

Мансуров Валерий Андреевич
Институт социологии ФНИСЦ РАН,
Москва, Российская Федерация
mansurov@isras.ru

Юрченко Олеся Викторовна
Институт социологии ФНИСЦ РАН,
Москва, Российская Федерация
olesya@mail.ru

Воспроизводство культурного капитала в профессиональных династиях¹⁸³

Аннотация. В статье мы рассматриваем семейную преемственность как фактор передачи культурного капитала и как одно из условий, способствующих стабильности социально-профессиональной структуры. Мы выделили конструктивные и деструктивные последствия династийности. К первым можно отнести воспроизводство профессиональной культуры и передачу человеческого капитала. К последним – социальное закрытие профессиональных групп, ограничивающее конкуренцию и возможности социальной мобильности.

Ключевые слова: профессиональные династии; культурный капитал; семейная преемственность; социология профессий

Mansurov Valery Andreevich
Institute of Sociology of FCTAS RAS,
Moscow, Russian Federation
mansurov@isras.ru

Yurchenko Olesya Viktorovna
Institute of Sociology of FCTAS RAS,
Moscow, Russian Federation
olesya@mail.ru

Reproduction of cultural capital in professional dynasties

Abstract. In the brief overview we consider professional dynasties as a factor in the transfer of cultural capital and as one of the factors contributing to the stability of the socio-professional structure. The article highlights the constructive and destructive consequences of dynasties. The former includes the reproduction of professional culture and the transfer of human capital. The latter is the social closure of professional groups which leads to a restriction of competition and opportunities for social mobility.

Keywords: professional dynasties; cultural capital; sociology of professions

Воспроизводство профессиональных династий происходит во многих странах с рыночной экономикой. Первоначально термин «династия» употреблялся применительно к внутрисемейному межпоколенческому наследованию высших властных позиций в монархических государствах. В индустриальном обществе

¹⁸³ Статья подготовлена при поддержке фонда РФФИ проект № 18-011-01129А

«династией» стали называть в том числе и профессиональную преемственность [Marshall, 1997]. Профессиональные династии можно рассматривать как особые категории рабочих, которые обладают специфическими характеристиками и ресурсами [Hoffman, 1994].

Феномен династии как социологической реальности и культурной ценности всегда шире истории отдельных семей [Marcus, Hall, 1992]. Процессы внутрисемейного социального воспроизводства вписаны в определенный исторический, социально-экономический и идеологический контексты. Династии чаще возникают в среде высокостатусных профессий. Например, число потомственных медиков в кадровой структуре российского здравоохранения составляет около 50 % [Калашникова, 2012]. Изучая общие закономерности и специфические характеристики династийных трудовых ресурсов, мы делаем выводы о том, насколько значим принцип профессиональной преемственности в различных отраслях и как он может быть органично инкорпорирован в структуру современных организаций.

Результаты всероссийского опроса ВЦИОМ выявили преимущественно положительное отношение к профессиональным династиям. На вопрос: «На Ваш взгляд, существует ли необходимость в профессиональных династиях?» большинство россиян ответили, что трудовые династии нужны (скорее да – 35 %, да – 25 %). Только четверть респондентов сообщили, что необходимости в династиях нет (18 % – скорее нет, 9 % – нет). Каждый четвертый участник исследования (26 %) видит положительную сторону династийности, при этом большинство россиян (78 %) не могут назвать отрицательных сторон этого явления [Профессия по наследству..., 2018]. В качестве положительных аспектов россияне чаще всего отмечают, что в династиях передается профессиональный опыт (26 %). Далее следуют такие плюсы, как преданность профессии, более высокий уровень профессионализма и сохранение традиций профессии (по 5 %).

Профессиональную династийность можно рассматривать как феномен, который объединяет стратегию воспроизводства социальной позиции через образование со стратегией наследования [Бурдые, 2007]. Социальный успех последующих поколений в профессиональной династии зависит не только от принадлежности к династии, но и от их образовательных достижений. Логика, которую П. Бурдые открыл в отношении групп, основанных на генеалогии – семьи, кланы, трайбы и так далее, – применима также и для наиболее типичных группировок в нашем обществе, как, например, те, которые мы обозначаем как «класс» или «страта».

