

Оксана ПОСУХОВА

## ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДИНАСТИЯ КАК РЕЗУЛЬТАТ СЕМЕЙНЫХ СТРАТЕГИЙ: ИНЕРЦИЯ ИЛИ ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ?

*В статье рассматривается формирование и развитие такого явления, как профессиональная династия, представляющая собой локализованную в производственной и социально-экономической сфере социальную группу, характеризующуюся кровнородственными отношениями, в которой несколько поколений осуществляют свою профессиональную деятельность в одной сфере.*

*The article is devoted to formation and development of such phenomenon as professional dynasty which is a social group localized in the industrial and socio-economic sphere, characterized by blood kinship relationships, where several generations do their professional work in the same sphere.*

**Ключевые слова:**

*профессиональная династия, семейные стратегии, профессиональные стратегии, социальная мобильность, инерция, преемственность; professional dynasty, family strategies, professional strategies, social mobility, inertia, succession.*

Еще три десятилетия назад такие заявления, как «я из семьи потомственных рабочих» или «его дед стоял у истоков нашего завода», открывали перспективы социальной мобильности в рамках производственного предприятия. Большой процент трудовых династий был характерен как в прошлом, так и в настоящее время для медицинской, правовой, научной и творческой сфер. В последнее десятилетие как ответ на развитие демократии и рынка в нашей стране мы можем наблюдать формирование и функционирование новых для российского общества династий — политических и финансовых. Существуют разные подходы, разные критерии такого явления, как династии, но есть и то, что их объединяет. Семья, родственники помогают выбрать сферу трудовой деятельности, профессию, место приложения труда, своим влиянием, активным участием дают определенное направление и скорость трудовому старту детей, младших членов семьи<sup>1</sup>. Вместе с тем возникает вопрос: продолжение профессиональной династии — это осознанный выбор семейного пути, преемственность или инерция в силу отсутствия других перспектив?

Профессиональные династии исследовались в советской социологии, они и сегодня являются объектом исследования социологии и психологии труда<sup>2</sup>. Профессиональная династия — это локализованная в производственной и социально-экономической сфере социальная группа, характеризующаяся кровнородственными отношениями, в которой несколько поколений осуществляют свою профессиональную деятельность в одной сфере. М.А. Старикова выделяет следующие признаки династий: объединение общими интересами, высокий нравственный и психологический климат,

ПОСУХОВА  
Оксана  
Юрьевна —  
к.соц.н., доцент  
Южного  
федерального  
университета,  
г. Ростов-на-Дону  
belloks@yandex.ru

<sup>1</sup> Павлов Б. Младший в рабочей семье // Смена, 1981, № 3; <http://smena.ru/article/112233>

<sup>2</sup> Ткач О. Заводские династии в современных рыночных условиях // Человек и труд, 2007, № 12; [http://chelt.ru/2007/12-07/tka4\\_12-7.html](http://chelt.ru/2007/12-07/tka4_12-7.html); Зиброва Е.А. Профессиональные установки специалистов железнодорожного транспорта : автореф. дис. ... к.псих.н. — Хабаровск, 2012; Старикова М.А. Взаимосвязь карьерной направленности и особенностей родительской семьи (на примере профессиональных династий и семей, не являющихся династиями) // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта, 2013, № 3(97); <http://bmsi.ru/doc/bd718cc7-6036-48ad-9e14-262bc702d1a3>

взаимопомощь, профориентационная работа, условия для получения опыта, помощь в адаптации, постоянство рабочих мест и профессии, высокое качество труда, добросовестность, традиционные мероприятия (посвящение в профессию, поздравления и т.д.). Профессиональную династию можно рассматривать и как некую разновидность социальной монополии, формирование и необходимость которой могут быть обусловлены несколькими обстоятельствами в зависимости от социально-политической системы и экономического развития социума.

Во-первых, формирование династий может происходить в соответствии с идеологической установкой, государственным заказом. В советском обществе первые профессиональные династии возникают в 20-х гг. XX в. Их презентация происходила через активное внедрение в массовое сознание советских граждан представления об уникальности рабочих династий как ответ на остатки восприятия элитарности аристократических династий. В ситуации необходимости подъема и экономического развития новой страны апология именно рабочих, заводских династий имела первостепенное, в большей степени даже политическое значение. В царской России династии также существовали, только, в отличие от советских династий механизм их формирования носил вынужденный характер: сын сменял отца, внук сменял деда возле станка в силу ограниченных возможностей профессиональной мобильности. В советское время рабочая, заводская династия становится значимым элементом классовой структуры общества, наделяется разнообразными льготами и преференциями, которые получают на законных основаниях представители данных династий, что формирует и семейные стратегии.

