

СОЦИАЛЬНАЯ СТРУКТУРА И СОЦИАЛЬНЫЕ ИНСТИТУТЫ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

УДК 316

DOI 10.18522/2227-8656.2020.5.10



**МЕЖПОКОЛЕНЧЕСКАЯ
ТРАНСЛЯЦИЯ ФОРМАЛЬНЫХ
И НЕФОРМАЛЬНЫХ НОРМ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В БИЗНЕС-
ДИНАСТИЯХ (НА ПРИМЕРЕ
РОССИЙСКОГО МАЛОГО
БИЗНЕСА)***

**FORMAL AND INFORMAL
PROFESSIONAL NORMS
TRANSFER WITHIN
GENERATIONS
OF BUSINESS DYNASTIES
(RUSSIAN SMALL
BUSINESS
CASE)**

Панфилова Юлия Сергеевна

Кандидат социологических наук, старший преподаватель, кафедра отраслевой и прикладной социологии, Институт социологии и регионоведения, Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону, Россия, e-mail: panfilovajulia@mail.ru

Yulia S. Panfilova

Candidate of Sociological Sciences, Senior Lecturer, Department of Sectoral and Applied Sociology, Institute for Sociology and Regional Studies, Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia, e-mail: panfilovajulia@mail.ru

Неотъемлемым признаком династичности в профессии является межпоколенческая трансляция профессиональных норм. В российских бизнес-династиях этот процесс имеет особенности, обусловленные недол-

Intergenerational transfer of professional norms is the integral attribute of dynasty. Russian business dynasties have some special characteristics caused by the short history of entrepreneurship development in the country and its

* Статья подготовлена при поддержке Российского научного фонда, проект № 19-18-00320 «Конструктивный и деструктивный потенциал профессиональных династий в современном российском обществе».

гой историей развития предпринимательства в стране и его транзитивным статусом. В работе на материале биографических интервью с собственниками малого бизнеса автор показывает, что межпоколенческая преемственность сегодня характеризуется трансляцией преимущественно неформальных норм и правил. По результатам анализа нарративов автор выделяет следующие неформальные нормы: не работать с «чужими», поддерживать семейную репутацию, разделять полномочия и ориентироваться на выбор партнеров из числа семейных компаний. Между тем дальнейшая передача этих норм сегодня остается под большим вопросом в силу нестабильности бизнес-климата в России: это не позволяет выстроить устойчивые нормативные модели поведения, требует их постоянной адаптации под изменяющиеся условия. Нормы профессиональной деятельности воспроизводятся более успешно, когда бизнес наследуется в соответствии с собственными интересами, мотивами и амбициями преемника. В свою очередь, пассивная (вынужденная) модель трансмиссии статуса не способствует активной передаче правил и норм следующему поколению.

Ключевые слова: бизнес-династии; малый бизнес; межпоколенческая трансляция; нормы профессиональной деятельности.

transitive status. Basically informal norms and rules are transferred according to the results of analysis of bio interviews with small business founders and owners. Based on the results of the analysis of narratives the author identifies the following informal norms: not to work with non-family members, maintain family reputation, share authority, and focus on choosing partners among family companies. However the future norms transfer is in question due to the instability of business sphere in Russia: this does not allow us to form stable normative models of behavior, and requires their constant adaptation to changing conditions. The norms of professional activity are reproduced more successfully when the business is inherited in accordance with the successor's own interests, motives and ambitions. In turn, the passive (forced) model of the status transmission does not contribute to the active transfer of rules and norms to the next generation.

Keywords: business dynasty; small business; transfer within generations; professional norms.

Введение

Профессиональные династии рассматриваются учеными как одна из важных основ формирования профессиональных моделей поведения (Валиахметов, 2019; Мансуров, 2018; Мостовая, 2019; Посухова, 2018). Отличительным признаком династийности в профессии, помимо принадлежности двух и более поколений к одной профессиональной сфере, является интериоризация преемниками ценностей, норм и правил профессионального поведения (Колесникова, 2017). В этом смысле ученые рассматривают династии в ряде сфер как фундамент формирования профессионального сообщества в условиях нестабильности рынка труда и трансформации экономики (Мансуров, 2018).