Конструктивные последствия династийности

Совокупность социальных отношений рассматривается как распределение различных видов ресурсов, которые П. Бурдые называет капиталом [Шматко, 2000]. В профессиональной преемственности задействованы как культурный капитал (все культурные ресурсы, которыми располагает индивид), так и социальный капитал, который представляет собой набор реальных или потенциальных ресурсов, связанных с принадлежностью к определенной группе. Феномен династийности включает в себя

формирование профессиональной идентичности, усвоение профессиональных и корпоративных паттернов поведения [Клименко, Посухова, 2020].

Коллектив ученых, изучающих династии в России под руководством В. Мансурова, трактует династии как один из социальных ресурсов, которым располагает работник в частности и группа в целом и который может влиять на положение социально-профессиональной группы [Мансуров, 2017]. В рамках проекта «Профессиональные династии как социальный механизм воспроизводства профессиональных групп» мы изучаем в том числе процесс передачи профессиональной культуры, знаний, опыта, навыков и ценностей. В этом обзоре приводим предварительные результаты опроса членов различных династий (врачи, педагоги, юристы, инженеры, и пр.), проведенного методом полуструктурированного интервью в 2019–2020 гг.

Многие опрошенные рассказывали, что в детстве посещали место работы родителей, присутствовали при профессиональных разговорах (например, на приеме врача или за кулисами театра), интересовались событиями, которые происходят в мире профессий их семьи: *«И для меня это был очень важный жизненный пример с точки зрения династии, я осознавал, наверное, класса с 9-го, как важно, что родители у меня учителя и что я понимаю логику, каким должен быть учитель и как он должен мыслить и действовать»* (педагог, Пенза).

Опрошенные с детства «впитывали» профессиональную атмосферу, и во многом именно семейный климат определил их профессиональную ориентацию [Посухова, 2013]. Представители династий усваивали, а впоследствии воспроизводили те нормы и традиции, которые были приняты в родительской семье. Респонденты рассказывали, что воспринимали членов династии как референтных взрослых:

- *«... через что это передавалось? Например, в наших походах к Надежде Давыдовне В. Она жила с нами в одном подъезде в писательском доме на Аэропорте, где я родилась. И у нее была вечная какая-то филологическая тусовка, обсуждали самые разные вопросы. И в детстве я приходила...и слушала разговоры, совершенно непонятные. И понимала, что это какие-то очень умные, классные люди, которые живут в каком-то своем мире... В общем, мне это нравилось, я понимала, что это что-то очень хорошее»* (искусствовед, Москва).

- *«[К людям династии] было отношение такое с придыханием, что этот человек из узкого круга. У него есть некоторые сакральные знания, которых наверняка у других нет. Японцы говорят, что только пятый палец закрывает кулак. Можно четыре пальца сжать, но кулака нет. И только пятый палец закрывает, и он [символизирует] секретное знание, которое не передается вслух, никому не говорится. Это подлинное откровение мастера. Вот такое впечатление было, что что-то такое есть в этих людях [из династий]. И, наверное, я в них видел какую-то аристократичность»* (профессор кафедры менеджмента, Пенза).

- *«Чем я старше становлюсь, тем больше я понимаю свою схожесть по характеру с бабулей, я думаю, что здесь сыграли роль и генетическая память, и мои детские воспоминания. Я помню, как она относилась к своим пациентам с её*

гиперответственностью и гиперопекой. Как она из дома обзванивала их, хотя рабочий день давно закончился... Она старалась, как перфекционист, все успеть. И во мне тоже есть такой перфекционизм» (врач, Москва).

Наследование культурного капитала не всегда приводит к воспроизводству династии: у детей может быть сформирован интерес к определенной профессиональной сфере, но они могут выбрать смежные занятия. Так, например, одна из участниц опроса рассказала, что не унаследовала профессию отца и деда, но семья стала для нее источником культурного опыта: *«Мне изобразительное искусство интересно и близко. И [мои родственники] так или иначе свою профессиональную деятельность в нем начинали. И также, как они, я самовыражаюсь через текст и картинки. И для меня это очень большая сфера самореализации, хотя она не вылилась по факту в какие-то профессиональные достижения» (искусствовед, Москва).*

