

Научная статья  
УДК 316.354  
<https://doi.org/10.24158/tpor.2021.10.7>

## Социологический ретроспективный анализ принципов рекрутинга в дипломатические службы России

**Елена Юрьевна Иванова**

Институт социологии ФНИСЦ РАН, Москва, Россия,  
[ele6248@yandex.ru](mailto:ele6248@yandex.ru), <https://orcid.org/0000-0002-8925-7608>

**Аннотация.** В статье рассмотрены каналы рекрутинга в дипломатическую службу России в доинституциональный и первичный институциональный периоды (XV–XVII вв.). Актуальность темы связана с ролью дипломатии в условиях возрастания международной напряженности, повышением требований к кадровому потенциалу внешнеполитической деятельности, а также с отсутствием многоаспектных социологических исследований, посвященных профессиональной группе дипломатов. На основе ретроспективного анализа сформулирован ряд новых положений в контексте историко-социального развития страны и особенностей деятельности акторов международных отношений. Систематизированы факторы, влияющие на процессы входа в профессию: государственная политика по отношению к формированию дипломатических служб и миссий; профессиональная семейная преемственность; уровень образования и др. Представлена и проанализирована иерархическая структура чиновничьего аппарата, а также посольств и миссий в рамках социальной общности – субъекта коллективного действия в сфере дипломатии. Приведены примеры профессиональных траекторий государственных служащих. Оценено современное состояние процессов рекрутинга и выработаны предложения по его совершенствованию. Эмпирической базой работы явились труды отечественных социологов, историков, политологов, дипломатов, результаты исследований общественного мнения и экспертных опросов.

**Ключевые слова:** дипломат, рекрутинг, профессиональная траектория, профессиональная иерархия, профессиональная группа, образование, профессиональная преемственность, историческая социология, ретроспективный анализ

**Для цитирования:** Иванова Е.Ю. Социологический ретроспективный анализ принципов рекрутинга в дипломатические службы России // Теория и практика общественного развития. 2021. № 10. С. 49–62. <https://doi.org/10.24158/tpor.2021.10.7>.

Original article

## Sociological retrospective analysis study of recruiting principles for Russia's diplomatic services

**Elena Yu. Ivanova**

Institute of Sociology, FCTAS RAS, Moscow, Russia,  
[ele6248@yandex.ru](mailto:ele6248@yandex.ru), <https://orcid.org/0000-0002-8925-7608>

**Abstract.** The paper examines recruitment methods for the Russian diplomatic service in the pre-institutional and primary institutional periods (XV–XVII centuries). The relevance of the issue is related to the role of diplomacy under increasing international tensions, the increasing demands on the human resource capacity of foreign policy efforts, and the lack of multidimensional sociological research devoted on the professional group of diplomats. On the basis of a retrospective analysis, a number of new provisions are formulated in the context of the historical and social development of the country and the peculiarities of the activities of actors in international relations. Factors influencing entry processes into the profession are systematized: governmental policies regarding the formation of diplomatic services and missions; professional family succession; level of education, etc. The hierarchical structure of the bureaucracy as well as embassies and missions within the social community – the subject of collective action in diplomacy – is presented and analyzed. Examples are given of the professional trajectories of civil servants. The current state of recruitment processes is assessed and suggestions for improvement elaborated. The empirical basis for the paper was the research of domestic sociologists, historians, political scientists, diplomats, and the findings of public opinion surveys and expert polls.

**Keywords:** diplomat, recruitment, professional trajectory, professional hierarchy, professional group, education, professional succession, historical sociology, retrospective analysis

**For citation:** Ivanova E.Yu. Sociological retrospective analysis study of recruiting principles for Russia's diplomatic services // Theory and Practice of Social Development. 2021. No. 10. P. 49–62. (In Russ.). <https://doi.org/10.24158/tpor.2021.10.7>.

Актуальность поискового исследования каналов рекрутинга в сферу международной деятельности России, проведенного в контексте исторической социологии как метода познания актуальных социальных процессов через их динамическое ретроспективное развитие с момента зарождения, связана с возможностью использования полученных результатов в обосновании болевых точек современной системы управления формированием дипломатического кадрового потенциала. Особое значение подобный подход приобретает в связи с тем, что в социологических исследованиях проблемам профессионализации и институализации в дипломатической сфере не уделено должного внимания. Это обусловлено прежде всего закрытостью группы, спецификой этических и профессиональных норм, ограничивающих ресурсы изучения профессии изнутри. Попытка проанализировать процессы вхождения в профессию дипломата в сравнительном временном контексте представляется новым и перспективным направлением анализа особенностей формирования профессиональной группы.

Междисциплинарные исследования процессов рекрутирования в дипломатическую службу в парадигме историко-политических изменений в России в XV–XVII вв. предприняты на базе изучения несистематизированного материала большого объема, текстов публикаций – как дореволюционных, составляющих солидную фактологическую основу, так и за последние 20 лет (монографий, диссертаций, научных статей и выступлений, материалов интернет-порталов, документов внешнеполитических ведомств), представленных отечественными социологами, историками, политологами, дипломатами, посвященных периоду доинституализации и институализации внешнеполитической деятельности, а также с привлечением фактов биографий государственных служащих, занятых в этой сфере. Значительный вклад в исследование процессов зарождения и становления российской дипломатии внесли С.Б. Веселовский, С.А. Белокуров, А.В. Беляков, Н.Ю. Болотина, Н.Ф. Демидова, Т.В. Зонова, А.И. Кузнецов, Д.В. Лисейцев, Н.М. Рогожин, В.В. Похлёбкин, О.Ф. Сакун, Е.В. Чистякова, Л.А. Юзефович и др. В центре нашего исследовательского поиска были направления и каналы рекрутирования в профессию дипломатов, динамика и особенности практик отбора и образования, внутригрупповая социальная мобильность, а также оценка степени влияния процессов в историческом прошлом на современные способы формирования штата дипломатических работников и государственных служащих внешнеполитического ведомства, предложенная авторами проанализированных публикаций. Полученные данные были структурированы и обобщены.

Предметной областью исторической социологии занимались классики исторической мысли М. Вебер, Э. Дюркгейм, К. Маркс, Н. Элиас, выдающиеся исследователи И. Валлерстайн, М. Манн, Ш.Н. Эйзенштадт, представители современной социологической мысли Ф. Абрамс, Э. Гидденс, М. Манн, И. Шубрт и др.

