интересов, который является сущностным в понимании описываемого нами процесса. Так Буданов А., анализируя семейственность в ракетостроительной отрасли в 1946- 1965 рассуждает: «Особый интерес вызывают причины проявления непотизма в ракетостроительной отрасли СССР, которая основывалась на достижениях науки и техники, а знания в ней не могли передаваться в узком семейном кругу, чтобы овладеть

ими, нужны были особые способности и специальное обучение» [Буданов], - тем самым не обращает внимание на тот факт, что ракетостроение – это особенность, разновидность инженерии, являющейся одной из областей активного «династеобразования». Примеры, назначения родственников на ведущие должности в ракетостроительной отрасли (сын Л. П. Берия, жены Г. М. Маленкова, муж сестры жены С. П. Королева) «не нанесло вред государству, а напротив способствовало успеху работ конструкторской организации, которая в условиях мобилизационной экономики стала получать в первоочередном порядке важнейшие материальные ресурсы и лучших специалистов» [Буданов]. Феномен семейственности, которая приносит пользу государству и не строится на распределение ресурсов между клановыми или сословными группами является особенностью её проявления в условиях целенаправленного достижения общегосударственных задач. Можно привести примеры внутридинастийного отношения к семейственности представителей науки и медицины.

Тема nepoтизма в науке стала активно обсуждаться после выборов в Российскую Академию наук в октябре 2015 года и была связана с тем, что в члены корреспонденты и академики выдвигались и были избраны, в соответствии с Уставом, проходя все обязательные процедуры отбора и голосования, дети, жены действующих членов Академии. Несмотря на то, что доля избранных близких родственников составило всего 3 % от числа принимавших участие в выборах, резонанс случился серьезный. Доказать признаки семейственности в плохом понимании этого слова не удалось, а мнение одного из действительно достойных «кандидатур» заслуживает внимания.

Александр Кабанов российский и американский химик, член-корреспондент РАН с 15 ноября 2019 года по Отделению медицинских наук (медицинская биотехнология) на фоне дискуссий 2016 года отмечал: *«Ведь я и сам представитель научной династии: мой прадед крупный московский терапевт, профессор Николай Кабанов, дед – известный профессор-физиолог Александр Кабанов, отец – выдающийся химик, академик Виктор Кабанов, к сожалению, ныне покойный. Быть младшим членом династии непросто: приходится трудиться вдвойне, чтобы доказать себе и окружающим, что твои достижения – это собственная заслуга, а не "подарок" старших. Но зато, когда удается утвердить себя "по гамбургскому счету", это замечательно. Мне и моему отцу выпало счастье сделать немало совместных работ, работая на равных. Я гордился им, а он гордился мной. Наше сотрудничество было для нас обоих огромной радостью и ценностью. И в мире те, кто знали, это тоже понимали и ценили. И именно поэтому я при жизни отца не стал бы выдвигаться в Российскую академию наук по его отделению, где он был академиком-секретарем»* [Манузина]. Подобная точка зрения подтверждает высокую статусность профессиональной династии, базирующейся на выработанных поколениями старших

членов династии этических норм и принципов. Понятия прилично или неприлично не носят институционального характера, также не связаны с представлением социума о профессиональной преемственности как о заведомом зле.

Факторы, которые, на наш взгляд, 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 напряженности в молодежной среде; зависть; неверие в справедливость; некомпетентность, гендерные неравенства и пр. Исследование степени влияния указанных факторов на формирование устойчивого общественного мнения требует дальнейшего изучения и осмысления.

Еще один аспект, который можно отнести к существенным различиям между династией и семьей в непотическом смысле этого слова: семейный бизнес как основа образования профессиональных династий в первом случае и семейный бизнес в условиях непотизма и конфликта интересов как неоправданное обогащение.

Нельзя не согласиться с точкой зрения Ильякова А. Д., который формулирует проблему современного государственного управления в России следующим образом: «Основу существующих сегодня в кадровой политике государственной службы обычаев составляет клановый принцип, который проявляется, начиная от семейственности, землячества, кумовства, и вплоть до торговли должностями. Описанный механизм нацелен, прежде всего, на удобство исполнения требований источников влияния и в последнюю очередь на выполнение задач, стоящих перед организацией...» [Ильяков, 2014: 170]. Социально-экономическая опасность подобных отношений выражается в том, что власть денег вытесняет власть закона, превращая систему государственного управления в «семейный бизнес», объединенный по признаку принадлежности к определенной профессии. Формы проявления экономического обогащения, изъятия государственных средств в собственность членов семей могут иметь как локальный эффект (необоснованные повышенные зарплаты и премии родственникам, раздача должностей и преференций, квартир, путевок, оплата курортов и т.д.) в различных отраслях и видах деятельности, так и глобальный эффект (лоббирование интересов, создание преимуществ в конкурсах и торгах, принятие законов, освобождающих родственников от ответственности и т.д.) на уровне государственного и регионального управления. В этом контексте семейственность выступает как форма незаконного обогащения, нередко используя