Как показывает ряд исследований, трансфер человеческого капитала и использование профессиональных связей старшего поколения необязательно влекут за собой эксплуатацию семейных связей и фаворитизм для достижения успеха молодым поколением [Посухова, 2013: 83]. Если родственники молодого специалиста работают в определенной организации, то репутация работников старшего поколения – без злоупотреблений – может способствовать тому, что младшее поколение легче войдет в профессию:

«Мой брат был еще совсем молодым специалистом в этом центре, он никак не мог помочь мне с тем, чтобы меня взяли на работу. Но все равно получилось, что помог: он мне проторил дорогу тем, что он уже работал там, о нем сложилось мнение как о достойном сотруднике, и поэтому [главврач] мне дал фору и взял на испытательный срок. Он так и сказал: «Будешь как брат – значит, будешь дальше в команде, проявишь себя хуже, – будешь за бортом». То есть, брат проторил эту дорогу, а дальше уже дело было за мной, чтобы себя проявить» (врач-неонатолог, Москва).

Члены династий могут поддерживать друг друга не только посредством символического, репутационного капитала, но и помогать друг другу освоить профессиональные навыки:

«Мои братья [уже работали врачами], когда я училась. Они мне всегда помогали. Если я расстраивалась из-за каких-то оценок, они мне говорили: «Это не страшно, главное, что у тебя в голове, а не то, что написано у тебя за коллоквиум». Они со мной много проводили таких бесед, которые мне помогали. На этапе клинических дисциплин, когда нам уже стали давать пациентов, чтобы мы вели правильно медицинскую документацию, они мне очень помогали научиться правильно заполнять карты. В институте писать истории болезни толком не учат» (врач, Москва).

Династийность позволяет передавать неформализованное и неявное знание (tacit knowledge), которое затем на уровне образовательной системы переводится в формализованное (explicit knowledge) [Dalkir, 2005: 8]. В то же время, в нашем исследовании было несколько семей из ремесленных и научных династий, где речь шла

о передаче не только неформализованного, но формализованного знания или конкретных навыков в случае ремесла. В одном интервью, например, упоминался генетик К. Анохин, который рассказывал о своей принадлежности к династии ученых, утверждая, что его научная работа строилась на исследовательских традициях его деда:

«Русские ученые поехали к Далай-ламе, есть их выступление на YouTube. И там выступал ученый Константин Анохин. Он сказал, что он генетик в четвертом поколении, его дед был учеником Павлова. И он рассказал, что его дед подарил ему книжку на 17-летие и сказал: «Если ты через 10 лет её поймешь, то это будет здорово». Анохин сказал, что через 10 лет он её не понял, хотя периодически читал. Понял только через 15 лет, когда защитил кандидатскую. И он сказал, что эта книга стала для него путеводителем в его исследованиях [Анохин] сказал Далай-ламе о том, что у нас, в исследованиях сознания очень важна такая длительная преемственность» (профессор кафедры менеджмента, Пенза).

Изучение конструктивных последствий династийности вписывается в общий образовательный тренд, в котором особое значение приобретает роль команд, а также малых и больших социальных групп, когда эффективность проекта повышается не за счет индивидуального прогресса, а за счет коллективного взаимодействия.

Негативные последствия династийности

В обществе распространены и модели стереотипного негативного отношения к династийности, что выражается в таких оценках, как «клановость», «блат», «незаконное обогащение». Несправедливыми воспринимаются ситуации, когда на должности назначают «своих» при отсутствии у них необходимых деловых и компетентностных качеств. Иногда обнаружение родственных связей в какой-либо области приобретает форму спускового механизма для обвинений в заведомой коррупции и используется для достижения дискредитационных целей [Иванова, 2020: 50].

Деструктивный потенциал профессиональных династий О. Посухова рассматривает на примере академического сообщества. Автор отмечает, что династия может представлять собой не только механизм преемственности научной деятельности, но и монополию, которая формирует фильтры закрытия научного сообщества [Посухова, 2013]. Некоторые наши респонденты также делились негативными представлениями о династиях:

- *«Профессорская династия и в советское время воспринималась как, собственно говоря, блат для продвижения. Это не приветствовалось»* (педагог вуза, Москва).