Потенциал социологии в контексте исторического знания в дореволюционной России исследовали Н.И. Кареев, Н.А. Рожков, В.О. Ключевский и др. В.О. Ключевский дал определение исторической социологии, придавая ей важную роль в познании закономерностей общественного развития: «Историческое изучение строения общества, организации людских союзов, развития и отправлений их отдельных органов, – словом, изучение свойств и действия сил, создающих и направляющих людское общежитие, составляет задачу особой отрасли исторического знания, науки об обществе, которую также можно выделить из общего исторического изучения под названием исторической социологии» [1, с. 5]. Нельзя не согласиться с результатами глубокого анализа становления исторической социологии и определением ее места в структуре социологического знания, предложенными И. Шубртом, Н.В. Романовским и др.: ключевым понятием исторической социологии является «модернизация, к изучению которой она подходит, опираясь на три предпосылки: 1) современные общества и процессы модернизации основываются на длительной истории, означающей, что на них оказывает влияние определенное наследие и традиции; 2) на характер и развитие современных обществ оказывает влияние, а порой и решающее, характер конкретных исторических констелляций; 3) модернизацию необходимо рассматривать процессуально и комплексно в различных вариантах ее развития (т. е. не только как утверждение определенных абстрактных закономерностей)» [2, с. 6].

Развернувшаяся в современном социологическом сообществе дискуссия о месте исторической социологии в гуманитарном знании показала неоднозначность понимания предмета, методов, исследовательских установок. В специальной статье Социологической энциклопедии дается определение исторической социологии как особой дисциплины, что может свидетельствовать о ее научной легализации: «Часть социологии, обеспечивающая своими методами единство анализа прошлого, настоящего и будущего, временной континуум социологического теоретизирования и эмпирических исследований путем включения исторического прошлого в анализ исследуемого социологом объекта и тем самым определяющую его исторически и социально данные параметры» [3, с. 528]. Отечественные социологи использовали в работах исторический контекст, который способствовал глубокому осмыслению общественных процессов и связей, среди них Л.М. Дробижева, М.В. Масловский, Б.Н. Миронов, И.Д. Ковальченко, Н.Т. Кремлёв, И.С. Кон,

М.М. Кром, В.В. Кудинов, А.В. Попов, Б.Ф. Поршнева, Н.В. Романовский, А.И. Черных и др. В конечном счете эффективным методом исследования становится «социологический ретроспективный анализ институтов, структур, ценностей прошлого; показ того, как аспекты прошлого связаны с актуальными современными проблемами, оказываются составной частью нашей жизни» [4, с. 12]. Сближение двух наук (истории и социологии) как естественный процесс усиления междисциплинарного, многофакторного, многофункционального тренда в анализе закономерностей общественного развития – объективная реальность: «Историческая социология отличается от социальной истории более интенсивным и всесторонним использованием социологического инструментария и осуществляет это двумя путями: 1) переосмыслением исторического материала, собранного и описанного на языке исторической науки, в социологических понятиях и концепциях и 2) познанием исторических явлений с самого начала, от постановки проблемы и сбора данных, с помощью социологического инструментария» [5, с. 10–11].

Основываясь на изложенных концептуальных позициях, мы предприняли попытку изучения процессов начальной институализации в профессиональной среде (внешнеполитическая деятельность) в парадигме исторической социологии, что позволило сформировать научно обоснованный взгляд на рекрутинг дипломатов в двухмерной системе координат (социология, история). Институализация дипломатии в России опиралась не только на международный опыт и действующие за границей практики ведения внешнеполитической деятельности (организация представительств и миссий, этические и деловые нормы, правила документооборота и пр.), но и на национальные особенности исторического, политического, религиозного развития страны, степень зрелости структуры социальных взаимодействий.

Анализ и обобщение фактов, почерпнутых из научных и библиографических источников, позволили выделить основные факторы, оказывающие влияние на процессы рекрутирования в профессию. На разных этапах исторического развития России каждый из них в отдельности играл определяющую или менее значительную роль, однако в совокупности в конечном счете они дают возможность сформировать целостный взгляд на траектории вхождения в профессию дипломата. Такими факторами, на наш взгляд, являются следующие:

– государственная политика по отношению к формированию дипломатических служб и миссий (правила отбора в профессию; вес критерия статусности претендента (происхождение, род, титул, сословие, социальный класс, семья, национальность); личностные качества; этические правила и нормы государственной службы; механизмы регулирования процессов создания кадрового потенциала в системе государственных интересов (кратковременных или на перспективу) и особенностей исторического развития России);

– профессиональная структура и профессиональная иерархия, обеспечение возможности социальной мобильности для представителей внешнеполитической деятельности, личность руководителя внешнеполитического ведомства, внутриведомственная политика;

– возникновение, развитие и угасание профессиональных династий, особенности профессиональной семейной преемственности с учетом деструктивных качеств (непотизм, блат, протекция и др.);

– образование и образованность (формы обучения дипломатическому мастерству); профессиональная пригодность (степень овладения специальными профессиональными знаниями, наличие языковой подготовки, приобретенные навыки, психологическая устойчивость, талант переговорщика);

– самосознание представителей дипломатической профессии как членов особой профессиональной группы (закрытость группы, элитарность, политический и культурный ресурс, гарантированная восходящая социальная мобильность, взаимоотношение с властью);

– формирование и фиксация в общественном сознании роли и места профессиональной группы дипломатов (позитивные и негативные оценки, стереотипность взглядов).

В статье представлены некоторые результаты наших исследований специфики рекрутирования на дипломатическую службу в доинституциональный и первичный институциональный период внешнеполитической деятельности Российского государства с учетом факторов, сформулированных выше.

**Доинституциональный период (XV – середина XVI в.).** Дипломатия как государственная деятельность, осуществляемая на поприще международных контактов и договорных отношений, являлась важнейшей функцией первого лица государства или княжества, Боярской думы, великокняжеской казны с привлечением авторитетных церковных деятелей, а также приближенных к престолу лиц из знатных родов, обладающих высокими статусными позициями, проводивших политику территориальной целостности России, защиты ее рубежей, налаживания договорных экономических и торговых связей с сопредельными и иными государствами, распространения сведений международного значения. Существенное политико-дипломатическое значение имели брачные союзы русских князей с правящими домами соседних государств, что должно было способствовать формированию более безопасного и дружественного дипломатического контекста.

Таким образом, носителями дипломатической деятельности являлись высшие слои общества. Вокруг дипломатии как одной из функций государственного управления, обособившейся в системе разделения труда, сформировалась элитарная общность, выделенная по критерию эксклюзивности деятельности. Кроме того, возникшая групповая замкнутость, которая свидетельствовала о наличии устоявшейся стратификационной группы, обуславливала сопротивление вхождению представителей новых социальных слоев и фамилий, тормозила процесс институализации международной деятельности и выделения ее в особую профессию.

Объективность расширения международных контактов централизованного Московского государства повлекла за собой разрастание бюрократического аппарата, обеспечивающего посольскую деятельность, привела к необходимости делегирования государем права и обязанности по централизованному управлению всем комплексом международных отношений России иному лицу. Единоличный, семейно-династический характер руководства и рекрутинга в дипломатическую деятельность объективно должен был смениться профессионально-государственным.