для построения бизнеса преимущества династических связей, протекции и вседозволенности. Особую опасность представляет сращивание бизнеса и власти, создавая законспирированные коррупционные технологии. В качестве примера государственного контроля над образованием семейных коррупционных схем и за участием чиновничества в «сомнительных бизнес-проектах» приведем опыт специальной комиссии по проверке дисциплины в Китае, которая «запретила детям высокопоставленных китайских чиновников заниматься бизнесом. Члены семей руководящих работников не имеют права заключать сделки с недвижимостью, работать в сфере рекламы, владеть адвокатскими конторами, а также открывать дискотеки, ночные клубы, караоке-бары. А те, кто уже занят в данных областях, должны уволиться или понести наказание» [Государственная политика..., 2008: 81]. Отечественное законодательство в должной мере не реагирует на сращивание бизнеса и государственных структур по родственному признаку. Таким образом, «мягкая» коррупция, как проявление семейно-родственного потенциала обогащения и конфликта интересов, встраивается в веками существующую систему коррупционных отношений, способствует разрушению социально-экономического устройства общества, с другой стороны, по мнению экспертов, «семейная преемственность в предпринимательской деятельности является одним из факторов стабильности и роста национальных экономик. Вместе с тем социально-экономические эффекты бизнес-династий амбивалентны: выявляются конструктивные (трансфер человеческого капитала, воспроизводство профессионального этоса) и деструктивные (концентрация капитала, фамилизм и ограничение конкуренции) позиции» [Клименко, 2020: 80].

Исторический экскурс в XIX начало XX века позволяет сделать вывод о семейном характере значительного числа торгово-промышленных предприятий России. Одна из институциональных форм такого династийного, наследуемого дела был Торговый дом, как правило, в форме полного товарищества. «Купеческая семья представляла собой сложную систему связей брачных и родственных, хозяйственных и правовых, нравственно-этических и духовных <...> На фоне разрушающихся веками устоявшихся патриархальных традиций» во внутрисемейной жизни остро вставала проблема взаимоотношения поколений» [Козлова, 2014]. Разрушение торгово-промышленных династий по известным причинам после 1917 года и существующий экономико-социальный уклад не способствовал созданию подобных семейных предприятий на базе наследования капиталов и дела. Был утерян социальный опыт устойчивого функционирования семейного предпринимательства, в социуме отсутствовала осознанная оценка семейного дела как значимой и эффективной формы ведения хозяйственной деятельности. И пока семейный бизнес набирает обороты в современной России в странах Запада ему уже принадлежит существенная доля в

экономике. В Таблице 2 представлены данные о значимости семейных династий в бизнесе по странам мира.

Таблица 2. Семейный бизнес в странах мира
[Волков, 2017: 27; Воротилкина 2018: 936; Клименко, 2020]

№ п/п	Страна	Информация о семейном бизнесе
1	Великобритания	Находится на первом месте в мире по числу четырехпоколенных династий в семейном бизнесе (16 % общего числа семейных предприятий страны)
2	Испания	Семейные предприятия составляют 75 % от числа всех хозяйствующих единиц в предпринимательской сфере с долей производимого валового внутреннего продукта в 65 %.
3	Латинская Америка	Семейные предприятия, средний возраст которых более 40 лет, производят около 60 % валового внутреннего продукта региона
4	Швеция	61 % всего трудоспособного населения занят в семейном бизнесе.
5	Китай	На семейные компании приходится около 90 % предприятий частного сектора. Растет динамика образования бизнес династий за счет планируемой передачи старейшей генерацией дела младшим поколениям семьи (до 3 млн зафиксированных намерений).
6	Индия	90 % продукции промышленности выпускается семейными предприятиями, на которых заняты до 27 % всего трудового потенциала страны.
7	США	Средний возраст семейных фирм – 61 год.
8	Россия	Не более 5 % частных компаний управляются только вторым поколением собственников.

Эксперты, анализирующие особенности семейного дела, пришли к выводу, что его главная черта, отличающая его от несемейного бизнеса, состоит в том, что он регистрируется и развивается не для продажи, а ради эффективного функционирования и получения прибыли, а также отличается высоким уровнем корпоративной социальной ответственности.

Особенностью процедуры формирования династий в бизнесе является необходимость юридического оформления процедуры наследования капиталов, недвижимости, нематериальных активов. Кроме того, огромное значение приобретает разрешение социально-психологических и экономических противоречий между собственниками и наследниками, наследниками и другими членами семьи в процессе эффективной передачи бизнеса с намерениями сохранения бизнес-династии. По данным исследования, проведенного А. Д. Волковым, «только 9,38 % владельцев бизнеса имеют документы, регламентирующие передачу бизнеса следующему поколению» [Волков, 2016: 59].