Легитимация уникального социального статуса происходила и через активное использование различных художественных средств: в изданиях газетных многотиражек, региональных и центральных печатных изданиях, через написание картин с заводской тематикой. С появлением кинематографа возможности легитимации уникального статуса рабочих династий расширились, т.к. появилась возможность не только визуализации, а соответственно, качественно иного восприятия, но и увеличения аудитории.

Можно говорить о государственном заказе на снятие фильмов, рассказывающих о повседневной жизни трудовых династий, таких, например как «Большая семья». В этих фильмах личная жизнь героев неотделима от профессиональной, заводской жизни. Представители рабочих династий позиционировались и воспринимались как носители «унаследованной» трудовой морали, как наиболее дисциплинированные и высококвалифицированные члены коллектива. Популяризация династий не только способствовала повышению дисциплины в заводских коллективах, созданию моделей «правильного» поведения на производстве, она означала легитимацию их необходимости. Проблема выбора подрастающим поколением будущего места работы, профессиональной ориентации в династиях не стояла.

На наш взгляд, формирование советских рабочих династий носило добровольно-вынужденный характер. Данную двойственность можно объяснить и так называемой «насильственной» профориентационной работой в семье, и широкими возможностями профессионального роста на советском предприятии, когда, начиная с простого рабочего, можно было дослужиться и до начальника цеха, и даже до директора завода. Этому способствовали как аскриптивный статус «потомственный рабочий», так и уникальная система советского образования, а именно возможность получить высшее образование, не отходя от станка, в заочных, очно-заочных вузах и втузах.

Во-вторых, на формирование династий может влиять семейный климат, определяющий профессиональную ориентацию, усвоение и воспроизведение тех норм и традиций, которые приняты в профессиональной сфере родительской семьи. По мнению Е.А. Зибровой<sup>1</sup>, «династичность» как психологический феномен включает в себя психологические закономерности формирования профессионального самосознания, профессионального опыта, профессиональной установки. Профессиональные установки трудовых династий – это специфическая предрасположенность представителей династий к закреплению и последующему воспроизведению предпочитаемых нравственно-ценностных моделей корпоративного

<sup>1</sup> Зиброва Е.А. Указ. соч.

поведения, позитивного отношения к определенной профессиональной деятельности, накоплению и передаче профессиональных представлений молодым представителям династий. В профессиональной династии происходит сочетание первичной и вторичной социализации. Наряду с усвоением общепринятых норм и правил поведения младший член семьи одновременно знакомится с особенностями профессиональной деятельности родителей. Довольно часто профессиональная биография «отцов» (если она удачная с точки зрения «детей») служит своего рода маяком для младших поколений. И такая ситуация характерна не только для заводских, но и для других профессиональных династий: военных, полицейских, медиков, ученых, творческих профессий. В процессе коммуникации в семье, посещая место работы отца или матери, подрастающее поколение знакомится с трудовым коллективом, погружается в трудовую атмосферу. Вследствие этого профессиональная адаптация у представителей династических семей происходит быстрее и легче. Необходимо отметить, что профессиональная преемственность в семьях во многом зависит от условий и характера труда родителей на предприятиях, от социально-экономического престижа этих предприятий, перспектив их развития. Негативная информация об отдельных малопривлекательных профессиях также идет к подрастающему поколению в первую очередь от его родителей или родственников.

В-третьих, возникновение династий может диктоваться конъюнктурными условиями рынка труда, престижем той или иной профессии, что может быть обусловлено доминированием достигнутых мотиваций в профессиональном сознании. По результатам исследования ВЦИОМа, проведенного в сентябре 2012 г., самым лучшим профессиональным выбором для своих детей россияне считают следующие профессии: врач – 24% опрошенных, юрист, адвокат, прокурор – 14%, экономист, финансист – 11%<sup>1</sup>. При этом профессии врача и юриста находятся как бы вне времени, за последние 100 лет их значимость и престиж если и колебались, то незначительно. Что касается экономистов и финансистов, то эти династии в со-

временной России только начинают формироваться, так же как и династии в политической сфере. Престиж их довольно высок в силу социально-политической конъюнктуры.