Передача функций управления сопровождалась отработкой концептуального отношения к критериям отбора при назначении руководителя внешнеполитического ведомства: «Кому отдать предпочтение: безродному чиновнику, знающему языки, имеющему красивый слог, грамотному, талантливому, или же не знающему языки, но родовитому боярину, наделенному природным чувством достоинства, солидностью, настойчивостью и жестокостью, способностью отстаивать свое мнение, имеющему благодаря своей родовитости вес и престиж также и в глазах иностранцев?» [6, с. 161]. На наш взгляд, было принято разумное решение, основанное на государственных интересах: «Поручить ведение внешнеполитических дел не знатным, но знающим специалистам-профессионалам... и допустить этих неродовитых, нетитулованных, часто совершенно простых, но талантливых людей в высшую администрацию сословного государства. <...> ...к тайнам внешней политики допускался раб, которого можно было уничтожить в любую минуту и в два счета, так, чтобы эти государственные тайны исчезли вместе с ним неразглашенными» [7, с. 155]. На протяжении всего исторического развития России стояла дилемма при назначении глав внешнеполитического ведомства: близость к власти (во всех формах ее проявления) или профессионализм.

Принятие окончательного решения об использовании той или иной личности на высших дипломатических постах зависело от воли первого лица, которое не могло не учитывать и такой психологический аспект выбора, как доверие или недоверие к потенциальным руководителям. Во внимание должна была быть принята возможность усиления влияния при дворе сил, поддерживающих назначенца, или порождения «недовольства» царедворцев из-за укрепления его политического ресурса и тем самым создания его элитарных преимуществ перед другими. Эти опасения и соображения на фоне постоянно подпитываемой царем и его окружением системы сдержек и противовесов оттягивали учреждение единоначально возглавляемого института внешнеполитической службы. Имеющийся негативный опыт опасной концентрации внешнеполитической власти у некоего клана привел к многолетней практике распределения контроля за международной деятельностью между царем, казной, Боярской думой и приближенными к царю лицами. Аналогии подобного управления можно обнаружить и в СССР между МИД, ЦК КПСС и КГБ, что, с одной стороны, служило источником напряженности в профессиональном сообществе, с другой – способствовало предъявлению различных точек зрения и позиций относительно внешнеполитической деятельности государства.

Каналы рекрутинга были различны в зависимости возлагаемых на чиновников обязанностей и выполняемых ими задач. Если для мелких чиновников, осуществляющих текущую работу и перевод подготовленных документов, главными качествами при приеме на государственную службу были профессионализм и исполнительность, то для участников посольств (поддержка дипломатических контактов между странами) определяющее значение имели знатность, статусность. До начала XVI в. послами с дипломатическими миссиями назначались, как правило, иностранцы, находящиеся на московской службе (итальянцы, греки), но уже при Василии III (1505–1533) их в основном вытеснили русские.

Роль иностранцев в становлении профессиональной дипломатии России определялась и тем, что в отсутствие общегосударственной системы подготовки специальных кадров будущие дипломаты получали знания в процессе домашнего образования, где педагогами становились по большей части выходцы из европейских стран. Особым профессиональным преимуществом в контексте расширения дипломатических связей с государствами мира стало владение иностранными языками: «Найти людей, знающих язык ногаев, турок, крымчаков, персов, черкесов, аварцев и бухарцев, в средневековой Москве оказалось легче среди выкупленных на Востоке русских полоняников, чем научить кого-либо в царском окружении латинскому, немецкому или итальянскому» [8 с. 154]. Таким образом, иностранцы-европейцы были рекрутированы в российскую дипломатию, а отечественные толмачи и переводчики (которые, как правило, не были знатного происхождения), владевшие несколькими языками, в этом деле являлись исключением.

Можно констатировать, что доинституциональный период характеризуется выделением субъектов внешнеполитической деятельности и возникновением регламентированных отношений между ними и обществом. Анализ процессов рекрутинга в дипломатическую службу в России XV–XVI вв. с учетом объективных исторических условий и практик принятия решений высшей властью позволил зафиксировать некоторые реперные точки в контексте кадровой политики, разделения труда и профессиональной преемственности, большинство из которых остались важными ориентирами и в последующие периоды, связанные с дальнейшей институализацией дипломатической деятельности:

- применение на практике критериев отбора на дипломатическую службу как компромисс между деловыми качествами, профессиональной компетентностью и родовитостью претендента;
- разделение функций дипломатической работы (посольские миссии, ведение переговоров, заключение договоров; подготовка, рукопись документов и обеспечение их хранения; перевод текстов и речи, проведение встреч с зарубежными посольствами, организация династических браков) расширяло круг лиц, рекрутируемых для выполнения внешнеполитических задач, и возлагало на них требования, касающиеся специальных знаний, навыков;
- вынужденное рекрутирование иностранцев в международную деятельность, связанное с объективными причинами отсутствия необходимого образования, дипломатического опыта и владения европейскими иностранными языками соотечественниками, ограничивалось методами государственного регулирования;
- признание привилегированности дипломатической деятельности, ее узкоспециальный и закрытый групповой характер;
- зарождение внутренней иерархии, возникновение структуры субординации и норм подчиненности и ответственности, системы чинов и рангов.

Социальная профессиональная общность, формирующаяся по критерию причастности к внешнеполитической деятельности государства, с одной стороны, на базе родовитых фамилий, с другой – за счет привлечения представителей незнатных слоев многонационального населения России, иностранцев, представляла собой закрытую, обладающую солидным политическим и социальным капиталом группу, ограниченную по численности и регламентирующую доступ в свои ряды системой ценностного и профессионального отбора.

Таким образом, при рекрутировании в дипломатию складывалась система необходимых профессиональных, личностных и социально окрашенных качеств: компетентность, образованность, воля, твердая государственная позиция, полная подотчетность власти (ограниченная самостоятельность), зависимость от власти, доверие власти, родовитость, уважение и авторитет не только у российской знати, но и у иностранцев.

***Первый институциональный период (середина XVI – конец XVII в.) внешнеполитической деятельности России.*** Объективно необходимая институализация внешнеполитической деятельности в России связана с созданием Посольского приказа, первое упоминание о котором относится к 1549 г. в «Краткой выписке о бывших между Польшей и Россиею переписках, войнах и перемирьях» [9] (во второй половине XVII в. это Государственный Посольский приказ, затем Государственный приказ посольской печати, в конце века – Государственная посольская канцелярия, при Петре I – Посольская походная канцелярия).

Далее рассмотрены каналы рекрутирования в дипломатию в период функционирования Посольского приказа под углом зрения факторов, выделенных ранее.