Кропотливый анализ амбивалентных качеств профессиональных династий в сфере бизнеса в современных условиях представлен в статье Клименко Л. В., и Посуховой О. Ю. «Профессиональные династии в бизнесе: специфика и потенциал

развития». С одной стороны, авторы рассматривают профессиональную династичность в сфере бизнеса как консервативный конструкт, закрепляющий её преимущества в социальной конкуренции, монополизирующей ресурсы ради достижения коллективного интереса семьи, с другой, как основу для формирования устойчивой социальной группы, с четко сформированной карьерной траекторией, занимающей определенное положение в системе социального расслоения. Авторы выделяют несколько моделей передачи профессиональных, социо-культурных и властных позиций от старшего поколения к младшему в бизнес-династиях, основываясь на важности мотивационных предпочтений наследников бизнеса: «(1) преемственность (принятие статуса как осознанная ценность и стремление к нему) – активная практика; (2) сохранение статуса (последующие поколения принимают бизнес-наследство как должное/вынужденное) – пассивная практика; (3) отказ/уход от продолжения предпринимательской династии» [Клименко, 2020]. И, как мы представляем себе, подобное мотивационное поведение не отличается от мотивационного поведения представителей династий в других профессиональных сферах. Для того, чтобы процесс династеобразования происходил в интересах государства и экономического развития России, необходима система мер поддержки профессиональной преемственности на всех стадиях формирования и укрепления профессиональной династии.

Мы остановились на некоторых проблемах образования династий в различных профессиональных средах, в том числе в сфере государственной службы и бизнесе, на законодательном регулировании и государственной политике препятствующей явлениям nepотизма, оценили общие и особенные черты категорий семейственности и династичности с точки зрения психологических, мотивационных, целеполагаемых функций исследуемых феноменов.

Пришли к выводу, что династичность является одной из эффективных форм преодоления семейственности. Процессы возникновения, поддержания и расцвета династий исследовались в контексте осознанного выбора представителями второй и последующих генераций наследования профессии или «дела» на всех стадиях, сопровождаемых формированием профессионализма. Существенную роль в этом процессе играет образование, его качество и траектория; система профессиональной ориентации; осознание членом профессиональной династии важности профессиональной семейной преемственности, особой культуры и этических норм выбираемого вектора самореализации; трудоустройства, соответствующего уровню и качеству полученных компетенций и жизненного опыта; наличия социальных лифтов и государственной поддержки процессов преемственности поколений на базе сформированного правового поля и действенной правоприменительной практики; возможности накопления и реализации политического, социального и экономического капитала выбранного вида деятельности.

Библиографический список

Барков С., Дорохина О. Политическая история семейственности // Родина. 2010, № 8, С. 28–31.

Боброва С. Ради творческих династий хотят изменить закон [Электронный ресурс] // Life дома: [веб-сайт] // URL: <https://life.ru/p/902362> (дата обращения: 01.05.2020).

Буданов А. В. Проблема nepoтизма в ракетостроительной отрасли СССР в 1946 – 1965 гг. // Актуальные вопросы разработки и применения современных практик реализации государственной политики в области противодействия коррупции. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Ответственный редактор С. Г. Зырянов. 2017 // Издательство: Челябинский филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации" (Челябинск). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=29297906> (дата обращения: 01.05.2020).

Волков Д. А. Особенности организации и управления семейным предпринимательством в условиях России. Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» (экономика предпринимательства). Москва. 2016.

Воротилкина А. М. Анализ особенностей развития семейного бизнеса в России и за рубежом // Российское предпринимательство. Т. 19. № 4. С. 933–944

Государственная политика противодействия коррупции и теневой экономике в России Том 1 // Научный эксперимент. М. 2008. 465 с.

Декрет ВЦИК, СНК РСФСР от 10.11.1917 «Об уничтожении сословий и гражданских чинов» [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс: [веб-сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ESU&n=3942#04590477562529356> (дата обращения: 01.05.2020).

Декрет СНК «О недопустимости совместной службы родственников в советских учреждениях». От 27.07.1918 [Электронный ресурс] // Электронная библиотека исторических документов: [веб-сайт]. URL: <http://docs.historyrussia.org/ru/nodes/12367#mode/inspect/page/3/zoom/4> (дата обращения: 01.05.2020).

Декрет СНК РСФСР "О совместной службе родственников в Советских Учреждениях" от 16.06.1920 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс: [веб-сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ESU&n=17768#048738580989237623> (дата обращения: 01.02.2020).