- *«У меня есть один друг. Он выходец из Петербурга и вхож в административно-бюрократические элиты на федеральном уровне. Он пытается своих детей интегрировать в министерства и ведомства, чтобы они повторили «корруптированный», в хорошем смысле этого слова, путь чиновника. И да, это тоже династийность»* (профессор ВШЭ, Москва).

- *«И еще есть такое профессиональное чванство: «Мне все известно, а вы тут кто? Я тут из династии, у меня предки такие, что вы мне можете сказать?» То есть могут быть такие неприятные личностные проявления у человека. Это обратная сторона династийности»* (профессор кафедры менеджмента, Пенза).

Исходя из теории социального закрытия Ф. Паркина [Parkin, 1974], профессиональные династии можно отнести к общностям, которые закрывают доступ в свою группу, то есть монополизуют определенные ресурсы и преимущества в профессиональной сфере в собственных интересах. Профессиональная династия может рассматриваться как социальная монополия, способствующая социальной мобильности членов семьи и затрудняющая социальную мобильность «не-членов» семьи [Посухова, 2013]. Это часто происходит в сферах с высоким престижем, например, в медицинской и юридической профессиях:

- *«... в ординатуру сначала проходили те, у которых были папы и мамы задействованы в профессии. Те, у кого были заведующие, главврачи и так далее... Скажу вам честно, это является нормой, так как, когда у кого-то из студентов папа, мама или бабушка занимают руководящую должность при какой-то больнице, то эта больница всегда поспособствует, потому что коллега к коллеге относится очень хорошо. И у нас, у студентов даже не было чувства какой-то патологической зависти. Потому что, в принципе, в медицинских кругах – это норма. Норма – помогать своим»* (врач неонатолог, Москва).

- *«... когда приходит абитуриент поступать в юридическую школу в США, он заполняет большую анкету, и там один из вопросов – работает или работал кто-нибудь из ваших родственников юристом. И это плюс для абитуриента, если у него есть родственники юристы»* (профессор ВШЭ, Москва).

Если рассматривать профессиональные династии на уровне общества, то они также могут стать консервативным конструктом, который закрепляет преимущества в социальной конкуренции [Мансуров, Иванова, 2017; Мостовая, Посухова, Клименко, 2019]. Наследование культурного капитала в профессиональных династиях может происходить по схожему механизму, как происходит трансфер культурного капитала в господствующих классах. П. Бурдье пишет о том, что дети господствующего класса располагают культурным капиталом, который позволяет им легче адаптироваться к требованиям школы [Бурдье, 2007]. В результате они оказываются более успешными в учёбе. Это позволяет легитимировать социальное воспроизводство. Причина успехов в учёбе членов правящего класса остаётся скрыта, а их попадание на господствующие социальные позиции легитимировано дипломами. Другими словами, члены господствующего класса добиваются успеха в школе из-за близости между их культурой и культурой системы образования, что позволяет школе участвовать в легитимации социального воспроизводства [Marshall, 1994: 104].

Профессиональные династии также могут способствовать легитимации социального воспроизводства и приводить к социальной стагнации. Ответственность государства рационально ограничивать негативные последствия профессиональных монополий [о государственных мерах см. подробнее Иванова, 2020]. В случае если

социальные лифты перестают работать и возникают ограничения для профессиональных групповых и индивидуальных стратегий продвижения, происходит закрепление неравных шансов и формируются квази-сословные социально-профессиональные группы. Респонденты рассуждали о том, как династии могут повлиять на социальную мобильность:

- *«Я начинаю думать, что мы [в нашей стране] не к голливудской, а к болливудской модели ближе. Как в Индии, когда там один раз попал в Болливуд, и ты уже должен это наследовать и эксплуатировать, потому что, если тебя вышибли, пожалуйста, живи на улице и пей воду из лужи. Там в Болливуде, к примеру, у них Радж Капур, его дети, внуки. Почему? Потому что это кастовое общество. И, может быть, это признак как раз и нашей архаичности. У нас тоже есть свои династии в искусстве еще с советского времени, например: Кристина Орбакайте и Пугачева, потом Райкин старший и Райкин младший»* (профессор ВШЭ, Москва).

- *«Если очень сильна династийность, то мы получаем кастовое общество. Сын юриста должен стать юристом, сын врача или дочка должны стать врачами и так далее. А сын рабочего, пожалуйста, может продолжать трудиться на заводе. Больше ему дороги никуда и нет»* (педагог, Москва).