Между тем процесс передачи нормативных моделей будет разным в династиях, отличающихся по ряду признаков. Первый признак – число

поколений, занимающихся профессиональной деятельностью: очевидно, что чем больше поколений семьи воспроизводит профессиональную принадлежность, тем более сформированными будут внутрисемейные нормы и правила и более высока вероятность их передачи. Второй признак – сфера деятельности. В этом отношении можно выделить традиционно династийные профессии, которые в меньшей степени зависят от влияния макросоциальных факторов (работники медицинской, образовательной сферы, представители творческих профессий), династийные профессии, преемственность в которых в условиях рыночной экономики была прервана ввиду общего снижения статуса профессиональной группы (инженеры), и так называемые новые династии, которые в постсоветской России только начинают свое воспроизводство (бизнес-династии). Если в первом случае межпоколенческая трансляция норм будет сохраняться или несколько трансформироваться, во втором – претерпевать значительные изменения или прерываться, то в третьем – только начинать свое становление. Наконец, профессиональные нормы и правила будут с большим успехом передаваться там, где преемственность статуса носит добровольный характер. Ученые выделяют три модели преемственности в профессиональных династиях: 1) активная преемственность (принятие статуса как осознанной ценности); 2) пассивное сохранение статуса; 3) отказ/уход от продолжения профессиональной династии (Мостовая, 2019). Исследования показывают, что если в первом случае внутрисемейные профессиональные нормы позитивно работают на дальнейшее воспроизводство, то во втором и третьем случаях происходит их вынужденное принятие/полный отказ от них (Нор-Аревян, 2019).

Задачей настоящей работы является исследование межпоколенческой трансляции формальных и неформальных норм профессиональной деятельности в бизнес-династиях (на примере российского малого бизнеса). Бизнес-династии как объект исследования были выбраны по нескольким причинам. Во-первых, в связи с тем, что история развития современных форм предпринимательства в стране не насчитывает и 30 лет, бизнес-династии в России только начинают свое воспроизводство и являются двухпоколенными (Исследование владельцев капиталов ... , 2015), таким образом, межпоколенческая трансляция норм еще не является устойчивой. Во-вторых, бизнес-династии не являются профессиональными династиями в чистом виде: наследоваться может как содержательный аспект деятельности, так и право управления и даже «дух предпринимательства» (занятие собственным, независимым от основателей бизнесом) (De Massis, 2012; Zahra, 2004), что также не позво-

ляет говорить об универсальных механизмах трансляции нормативных моделей поведения. Наконец, процесс преемственности в сфере бизнеса в России затруднен нестабильностью экономической ситуации в стране и транзитивным статусом предпринимательства в целом (Мурзина, 2015).

Эмпирической основой данной работы стали результаты биографических интервью с представителями второго поколения собственников бизнеса в России (20 кейсов). В работе будут приведены наиболее информативные высказывания участников исследования, подтверждающие тот или иной тезис (в тексте выделены курсивом). На основе анализа нарративов выделим транслируемые формальные и неформальные нормы и методы их передачи (авторитарный или мягкий (через воспитание)).

Формальные нормы в бизнес-династиях и их межпоколенческая трансляция

По результатам исследования следует отметить, что выделить формальные нормы в процессе межпоколенческой трансляции в бизнес-династиях оказалось довольно трудно. Все информанты говорят об изменчивости рынка; как следствие, можно сделать вывод о трудности выстраивания устойчивых нормативных моделей поведения, необходимости их постоянной адаптации (*«Есть ли преимущества в том, что кто-то принадлежит к профессиональной династии? ... Опять же все зависит от рода деятельности. Вот в медицине да, есть опыт. А в бизнесе по-другому, бизнес абсолютно разный в разное время»* (женщина, 41 год, г. Ростов-на-Дону, собственник мебельного магазина во втором поколении))