***1. Государственная политика по отношению к формированию дипломатических служб и миссий (создание разнонаправленных юридических и общественных механизмов пропуска в профессию и недопуска в нее).*** Остановимся на важных направлениях государственного регулирования процессов рекрутинга дипломатов.

***1.1. Формой общественно-государственного рекрутинга, обеспечивающей принятие властями взвешенного и компромиссного решения при назначении подходящих кандидатур на руководство Посольским приказом, невзирая на знатность кандидата, его компетентность и пр., явилась обязательная присяга как социальный феномен, общественный договор, артикуляция лояльности власти, обязательств неукоснительного следования интересам государства и осознания ответственности за ненадлежащее исполнение профессиональных обязанностей и долга, эффективное средство обеспечения законности и профессиональной этики.*** Так, уже в XVI в. все государевы служащие приносили многодневную присягу (крестоприводную запись) Борису Годунову в Успенском соборе Московского Кремля. Текст присяги с приписями для дьяков в приказах и подьячих «посольских и разрядных» – это уникальный документ, характеризующий суть взаимоотношений служащих внешнеполитического ведомства с царствующей особой, понимание важности возлагаемых государем задач на государственную службу в целом и на каждого ее представителя в частности. Приводимые к присяги клялись «делати всякие дела вправду и никому государевых посольских и розрядных тайных и всяких дел руским всяким людем и иноземцом не проносити и не сказывать никак ни которыми делы ни кторою хитростью по сему крестному целованью» [10].

К концу XVII в. Посольский приказ – неотъемлемая часть системы государственного управления, учреждение с широкими полномочиями, значительной самостоятельностью, четко выстроенной организационной и управленческой структурой, а также ритуалом приема на службу на должности с различным спектром профессиональных компетенций. В текст присяги, которую принимали все поступавшие в приказ, были, естественно, внесены изменения и дополнения. Причем присяга принималась в присутствии, в современной терминологии, «кадровика» – подьячего, ведавшего личным составом Посольского приказа. Так, например, «переводчик приводился к присяге, “к вере”, в том, что “ему всякие государственные дела переводить вправду, и с неприятели их государскими тайно никакими письмами не ссылатся, и мимо себя ни через кого писем не посылать, и в Московском государстве с иноземцами о государственных делах, которые ему даны будут для переводу, ни с кем не разговаривать, и во всем ему, великому государю, его государским чадам служить и радеть во всем вправду”. <...> Все, как православные, так и протестанты и католики: “к шерти”, к “вере на куране”, приводились и магометане – татарские толмачи и переводчики татарскими же переводчиками. Протестанты приводились жившими в Москве в немецкой слободе пасторами; католик, когда в Москве не бывало ксендза, “верился в Посольском приказе перед образом Распятия Господа Бога и Спаса Нашего Иисуса Христа сам, и проговоря крестоприводную запись, целовал образ”» [11]. Не прошедшим процедуру посвящения в чиновники Посольского приказа были закрыты каналы рекрутинга, несмотря на личностные и профессиональные достоинства.

Особым образом подчеркивались интернациональный и многоконфессиональный состав внешнеполитического ведомства, а также беспрецедентная ответственность переводчиков на стезе государственного служения не только перед мирскими властями, но и Богом. Если «развитие межэтнических связей и коммуникаций, складывание общего культурного и экономического пространства способствовало тому, что самосознание народов <России. – Е. И.>, долгое время оставшееся вне простора индивидуального развития, стало складываться и проявлять себя в двойной плоскости ценностей: этнокультурной и общероссийской» [12], то «иностранец» как чуждый, враждебный актер, о чем свидетельствуют оба приведенных текста присяги, формирует особое российское самосознание, включающее чувство опасности от «инородца» и «немца». Чиновники Посольского приказа, верные присяге, являлись носителями этого особого национального самосознания. В последующей практике дипломатической деятельности иностранцы, принявшие православие, присягнувшие России, составляли определенную долю в штате дипломатического ведомства и миссий. Так, по нашим подсчетам, среди последних царских дипломатов, служивших России до 1917 г., иностранные корни (немцы, французы, шведы, итальянцы и др.) имели около 4 % [13].

1.2. Эволюция государственного строя России от сословно-представительной монархии к абсолютной требовала совершенствования законодательной базы формирования штатов государственных учреждений. Была ограничена социальная среда рекрутинга кадров в Посольский приказ. На протяжении XVII в. принимались меры по регулированию социального состава и числа подьячих в приказах. Задачей государственной политики в данном случае было оставить в приказах только потомственных подьячих и чиновников-профессионалов, пригодных к исполнению возложенных обязанностей. Царским указом 1640 г. повелевалось: «Во все приказы послать памяти, чтоб поповских и дьяконовых детей, и гостинные и суконные сотни торговых, и черных сотен посадских всяких, и пашенных людей и их детей в подьячие не принимать» [14]. Дети духовенства, хотя и наиболее образованные, ограничивались в приеме работы. В реальности часть указа, «запрещавшая принимать в подьячие “поповых и дьяконовых детей”, противоречила установившейся практике и не нашла подтверждения в более позднем законодательстве» [15]. Усиление ограничительных мер происходило вплоть до начала XVIII в. Специальными указами путь в подьячие был запрещен детям служилых и тягловых, крестьян, бобылей, увольнялись дети распопов и раздьяконов.

1.3. В связи с расширением международной деятельности России, нехваткой образованных людей в посольствах и на фоне негативного отношения московского дворянства к дипломатии и посольским миссиям формой государственного регулирования процессов рекрутирования дворянства в профессию явилось предоставление льгот, стимулирующих выплат, статусных повышений, среди которых можно отметить следующие: назначение на более высокие должности, присвоение чина московского дворянина, увеличение жалования, освобождение от налогов, выдача единовременных финансовых поощрений. Эта политика, на наш взгляд, фактически открыла путь во внешнеполитическую сферу для дворянства, которое уже в XVIII и XIX вв. стало основным поставщиком профессиональных кадров в дипломатию.

Приведенные примеры свидетельствуют о том, что государственный подход к формированию кадрового потенциала для дипломатии обеспечивал решение задачи рекрутинга в профессию людей, верных присяге, соответствующим образом подготовленных, носителей профессиональных традиций и этических норм, переданных в рамках семейной профессиональной преемственности.

2. *Профессиональная структура и профессиональная иерархия, обеспечение возможности социальной мобильности для представителей внешнеполитической деятельности.* Рекрутирование во внешнеполитическую сферу мы рассматривали в контексте иерархии должностей, видов деятельности, возможностей перераспределения социального статуса (личного или коллективного) в соответствии с применяемыми принципами.