Декрет СНК РСФСР "Временные правила о службе в государственных учреждениях и предприятиях" от 21. 12. 1922 (с изм. от 06.06.1924) [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс: [веб-сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?rnd=C1F72AAC6AB0CFFD49DD5CA0928FA124&req=doc&base=ESU&n=3341&dst=100004&fld=134&REFFIELD=3&REFDST=1&REFDOC=17768&REFBASE=ESU&stat=refcode%3D16876%3Bdstident%3D100004%3Bindex%3D4#2z1ruw19416> (дата обращения: 01.05.2020).

Иванова Е. Ю. Семейственность (непотизм) как деструктивная форма профессиональных династий: государственная политика и общественное мнение // Теория и практика общественного развития. 2020. № 5. С. 42–50.

Ильяков А. Д. Государственная служба как форма «семейного бизнеса» // Проблемы экономики и юридической практики. 2014. № 1. С. 168–173.

Исаев Д. П. Семейственность/династийность и практики государственного управления в истории России // Известия вузов. Северо-Кавказский регион. Общественные науки. 2019. № 4. С. 30–39.

Зайков Д. Е. Противодействие nepотизму в трудовых отношениях: правовое регулирование и проблемы правоприменения // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2017. № 2. С. 102–115.

Как медицинские светила ищут пути трудоустройства своих детей [Электронный ресурс] // vademecum: [веб-сайт] URL: https://vademec.ru/article/dinasticheskie_uprazhneniya/ (дата обращения: 01.02.2020).

Калягин А. О. "Борьбе с коррупцией" [Электронный ресурс] // Союз театральных деятелей: [веб-сайт] URL: <http://stdrf.ru/news/1080/> (дата обращения: 01.02.2020).

Клименко Л. В., Посухова О. Ю. // Профессиональные династии в бизнесе: специфика и потенциал развития. Мир России, 29(1), 80–102. <https://doi.org/10.17323/1811-038X-2020-29-1-80-102/> (дата обращения: 01.02.2020).

Ковалева С. И. Семейственность как отличительная особенность развития благотворительности в России на рубеже XIX–XX вв. // Известия тульского государственного университета. Гуманитарные науки. 2011. № 1. С. 144–150.

Козлова Д. А. Торговые дома начала XX, как семейные фирмы (на примере Камско-Вятского региона) // Известия Самарского научного центра Российской Академии наук. Том 16. 2014. № 3. С. 50–55.

Манузина А. И брат, и сват: нужно ли бороться с семейственностью в науке [Электронный ресурс] // vademecum: [веб-сайт] URL: <https://indicator.ru/humanitarian-science/i-brat-i-svat.htm> (дата обращения: 01.02.2020).

Николаев И. Министерство культуры запретило руководителям театров работать с родными. Российская Газета от 8 сентября 2016 [Электронный ресурс] // Российская газета: [веб-сайт] URL: <https://news.rambler.ru/community/34673849-ministerstvo-kultury-zapretilo-rukovodityam-teatrov-rabotat-s-rodnyimi/> (дата обращения: 01.02.2020).

Панкин Б. Д. Сто оборванных дней. М.: Совершенно секретно, 1993. 272 с.

Письмо Минтруда России от 16.05.2017 N 18-2/B-297 <О применении отдельных положений постановления Правительства РФ от 05.07.2013 N 568 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс: [веб-сайт]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_277438/ дата обращения: 01.02.2020).

Поклад Б. Перестройка пришла в МИД [Электронный ресурс] // Независимая Газета: [веб-сайт]. URL: http://www.ng.ru/style/2001-06-07/16_mid.html (дата обращения: 01.02.2020).

Постановление Правительства РФ от 5 июля 2013 г. N 568 "О распространении на отдельные категории граждан ограничений, запретов и обязанностей, установленных Федеральным законом "О противодействии коррупции" и другими федеральными законами в целях противодействия коррупции" (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс: [веб-сайт]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_186995/ (дата обращения: 01.02.2020).

Посухова О. Профессиональная династия как результат семейных стратегий: инерция или преемственность? // Власть. 2013. № 12. С. 21–27.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ. (Статья 3. Запрещение дискриминации в сфере труда (с изм. от 24.04.2020) [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс: [веб-сайт]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 01.05.2020).

Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 16.12.2019) "О государственной гражданской службе Российской Федерации". Статья 16. Ограничения, связанные с гражданской службой [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : [веб-сайт]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/38d7d81bc32f1d2d60d69afd608040ac3cbbd6e1/ (дата обращения: 01.02.2020).

Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ (ред. от 16.12.2019) "О противодействии коррупции" [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : [веб-сайт]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82959/ (дата обращения: 01.02.2020).

Филиппов В. В. Непотизм на государственной службе в США: противодействие коррупции//Власть и управление на востоке России. 2015.№ 1. С. 142–148.

Шаманин Н. В. Психологические особенности трансформаций специфических феноменов профессионального самоопределения в различных типах семей (на материале династий) // Экономика образования. № 4. 2012. С. 181–184.