Единственное, о чем говорили большинство информантов, – это необходимость получить высшее образование, как правило, классическое, чтобы «иметь профессию», «получить престижное образование» (*«Но на тот момент времени у нас стояла одна задача: нужно было получить высшее образование. Его просто надо было получить»* (женщина, 55 лет, г. Саратов, собственник ателье в первом поколении об образовании своей дочери); *«И когда заканчивал школу, соответственно, куда учиться, на кого учиться? ... Была очень престижная профессия... Господи, быстро хотел сказать – не стоматолог, а техник, который изготавливал коронки, то есть протезист»* (мужчина, 46 лет, г. Ростов-на-Дону, владелец магазина оптики во втором поколении)). Трансляция этой нормы носила как довольно мягкий (*«Мне всегда и родители говорили, что мы интеллигентная семья и ты должна учиться дальше»* (женщина, 39 лет, г. Ростов-на-Дону, собственник туристической фирмы во втором поколении)), так и принудительный характер (*«Обсуждали*

ли Вы с семьей свой будущей профессиональный выбор?» Поставили меня перед фактом, что я иду на подкурсы туда-то. И когда я сказала, что я хочу на иняз, не поддержали меня» (женщина, 41 год, г. Ростов-на-Дону, собственник мебельного магазина во втором поколении)). Первая ситуации характерна для активной модели профессиональной преемственности: информанты второго поколения самостоятельно выбирали уровень образования и специальность; в будущем некоторые из них получили второе образование, чтобы развивать семейное дело («Скажите, пожалуйста, Вы получили в середине 2000-х профильное оптическое образование. С чем это было связано, почему Вы решили его получать?» Ну, с тем, что я понимал, что я уже связал свою жизнь с этим. И кстати, в тот момент решался вопрос о лицензии. По постановлениям каким-то владелец собственного бизнеса должен был иметь тоже образование, связанное с профилем» (мужчина, 46 лет, г. Ростов-на-Дону, владелец магазина оптики во втором поколении)). Вторая ситуация иллюстрирует пассивную модель преемственности: в таких кейсах информанты сожалели о том, что продолжили бизнес-династию, а не реализовались в желаемой сфере («Выбор профессии изменил жизнь. И очень жаль, что я не реализовала себя в той области, в которой училась» (женщина, 41 год, г. Ростов-на-Дону, собственник мебельного магазина во втором поколении)).

Неформальные нормы и правила и особенности их воспроизводства

В то же время, несмотря на молодой возраст бизнес-династий в российском малом бизнесе, им удалось сформировать и транслировать некоторые неформальные нормы и правила. Результаты интервьюирования позволяют выделить следующие: не работать с «чужими», поддерживать семейную репутацию, разделять полномочия и ориентироваться на выбор партнеров из числа семейных компаний. Рассмотрим эти нормы подробнее.

Одно из основных правил, которое озвучивали большинство информантов, является правило «не работать с “чужими”». В 8 кейсах это правило касалось партнеров по бизнесу, в 3 – партнеров и наемных работников. Реализация этого правила, как видно из нарративов, стала возможна ввиду наличия ресурса высокого внутрисемейного доверия и негативного опыта работы с партнерами «не из семьи» («Изначально, когда мы начали работать, папа поставил других директоров, и впоследствии было выявлено, что они работали нечестно. И когда стало известно, что тех сотрудников будут увольнять, папа у меня спросил, справлюсь ли я? Я сказала да, и мы справились» (женщина, 41 год, г. Ростов-на-Дону, собственник мебельного магазина во втором поколении);

«Потом в 1993 г. она (мама информанта. – Ю.П.) организовала свою фирму со своими близкими подругами, как ей тогда казалось. И в 1996 г., когда мама продала квартиру и офис купили, подруги встали и сказали: “Давай делиться с нами”. Мама говорит: “Ну как же, я же офис купила за свои”. Ну, и что, взяли и забрали всех клиентов и ушли... Наверное, поэтому я стараюсь тоже с подругами не работать... Есть ли преимущества в том, что кто-то принадлежит к профессиональной династии? Какие это преимущества? Конечно, есть. Когда работаешь в семье, мне так кажется, у нас так, предательств быть не может» (женщина, 39 лет, г. Ростов-на-Дону, собственник туристической фирмы во втором поколении)). Наличие ресурса доверия проявляется также и в правиле совместного несения финансовой ответственности («Они втроем скооперировались, папа, его брат и мамин брат, вложились и построили магазин, открылся он в 2000 году» (мужчина, 39 лет, г. Чалтырь, собственник магазина во втором поколении об открытии торговой точки)), разделении сфер ответственности («Все дела бумажные на ней, аренда и все прочее» (женщина, 55 лет, г. Саратов, собственник ателье в первом поколении о работе с дочерью)). Еще одним ресурсом, позволяющим реализовывать правило «не работать с “чужими”», выступает эффективная внутрисемейная коммуникация («Один отель закрываем, все переносим, все ночью. Братьев нас много» (мужчина, 39 лет, г. Чалтырь, собственник магазина во втором поколении об открытии очередной торговой точки)).