Профессиональная структура Посольского приказа формировалась в зависимости от расширяющегося должностного функционала. К служилому сословию причислялись все сотрудники, независимо от социального положения. Данные, приведенные в исследованиях А.В. Белякова, Н.И. Рогожина и др., позволили систематизировать сведения об иерархии служебных должностей и чинов в Посольском приказе, а также численности сотрудников по занимаемым должностям и представить информацию в сжатом виде в таблице 1 [16, с. 208–209; 17, с. 40–49]. В графе «Численный состав» даны средние цифры одновременного пребывания в штате приказа. Поскольку официальной статистики не велось, материал собирался исследователями опосредованно, через косвенные данные (приходно-расходные книги, списки подьячих, боярские книги и списки и др.).

**Таблица 1 – Профессиональная структура Посольского приказа по состоянию на вторую половину XVII в.**

Должность	Чин	Численный состав
Начальник (судья) приказа	Думные чины: бояре, окольные, думные дворяне, думные дьяки	1–2
Помощник начальника приказа (судья), товарищ (заместитель) начальника	Думные дьяки, посольские дьяки, дьяки, бояре	5–6
Руководитель по вытывев (отделы, ведавшие отношениями с определенными странами), иностранная почта, надзор за иностранцами, сбор денег на содержание приказов и др.	Подьячие: 1-й статьи («старые»)	«Старых» – 4–6, «средних» и «молодых» – 12–15. В среднем 30–35 чел. (в 1676 г. максимум 53 чел.)
Переписчики, ведение корреспонденции	Подьячие: 2-й, 3-й статей («средние», «молодые»)	
Неверстанные подьячие	Работали без жалования, «стажировка»	4–5
Золотописцы	Старшие («старые» подьячие) и «младшие» (положение между переводчиками и толмачами)	5 (максимум)
Переводчики 1-й статьи, переводчики 2-й статьи, толмачи	Дворяне по московскому списку	Переводчики: 10– 22 (всего, по всем формам найма); толмачи: 40–60 чел. (всего, по всем формам найма)
Служилые люди по отечеству: переводчики 1-й статьи, переводчики 2-й статьи, толмачи, станичные головы, станичники	Городовые дворяне и боярские дети	
Служилые люди по прибору: переводчики 1-й статьи, переводчики 2-й статьи, золотописцы 2-й статьи, толмачи, станичники, гонцы, приставы, сторожа	Люди на службе у государства не по происхождению, а по найму (дьяки, подьячие, стрельцы, пушкари, затынщики, городовые казаки, солдаты, ямщики)	Приставы: 3–8 (максимум); сторожа: 2–5. Общее количество установить не представилось возможным

Внутриприказная иерархия порой не совпадала с общегосударственной иерархией служилого сословия, поскольку низшие должности могли занимать чиновники знатного рода (например, это относится к переводчикам). «Служащие попадали в приказ по челобитью или назначались силой, без учета желания назначаемого. Последнее распространялось на всех судей, значительную часть подьячих, переводчиков, некоторых толмачей и, возможно, золотописцев. При этом

никаких проверок уровня компетентности не требовалось. По челобитью набирались часть переводчиков, подьячих и, по-видимому, почти все толмачи, все приставы, сторожа и станичники. <...> Все переводчики и толмачи, взятые по челобитью, перед назначением проходили проверку на знание языка, которую устраивали старшие переводчики» [18, с. 13]. Понятно, что силовой порядок назначения не мог не сопровождаться предварительными процедурами по поиску подходящих кандидатур. Система была достаточно отлажена, поскольку первоисточники не содержат данных о массовых увольнениях или перемещениях из Посольского приказа.

Основную рутинную, сложную и ответственную работу, требующую специальной квалификации, как в приказе, так и в посольствах выполнял подьячий, занимавший первую ступень на должностной иерархической бюрократической лестнице. Данные за 1707 г. о социальной среде, из которой рекрутировались подьячие в Поместный приказ, приведены в исследовании А.В. Чернова «К истории Поместного приказа» [19, с. 243–245]. А.В. Беляков, основываясь на этой информации, с оговорками иллюстрирует социальный состав Посольского приказа: «Со служилой средой было связано 18 %, выходцев из духовенства – 30,5 %, дети дьяков, подьячих и других приказных служителей – 31,2 %, остальные вышли из холопов, посадских людей и служителей, дворянских ремесленников, военнопленных и ямщиков» [20, с. 215].

Выделим несколько типичных траекторий пополнения приказа подьячими.

– Организована эффективная система, аналогичная *современной стажировке*. Так называемые невестанские подьячие работали в приказе без жалованья. Присматривались к деятельности ведомства, постигали специфику делопроизводства, учились, набирались опыта, а потом, доказав свою компетентность и квалификацию, оставались в приказе продолжительное время уже как подьячие.

– Пополнение Посольского приказа происходило через *перевод подьячих*, обладавших опытом делопроизводства, из других приказов в соответствии с указами.

– «Источником для формирования приказного чиновничества стали в первую очередь *приказные семьи, в которых дети наследовали профессию* и иногда даже должность отца-подьячего» [21].

Восхождение по карьерной лестнице в сфере внешнеполитической деятельности можно проиллюстрировать на примере судьбы И.М. Висковатого, выходца из дворянского рода, сделавшего блестящую карьеру за 7 лет, занимавшего в 1542 г. низший административный чин подьячего и выполнявший самую черновую техническую работу. В 1561 г. он получил титул печатника и был назначен как успешный, талантливый, высокообразованный человек руководителем внешней политики Русского государства.

Одновременно с иерархической внутриведомственной профессиональной структурой с XVI в. складывалась аналогичная современной система ранжирования дипломатов (великих послов, легких послов, посланников, посланцев, курьеров), направляемых со специальными поручениями в зарубежные страны или принимавших участие в дипломатических мероприятиях внутри страны [22]. Исключительной функцией государства являлось формирование состава посольств, отправляющихся за рубеж. По факту доверия царя и Боярской думы избирались послы для международных миссий. В практике организации состава посольств «утвердился порядок, согласно которому главой посольства назначался обычно князь или боярин, главой посланнической миссии – окольничий или думный дворянин; гонцами в середине XVI в. чаще всего ездили дворяне и дети боярские, позднее посылались подьячие и различные низшие придворные чины – стряпчие, “жильцы”. <...> Человек относительно низкого звания не мог воплощать в себе государя, “сын боярский” не мог быть послом, как, впрочем, и боярин – гонцом, но уже по другой причине: это роняло “честь” не царя, а самого боярина. Социальное положение, официальный придворный статус главы и членов посольства должен был строго соответствовать их дипломатическому рангу» [23, с. 30–31]. Причем чин и ранг подтверждались численностью свиты: например от 20–30 человек для гонцов до 300–400 – для послов в литовско-русской дипломатии.