Вся система семейного воспитания, образования направлена на усвоение детьми их места в профессиональной структуре общества и развитие тех способностей, которые в дальнейшем будут способствовать профессиональному успеху в династийном деле. По большей части проблема преемственности/инерции здесь не стоит, т.к. границы практически смыты. В данной группе возможны и деструктивные последствия: как только символические статусы перестают приносить прибыль, младшие поколения могут потерять мотивацию к сохранению преемственности в профессиональной династии, что может привести к ее разрыву.

В-четвертых, на формирование династий влияет наличие квазиоткрытой системы социальной мобильности. Профессиональная династия может рассматриваться в трех аспектах: как социальная монополия, способствующая социальной мобильности членов своей семьи; как социальная монополия, затрудняющая социальную мобильность «не-членов» семьи; как «спасательный круг» в результате отсутствия иных ресурсов для социальной мобильности. При объяснении данного феномена можно также проследить двойственность формирования профессиональных династий как результата семейных стратегий. В высокостатусных и привилегированных профессиях, на базе которых основаны профессиональные династии, будет наблюдаться преемственность профессиональной сферы старшего поколения со стороны молодого. При этом искусственным путем будут создаваться сложности, трудности, барьеры для доступа к этим группам, чтобы подчеркнуть их элитарность, исключительность. Согласно результатам исследования профессиональных карьер выпускников Высшей школы экономики, проведенного А.Э. Эфендиевым и Е.С. Балабановой<sup>2</sup>, создали собственный бизнес 25% выпускников, отцы которых на момент получения детьми диплома были представите-

<sup>1</sup> <http://www.dv-reclama.ru>

<sup>2</sup> Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С. Профессиональная карьера выпускников факультета менеджмента // Социологические исследования, 2010, № 2, с. 105–108.

лями бизнес- и государственной элиты. Из всех выпускников-«бизнесменов» 61% – это дети представителей бизнес- и государственной элиты, отцы 42% из них – владельцы крупного негосударственного предприятия, организации. Модель развития малого и среднего бизнеса такова, что успешно предприятие может функционировать лишь при семейном покровительстве. Из числа выпускников, которые в настоящее время являются руководителями, 59% являются выходцами из семей, где отец – руководитель государственного учреждения, владелец крупного частного предприятия или предприниматель среднего бизнеса. А вот среди выходцев из семей, где отец – рядовой работник, 71% сами являются рядовыми.

В низкостатусных группах будет наблюдаться инерция в результате отсутствия иных дополнительных ресурсов и возможностей для социальной мобильности. Согласно исследованию О. Ткач, «завод воспринимается представителями династии не только как место семейной интеграции и идентификации, но и как место работы, предприятие, на которое можно трудоустроиться, почти не предпринимая дополнительных усилий по повышению образовательного уровня»<sup>1</sup>. В настоящее время со стороны менеджмента предприятий потребность в профессиональных династиях начинает вновь актуализироваться. Необходимо задействовать имею-

щиеся в профессиональных династиях ресурсы, в основе которых лежат семейные и производственные нормы и традиции, что может способствовать сохранению и развитию предприятия и социально-экономической сферы в целом.

Таким образом, биографический сценарий профессиональной династии определяется семейными стратегиями (преемственность или инерция), обусловленными как социально-экономической ситуацией в стране, так и реализуемыми повседневными семейными практиками. Основная задача профессиональных династий со времен советского общества – воспитание, подготовка профориентированного молодого поколения, которое, благодаря своим семейным ресурсам, быстрее адаптируется к профессиональной среде и качественнее выполняет трудовые функции. Если рассматривать профессиональную династию как социальную монополию, то можно отметить и другое ее функциональное назначение – сохранение и улучшение статуса членов семьи для высокостатусных профессиональных групп и защиту имеющегося статуса у рядовых профессиональных групп, не имеющих дополнительных ресурсов для социальной мобильности.

*Работа выполнена при поддержке ЮФУ в рамках Программы развития ФГАОУ ВПО «Южный федеральный университет» (2011–2021 гг.). Руководитель проекта А.В. Верецагина.*

<sup>1</sup> Ткач О. Указ. соч.