Правило «не работать с “чужими”» распространяется не только на отношения внутри бизнеса, но и на ситуации, связанные с необходимостью взаимодействовать с внешней средой. Например, один из информантов (мужчина, 39 лет) так описывает ситуацию преодоления административных барьеров при поиске земли для нового магазина: *«Брат тоже экономический факультет закончил. Двоюродный брат его закончил, и он тоже туда поступил. Устроился в земельный комитет, в муниципальный. Там проработал... Он ушлый, сразу узнает, где выгодная земля, где нет. А мы такой возможностью воспользовались».*

В то же время важно отметить, что в случаях вынужденной модели преемственности это правило работает плохо: собственники двух поколений не всегда могут прийти к компромиссу, автономизируются в процессе работы («Обсуждаются с отцом какие-то поставки, количество, размеры денежных средств, которые он готов потратить на определенную категорию товара. Но лучше работать отдельно. Потому что есть моменты кардинальные, когда с отцом не можем прийти к общему мнению» (женщина, 41 год, г. Ростов-на-Дону, собственник мебель-

ного магазина во втором поколении, вошла в семейный бизнес по настоянию отца)).

Важнейшим неформальным правилом ведения бизнеса, которое передается в поколениях, является поддержание репутации своего дела. Мотивы трансляции этой нормы несколько отличаются в разных нарративах: ответственность за семейное дело (*«Я, разумеется, беру на себя больше, чем должна делать. Делаю много того, за что мне не платят. Потому что я к этому отношусь как к какому-то семейному делу, которое очень важно, значимо»* (женщина, 31 год, г. Самара, руководитель АНО в составе пиар-агентства матери)); поддержание имиджа (*«У нее (мамы. – Ю.П.) как бы свое имя наработанное, хорошая клиентская база. Она действительно хорошо и качественно шьет, репутацию свою уже сформировала за всю жизнь... И как продолжение ателье, как и, наверно, должно быть по имиджевой составляющей, должен быть рядом магазин тканей»* (женщина, 33 года, г. Саратов, собственник магазина тканей, второе поколение); *«А мы, наоборот, открытые клиентам, в отличие от сетевых, мы свободны, мы можем привезти товар на заказ, сделать скидку по знакомству»* (мужчина, 39 лет, г. Чалтырь, собственник нескольких торговых точек во втором поколении)), формирование бренда (*«За нашими очками приезжают люди из других городов, которые нашими клиентами являются много лет. Они понимают, что как сделаем мы, не сделает никто по соседству»* (мужчина, 46 лет, г. Ростов-на-Дону, владелец офтальмологической клиники во втором поколении)), поддержание лояльности клиентов (*«И очень много знакомых отца и дяди все знакомые только на репутации держатся. Не так чтобы у нас вот такой товар и покупают только то, что у нас»* (мужчина, 39 лет, г. Чалтырь, собственник магазина во втором поколении)). В то же время, несмотря на разное обозначение мотивов поддержания репутации семейного дела, почти все информанты признают воспроизводство этой нормы одним из важнейших факторов преемственности (пример высказывания: *«Хорошо. “Как Вы считаете, есть ли преимущества в том, что кто-то принадлежит к профессиональным династиям?” Да, конечно. В чем они выражаются, эти преимущества? Ну в том, что уже есть какая-то репутация и история. И это нужно дальше как-то продолжить, и ни в коем случае ни доли сомнения в это не поставить»* (мужчина, 46 лет, г. Ростов-на-Дону, владелец офтальмологической клиники во втором поколении)).