Итак, акторами внешнеполитической деятельности России в анализируемый период являлись, с одной стороны, чиновничий аппарат, составлявший постоянный штат Посольского приказа, с другой – посольские миссии, которые набирались под конкретную политическую задачу, включали в себя представителей не только Посольского приказа, но и других приказов. Диверсификация международной деятельности начала формировать особую, условно говоря, профессиональную среду, социальную общность, выступающую как субъект социального международного действия. Понятно, что в отсутствие единого механизма управления процессами консолидации акторов от дипломатии эта образующаяся общность носила неструктурированный, размытый характер, однако служила прародителем профессиональной группы дипломатов, пополняемой че-



рез действующие каналы рекрутинга. Две иерархические профессиональные структуры, объединенные в общность, сами находились в иерархическом отношении друг к другу, где более статусные позиции занимала структура посольских миссий.

Отсутствие в анализируемый нами период широко применяемых в настоящее время методов изучения общественного мнения не позволяет оценить степень фиксации в общественном сознании роли и места внешнеполитической деятельности в системе разделения труда, а также статусных преимуществ акторов этой деятельности. Однако могут быть использованы такие косвенные методы (экономические индикаторы), как уровень дохода, льготы и преференции. Восходящая социальная мобильность, статусные позиции государева служащего, как правило, зависели от должностного повышения, увеличения жалования, а также напрямую были связаны с поместными дачами, которые указывали на возможность владения поместьями и вотчинами. Сложившуюся запутанную систему материального вознаграждения наиболее концентрированно изложил В.И. Ключевский: «Все эти условия схематически можно выразить так: оклад – по чину, дача – по вотчине и служебному возрасту, придача и к окладу, и к даче – по количеству и качеству службы» [24]. Становится очевидным, что чиновничество Посольского приказа, не выезжавшее за рубеж, обладало менее высокими статусными позициями в сравнении с положением участников посольских миссий. Размеры поместных пожалований и денежных выплат были напрямую привязаны к дипломатическому рангу. По данным, приведенным Н.М. Рогожиным, средний размер жалования до посольства и после него изменялся по всем категориям служащих (посол, посланник, дьяк, подьячий, переводчик) в сторону повышения. Так, например, до посольства посол получал 100 р., а после – 150. Причем поместный оклад в четвертях до посольства составлял 900 р., а после – 1 000 [25, с. 52]. Подобные статусные различия закрепились в институции международной деятельности России и существуют в настоящее время, когда работа за границей приобретает более высокий статус, чем деятельность в аппарате МИД.

Кроме внутриведомственной иерархии существовала «межприказная», основанная на важности той или иной деятельности в системе государственного управления. Сотрудники Посольского приказа получали самое высокое государственное жалование по сравнению представителями других приказов, тем самым были наделены наиболее высоким социально-политическим статусом, обладали значительным экономическим, культурным и политическим капиталом. Создавалась система экономико-социальных преимуществ международной деятельности, что расширяло возможности для рекрутинга в профессию на условиях тщательного отбора.

Таким образом, существующая в XVI–XVII вв. иерархическая профессиональная структура международной деятельности была построена на отработанных практиках формирования штата приказа и посольств (отбор, назначение, продвижение, возможность восходящей социальной мобильности и пр.).

*3. Процессы профессиональной преемственности, формирование профессиональных династий как траектория рекрутинга.* Феномен профессиональной династии рассматривается социологами как социальный механизм воспроизводства профессиональных групп, а в условиях первичной институализации – как механизм их образования: «Вне системы общих критериев типологизации профессиональных династий, в связи с выявленной спецификой профессиональной деятельности, действуют более узкие, уточняющие, специальные, особенные аспекты социологического анализа, позволяющие расширить и углубить исследовательское поле изучаемого феномена, тем самым определяя виды профессиональных династий» [26, с. 16–31]. Специфика профессиональных династий в сфере дипломатической деятельности выражается и в том, что закрытость группы, отсутствие публичной достоверной информации о династических связях внутри профессии не позволяют оценить их массовость и в настоящее время. Однако закреплённые в общественном сознании представления, мнения о династичности в дипломатической среде как о само собой разумеющемся факте объясняют мифологизацию профессиональной деятельности дипломатов. Безусловно, шлейф элитарности профессии относит профессиональную преемственность как траекторию рекрутинга к разряду безусловной передачи высоких статусных позиций, престижа, политико-культурного и экономического капитала вне зависимости от профессиональных и личностных достижений.

В анализируемый период особенностями профессиональной преемственности в сфере международной деятельности являлись следующие:

– профессиональные дипломатические функции передавались в рамках наследования царских, княжеских и боярских титулов;

– объективные условия, ограничивающие династический способ передачи профессии, объясняются узким кругом фамилий, обладающих требуемым культурно-образовательным капиталом и возможностями реализации преимуществ семьи в дипломатической сфере;

– необходимость подкрепления своего статуса и устойчивости в политических играх гарантировалась путем окружения себя людьми, пользующимися безусловным доверием, а именно членами семьи;

– данные, которыми мы располагаем, свидетельствуют о формировании протодинастий, двупоколенных династий, иногда прерываемых карающими действиями со стороны власти, перипетиями исторического развития России.

Еще в XV в. в сфере дипломатической службы складывались династии. Например, дьяк Федор Васильевич Курицын, русский государственный деятель из боярского рода Курицыных, дипломат, думный дьяк, фактически руководивший внешнеполитической деятельностью России в конце XV в., приближенный Ивана III; И.В. Курицын – дьяк, брат Федора Васильевича, дипломат на службе Великого князя Московского и Государя всея Руси Ивана III, дьяк А.Ф. Курицын – сын Федора Васильевича, государственный деятель и дипломат при Великом Московском князе Василии III и его сыне Иване IV. Кроме того, по данным В.В. Веселовского [27, с. 279], еще двое представителей семьи являлись дьяками и находились на государственной службе. Среди начальников Посольского приказа также были представители одной семьи (в скобках даны годы руководства Посольским приказом), например братья – думные дьяки А.Я. Щелькалов (1570–1594) и В.Я. Щелькалов (1594–1601); К.Г. Грамотин – дьяк, посол в Польше; И.Т. (К.) Грамотин – думный дьяк (1605–1606, 1610–1611, 1618–1626, 1634–1635); братья – думные дьяки В.Г. Телепнёв (1606–1611), Е.Г. Телепнёв (1626–1630). Профессиональная династичность ценилась и в стане подьячих, золотописцев, переводчиков, чья должность становилась наследственной и передавалась от отца к сыну: «Будущий государственный служащий обучался под руководством отца не только письму, но и иностранным языкам, премудростям приказной работы, из рода в род передавалась любовь и верность Отечеству и царю. ...Преемственность способствовала передаче административного опыта организации управления, который накапливался десятилетиями, служил основой деятельности чиновников в приказах» [28].