Как справедливо утверждает Бурдые, «... при определённых наиболее важных экономических решениях, например, слияние фирм, вес брачных связей – кои сами способствуют сходству стиля жизни – может перетянуть вес чисто экономических детерминаций или доводов. В более общем виде верно, что доминирующие группы, в особенности, великие семьи (в смысле величины и величия) обеспечивают своё непрерывное воспроизводство ценой стратегий, на первом месте среди которых стратегии образования» [Бурдые, 2009]. Вопрос о том, где происходит водораздел между конструктивными и деструктивными аспектами династийности, требует детального научного изучения.

Библиографический список

Бурдые П. Социология социального пространства / Серия: Gallicinium. Пер. с фр. Н. А. Шматко. М.: Алетейя, Институт экспериментальной социологии, 2007. 288 с.

Бурдые П. От правила к стратегиям. Интервью 09.09.2009 [Электронный ресурс] // Гуманитарный портал: [веб-сайт]. URL: <https://gtmarket.ru/library/articles/2606> (дата обращения: 01.08.2020).

Иванова Е. Профессиональная династия в парадигме конфликта интересов: опыт самосохранения // Общество: социология, психология, педагогика. 2020. № 6 (74). С. 47–55. DOI:10.24158/spp.2020.6.6

Инженерные династии России: монография / научн. ред. В. А. Мансуров М.: РОС, 2017. 331 с.

Калашикова К. Профессиональные династии в современном российском институте здравоохранения: диссертация кандидата социологических наук: 22.00.04. Волгоград, 2012. 182 с.

Клименко Л., Посухова О. Профессиональные династии в бизнесе: специфика и потенциал развития // Мир России. 2020. 29 (1). 80–102.

Мангейм К. Проблема поколений // Новое литературное обозрение. 1998. № 2 (30). С. 7–47.

Мансуров В., Иванова Е. Инженерные династии в России в контексте модернизационных изменений // Вестник РФФИ. Гуманитарные и общественные науки. 2019. № 1. С. 62–75.

Мостовая И., Посухова О., Клименко Л. Методологические аспекты исследования профессиональных династий в российском обществе // Гуманитарий Юга России. 2019. 8, 6 (дек). 70–82. doi: <https://doi.org/10.23683/2227-8656.2019.6.3>.

Нор-Аревян О. Кризис профессиональных династий и деструктивные последствия вынужденного воспроизводства профессии врача // Общество: социология, психология, педагогика. 2019. С. 24–30.

Посухова О. Профессиональная династия как результат семейных стратегий: инерция или преемственность? // Власть. 2013. Т. 21, № 12. С. 100–103.

Профессия по наследству: хорошо или плохо? [Электронный ресурс] // ВЦИОМ: [веб-сайт]. пресс-выпуск от 19 нояб. 2018 г. № 1096. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=2501> (дата обращения: 01.08.2020).

Шматко Н. Генетический структурализм Пьера Бурдьё // Отв. ред. и сост. Ю.Н. Давыдов. История теоретической социологии. В 4-х т. СПб: РХГИ, 2000. Т. 4. С. 386–403

Dalkir K. Knowledge Management in Theory and Practice. London: Routledge, 2015. P. 372

Edgar A. Genealogy, Class and «Tribal Policy» in Soviet Turkmenistan, 1924–1934 / A. Edgar // Static Review. 2001. Vol. 60. № 2. P. 266–288

Hoffman D. Peasant Metropolis, Social Identities in Moscow, 1924–1941 / D. Hoffman. Ithaca and London. 1994. P.304

Marcus G., Hall P. Lives in Trust: The Fortunes of Dynastic Families in Late Twentieth-Century America. (Institutional Structures of Feeling.). Boulder, Colo: Westview, 1992. P.380.

Marshall G. Intergenerational Social Mobility in Communist Russian Federation // Repositioning Class / Ed. by G. Marshall. Sage, 1997. P. 144–165

Marshall G. et al. Cultural Capital // edited by Gordon Marshall The Concise Oxford Dictionary of Sociology. Oxford: Oxford University Press, 1994.

Parkin F. Strategies of Social Closure in Class Formation. The Social Analysis of the Class Structure (ed. Parkin F.). London: Tavistock, 1974.