Еще одно правило, которое позволяет, по мнению информантов, успешно вести семейный бизнес – это разделение полномочий. Молодость семейного бизнеса в России обуславливает тот факт, что первое

поколение собственников еще активно занимается семейным делом. И именно разделение функционала способствует тому, что второе поколение безконфликтно интегрируется в бизнес. Приведем примеры высказываний: *«На тот момент, когда ушли те директора и мы пришли, специфику работы магазина папа не знал. В силу возраста он не владел компьютером, и таким он никогда не занимался. Он регулировал финансовые вопросы, а отбор сотрудников – это уже я все делала»* (женщина, 41 год, г. Ростов-на-Дону, собственник магазина во втором поколении); *«Даша руководит у нас АНО, которое работает в паре с нашей компанией, мы там реализуем многие проекты»* (женщина, 58 лет, г. Самара, собственник пиар-агентства в первом поколении); *«В 2007 году мы построили один отель и мама углубилась в тот бизнес. А потом в 2013 году передала мне его, а сейчас она как наставник, не занимается вообще никакой операционной деятельностью, она полностью занимается отелем. И сестра в том числе... Плюс еще и в том, что мы не сидим в одном офисе, мы в разных местах и не лезем в дела друг друга»* (женщина, 39 лет, г. Ростов-на-Дону, собственник туристической фирмы во втором поколении).

Некоторые информанты, говоря о развитии своего дела, упоминали правило ориентации на работу с семейными компаниями (такое правило характерно для собственников, работающих с европейскими фирмами, среди которых семейный бизнес широко представлен). Партнеры из представителей семейного бизнеса априори пользуются большим доверием, с ними налаживаются более тесные связи и эффективная коммуникация (*«И вот когда ты заходишь на какой-нибудь рекламный стенд какого-нибудь именитого производителя небольшого, а именно тоже семейного, и ты тоже видишь, что тоже отец, сын, дочь, жена есть, коллектив собран и ты заходишь тоже, семья всегда это как бы вау, приветствуется. Нежели когда ты приходишь какой-то наемный из какой-то большой сети, я тоже стороной чуть-чуть»* (мужчина, 74 года, г. Ростов-на-Дону, собственник офтальмологической клиники в первом поколении)).

Резюме

Таким образом, несмотря на то что династии в сфере малого бизнеса только начинают свое воспроизводство, межпоколенческая преемственность уже характеризуется трансляцией определенных, преимущественно неформальных норм и правил. В то же время важно отметить, что дальнейшая передача этих норм, их развитие, повторяемость сегодня остаются под большим вопросом в силу отмеченной выше неустойчиво-

сти бизнес-климата в России. Также следует отметить, что нормы профессиональной деятельности в бизнес-династиях воспроизводятся более успешно при активной модели трансмиссии статуса, когда бизнес наследуется в соответствии с собственными интересами, мотивами и амбициями. В этом случае семейное дело продолжает существование за счет навыков и убеждений членов семьи, которые имеют высокий уровень удовлетворенности от того, чем они занимаются. В свою очередь, пассивная (вынужденная) модель трансмиссии статуса не способствует активной передачи правил и норм следующему поколению.

Благодарности

Статья подготовлена при поддержке Российского научного фонда, проект № 19-18-00320 «Конструктивный и деструктивный потенциал профессиональных династий в современном российском обществе».

Литература

Валиахметов Р.М., Туракаев М.С. Профессиональная династия как ресурс человеческого капитала и образовательной стратегии населения // Вестник ВЭГУ. 2019. № 2 (100). С. 20–29.

Исследование владельцев капиталов в России: отчет по результатам исследования (2015). Режим доступа: [https://wtc.skolkovo.ru/media/documents/SKOLKOVO_WTC-WPS_2015_Report\(RUS\).pdf](https://wtc.skolkovo.ru/media/documents/SKOLKOVO_WTC-WPS_2015_Report(RUS).pdf).

Колесникова Е.М. Инженерные династии как ресурс социальной мобильности // Трансформация человеческого потенциала в контексте столетия: в 2 т. Н. Новгород: НИСОЦ, 2017. Т. 2. С. 132–137.