Анализируемый период характеризовался переходом от семейно-родовых принципов наследования вида деятельности, в современном понимании – семейственности, к эффективным формам семейной профессиональной преемственности (профессиональной династичности), подкрепленной специальной системой образования и эффективной практикой рекрутинга в сферу внешнеполитической деятельности: «Семейственность как категория, воспринимаемая социумом в негативной коннотации, ассоциируется с коррупцией, засильем чиновников, наследованием политической власти без должных заслуг и без реальной конкуренции, аккумуляцией богатства в руках родственников и свойственников. Династия как категория, отражающая процессы наследования титула, профессии, заслуг, напротив, порождает позитивное отношение к подобной форме семейной преемственности» [29, с. 1574].

4. *Образование, обучение, профессионализация.* Особое значение для формирования профессиональной группы дипломатических работников имеет становление и развитие системы специального образования, ориентированного на Посольский приказ. Н.Ф. Демидова делает предположение, что специальная школа в Посольском приказе готовила служащих из неверстанных подьячих еще в начале 20-х гг. XVII в. [30]. В 1681 г. иеромонах Тимофей на Московском печатном дворе открыл первую типографскую школу, ориентированную на различные слои населения. Закрытость группы работников от дипломатии «подтверждалась определенной замкнутостью и корпоративностью в приеме учащихся» [31]. Корпоративность в данном случае распространялась на корпоративность рекрутинга. Начала складываться особая образовательная институция, нацеленная на подготовку узкоспециализированных кадров для удовлетворения кадровых нужд внешнеполитической системы.

Поскольку в анализируемый период иностранному языку в школе не учили, каналы рекрутирования переводчиков и толмачей выглядели следующим образом: наследование (передача профессии от отца к сыну, от дяди к племяннику); использование выкупленных или бежавших русских пленников и иностранцев – носителей языка, присягнувших в служении Российскому государству. Кроме того, «нередко для изучения иностранных языков и приобретения навыков дипломатического этикета выходцев из боярских семей посылали на выучку за границу. Это заложило достаточно прочные основы системы языковой подготовки дипломатических кадров. Характеризуя положение в этой сфере, английский исследователь Р. Лэнгхорн отмечает, что в XVIII в. «только в России, где существовала мощная переводческая служба, вопрос о подготовке дипломатических кадров был поставлен на широкую государственную ногу» [32].

Одновременно с получением знаний и навыков в учебных заведениях настоящая профессионализация дипломатических работников достигалась в процессе прохождения многолетней службы как в аппарате внешнеполитического ведомства, так и в посольских миссиях за рубежом.

Эта практика не только была актуальна в период первичной институализации внешнеполитической деятельности, но также востребована в настоящее время.

Объективная необходимость в подготовке специализированных кадров, проявившаяся в исследуемый период, в дальнейшем привела к созданию уникальной специализированной системы профессиональной подготовки дипломатов, обеспечивающей рекрутинг профессионально подготовленных кадров.

Краткий анализ влияния различных факторов на практику рекрутинга в сферу дипломатической службы позволил сформулировать его основные формы в период функционирования Посольского приказа:

- использование в полной мере методов и механизмов рекрутинга, применяемых в доинституциональный период международной деятельности;
- прием на государственную службу только после присяги на верность государю и России;
- регулирование штата ведомства по признакам знатности, происхождения, профессиональной компетентности, национальности, верности государю;
- обеспечение возможностей продвижения по карьерной лестнице в рамках иерархической структуры чиновничества и посольских миссий;
- применение особых практик назначения руководителей Посольского приказа, основанных на предпочтениях царя и Боярской думы;
- использование различных траекторий рекрутинга: назначение, отбор, экзаменованье, профессиональная преемственность, перемещение по служебной лестнице;
- зарождение внутрисистемной подготовки кадров для гарантированного рекрутинга в систему международной деятельности посредством обучения за границей;
- внедрение системы экономических механизмов для обеспечения рекрутинга в рамках поставленных задач и целей внешней политики.

Таким образом, основная задача исследования, проведенного в рамках исторической социологии, заключалась в систематизации многоаспектной информации по проблемам рекрутирования дипломатов в контексте особенностей начального этапа институализации внешнеполитического ведомства и в зависимости от внутренних и внешних условий исторического развития страны. Ретроспективное исследование, анализ текстов воспоминаний дипломатов и интервью с ведущими специалистами, находящимися на действительной службе, а также данных проведенного нами экспертного опроса кадровых дипломатов позволили сформулировать базовые положения, которые в качестве мнений и итоговых выводов дают возможность обобщить процессы институализации и профессионализации в России и оценить их влияние на современную специфику формирования кадрового потенциала внешнеполитического ведомства.

1. «Нет и не может быть понятия дипломатии вообще, как нет и не может быть представителей этой профессии, абстрагируемых от социальной среды, к которой они принадлежат, от содержания и целей внешней политики, чьими проводниками и выразителями они являются» [33, с. 200]. Все проанализированные публикации содержат фактографический материал, непосредственно связанный с особенностями динамического процесса формирования профессиональной группы дипломатов в России с учетом социально-экономических реалий и изменений в правовом поле. Приведенные результаты изучения специфики рекрутинга в контексте факторов, влияющих на траектории вхождения в профессию дипломата, представляют собой серьезную методологическую основу для дальнейших исследований как периода XV–XVII вв., так и последующих, вплоть до настоящего времени.

2. Эволюция российской дипломатии и ее институализация происходила на фоне трансформации «феодалного понимания службы как личного служения монарху к новым представлениям о ней как об исполнении патриотического долга перед Отечеством с присущими ему объективными национальными интересами» [34, с. 29]. Служение, ответственность, патриотизм как внутренне присущие дипломатической работе качества на последовательных этапах развития общества претерпевают содержательную интерпретацию. Степень, глубина, разнообразие взглядов на понимание современными дипломатами этих постулатов представляют собой широкое поле для социологических исследований.

3. В процессе развития и модернизации внешнеполитического ведомства происходило «постепенное превращение дипломатической службы в замкнутый корпоративный институт с высокой степенью внутренней солидарности, общностью традиций, интересов и т. д. Основными факторами корпоративизации были малочисленность и сравнительная социальная и культурная однородность кадрового состава... закрытость и обособленность этого ведомства от общественного мнения и остального государственного аппарата, тесные родственные связи между сотрудниками, широко распространенная традиция передачи по наследству дипломатической профессии» [35,

с. 28]. Вряд ли можно возразить против подобного утверждения. Замкнутость, закрытость профессиональной группы дипломатических работников не позволяет с достаточной степенью достоверности изучать внутренние взаимосвязи и конфликты поколений, идеологий, интересов, мотиваций, взглядов, уровней и качества специального и общего образования. Однако исследование биографических источников, редких интервью, образовательных программ, статистики по выпускникам специализированных вузов, сведений кадровых агентств может представлять серьезную информационную базу для качественного анализа социально-психологических проблем группы.