Мансуров В.А., Иванова Е.Ю., Попова И.П., Семенова А.В. Профессиональные династии как социальный механизм воспроизводства профессиональных групп: на примере инженерных династий России // XXI Уральские социологические чтения. Социальное пространство и время региона: проблемы устойчивого развития: материалы Междунар. науч.-практ. конф. Екатеринбург: Гуманитарный ун-т, 2018. С. 53–58.

Мостовая И.В., Посухова О.Ю., Клименко Л.В. Методологические аспекты исследования профессиональных династий в

References

Valiakhmetov, R.M., Turakayev, M.S. (2019). Intergenerational occupational mobility as a resource of human capital and an educational strategy of population. *Vestnik VEGU*, 2, 20-29. (in Russian).

Study of capital owners in Russia: report on the results of the study (2015). Available at: [https://wtc.skolkovo.ru/media/documents/SKOLKOVO_WTC-WPS_2015_Report\(RUS\).pdf](https://wtc.skolkovo.ru/media/documents/SKOLKOVO_WTC-WPS_2015_Report(RUS).pdf).

Kolesnikova, E.M. (2017). Engineering dynasty as a resource for social mobility. *Transformatsiya chelovecheskogo potentsiala v kontekste stoletiya*. V 2 t. N. Novgorod: NISOTS, 2, 132-137. (in Russian).

Mansurov, V.A., Ivanova, E.Yu., Popova, I.P., Semenova, A.V. (2018). Professional dynasties as a social mechanism of reproduction of professional groups: on the example of engineering dynasties of Russia. *XXI Ural'skiye sotsiologicheskiye chteniya. Sotsial'noye prostanstvo i vremya regiona: problemy ustoychivogo razvitiya: materialy Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii*. Ekaterinburg: Gumanitarnyy universitet, 53-58. (in Russian).

Mostovaya, I.V., Posukhova, O.Yu., Klimentko, L.V. (2019). Methodological aspects of professional dynasties research in Russian

российском обществе // Гуманитарий Юга России. 2019. Т. 8, № 6. С. 70–82.

Мурзина Ю.С. Факторы, препятствующие развитию семейного бизнеса в России, и эффективные инструменты их регулирования // Российское предпринимательство. 2015. № 15. С. 2335–2354.

Нор-Аревян О.А. Кризис профессиональных династий и деструктивные последствия вынужденного воспроизводства профессии врача // Общество: социология, психология, педагогика. 2019. № 11 (67). С. 24–30.

Посухова О.Ю. Роль профессиональных династий в академической среде российского общества // Власть. 2018. № 7. С. 89–95.

De Massis A., Sharma P., Chua J.H., Chrisman J.J. Family Business Studies: An Annotated Bibliography. Cheltenham: Edward Elgar, 2012. 360 p.

Zahra S.A., Hayton J.C., Salvato C. Entrepreneurship in Family vs. Non-Family Firms: A Resource-based Analysis of the Effect of Organizational Culture // Entrepreneurship Theory & Practice. 2004. Vol. 28, № 4. P. 363–381.

society. *Gumanitariy Yuga Rossii*, 8, 6, 70-82. (in Russian).

Murzina, Yu.S. (2015). The factors preventing family business development in Russia and the effective tools for their regulation. *Rossiyskoye predprinimatel'stvo*, 15, 2335-2354. (in Russian).

Nor-Arevyan, O.A. (2019). The crisis of professional dynasty and the destructive consequences of the forced reproduction of the medical profession. *Obshchestvo: sotsiologiya, psikhologiya, pedagogika*, 11 (67), 24-30. (in Russian).

Posukhova, O.Yu. (2018). The role of professional dynasties in the Russian academic environment. *Vlast'*, 7, 89-95. (in Russian).

De Massis, A., Sharma, P., Chua, J.H., Chrisman, J.J. (2012). Family Business Studies: An Annotated Bibliography. Cheltenham: Edward Elgar.

Zahra, S.A., Hayton, J.C., Salvato, C. (2004). Entrepreneurship in Family vs. Non-Family Firms: A Resource-based Analysis of the Effect of Organizational Culture. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 28, 4, 363-381.

Поступила в редакцию

4 сентября 2020 г.