4. В лице подьячих и дьяков зарождалась бюрократия, компетентная социальная группа, обладающая специальными знаниями, навыками, чувством идентичности целей и интересов. По всем законам социально-группового развития социума начала формироваться профессиональная группа служащих от дипломатии. Создание в XIX и XX вв. системы профессионального дипломатического образования, а также объединение сотрудников внешнеполитического ведомства в рамках профессиональных ассоциаций и союзов для защиты интересов представителей профессии, государственных и общественных интересов, связанных с дипломатической деятельностью, завершили процесс профессионализации в сфере внешнеполитической деятельности в России. Важно анализировать факторы, не цементирующие эту группу, а напротив, разделяющие ее. Особое значение приобретают отношение социума к данной группе в целом и отдельным личностям в частности, мифологизация дипломатической службы и уровня жизни семей дипломатов. Кроме того, интерес вызывают самоидентификация носителей дипломатической профессии различных поколений, их взаимодействие с обществом.

5. Параллельно с отбором на дипломатическую службу, согласно компетентностному подходу, характерному для периода начальной институализации внешнеполитической службы в России, фиксировались случаи формирования профессиональной группы на основе клановости, элитарности, аристократизма, избранности и закрытости, расцвет которых пришелся на XIX в.: «Разумеется, сословные традиции, nepoтизм, рекомендации, блат, высокий имущественный ценз, политические симпатии чрезвычайно затруднили беспристрастный набор на дипломатическую службу» [36, с. 7]. Случаи превратились в тенденции, а тенденции – в правила, что, с одной стороны, соответствовало мировому тренду формирования профессиональной группы дипломатов, с другой – создавало и создает напряженность в российском социуме и требует грамотного регулирования в контексте глобальных интересов общества и локальных интересов профессионально ориентированных на дипломатию семей.

6. Некоторые методы и формы рекрутирования в профессию работников внешнеполитического ведомства, заимствованные из времен Посольского приказа, могут быть полезными в современных условиях, например возвращение присяги государственного служащего; снятие сословных, классовых, национальных ограничений при приеме в штат ведомства; возобладание профессионального компетентностного отбора на должности над личностным, субъективным выбором и др. При анализе практики формирования посольств, выезжающих за рубеж в XVII в., была зафиксирована проблема нежелания московского дворянства принимать участие в заграничных миссиях, частично решаемая методами материального и морального стимулирования. В 90-е гг. XX в. выпускники МГИМО не стремились работать в МИД: «Падению престижа профессии в значительной мере способствовала невнятная внешнеполитическая линия того периода, потеря национально-государственных ориентиров и духовных ценностей» [37]. В иной форме эта проблема проявила себя в XXI в. Выпускники профильного вуза, готовящего дипломатов, в настоящее время в большинстве своем имеют намерения работать в Министерстве иностранных дел, но, получая диплом элитного вуза, они с успехом реализуют себя и в других сферах. Принятие адекватных управленческих решений требует серьезного анализа сложившейся ситуации и поиска приемлемых форм решения вопроса.

7. Наследие отечественной дипломатии имеет актуальное значение в условиях современных реалий. Процессы преемственности, выражающиеся как в формировании династических принципов передачи профессиональных знаний, этических норм, навыков и правил деятельности, так и в преемственности политического курса России, традиций отечественной дипломатической школы, играют определяющую роль в повышении эффективности внешнеполитической деятельности и укреплении позиций страны на международной арене.

Современное состояние объекта ретроспективного анализа – рекрутинга дипломатов в России, имеющего истоки и проблемы во временах Посольского приказа, кратко можно охарактеризовать следующим образом.

– Создана система профессиональной подготовки дипломатов не только в рамках подведомственных МИД образовательных учреждениях, но и посредством открытия специализации «международные отношения» во многих университетах страны. Обучение по этой специальности ведется более чем в 50 вузах России.

– Ограниченные возможности приема в МИД выпускников университетов, количество которых значительно превышает число вакантных мест, создают напряженность в трудоустройстве по специальности. Например, из 324 выпускников специализированного колледжа МИД РФ по специальности «документационное обеспечение управления и архивоведение» по состоянию на 1 сентября 2021 г. 11 человек трудоустроиваются в МИД, 19 – находятся в резерве, 43 – были приняты на работу в государственные структуры, 77 – в коммерческие, 10 – продолжают учиться в вузах, 105 – пока не трудоустроены [38]. Таким образом, менее 10 % выпускников уже трудоустроены в МИД или находятся в резерве.

– Организована система отбора претендентов на занятие вакантных должностей в штате МИД, включающая профессиональные испытания, стажировку, формирование резерва.

– «Еще 15 лет назад на международные отношения поступали дети дипломатов и высокопоставленных лиц, а сегодня – любой желающий» – подобные утверждения лозунгового содержания стимулируют абитуриентов выбирать «заветную» специальность [39].

– На фоне отсутствия вакансий, особенностей профессиональной деятельности, ограничений, налагаемых на гражданских служащего, не самого высокого дохода наблюдаются осторожный интерес к профессии дипломата и увеличение востребованности мест в международных отделах различных частных компаний. Мы проанализировали результаты опросов ведущих социологических центров России, выявляющих наиболее популярные профессии, например ВЦИОМ в 2005, 2006, 2009, 2012, 2017 гг. осуществлял исследования, посвященные выбору идеальной профессии для детей [40]. В приведенных данных нет ни одного упоминания о желании родителей ориентировать детей на получение профессии дипломата.

– Мифологизация практик попадания в элитные высшие учебные заведения, устройства на работу в дипломатическое ведомство, направления в дипломатические представительства с выгодными условиями работы создает негативный фон в социуме относительно оценки дипломатии как профессии, возвращенной на непотизме, блате, взятках и пр.

– Существующая практика назначения высшего руководства дипломатического ведомства, а также посольских и консульских учреждений проходит многоэтапную процедуру. Утверждение кандидатур не всегда базируется на профессионализме соискателей поста, оно обусловлено политическими соображениями, идеологическими взглядами, указаниями «сверху», предпенсионными «награждениями», «политическими ссылками».

– Исторически сложившийся высокий политический и культурно-образовательный статус профессии, на протяжении XIX и XX вв. обеспечивающий высокие позиции, снизился из-за расширения сети дипломатических представительств за рубежом, уменьшения роли фактора выезда за рубеж как индикатора элитарности, снижения общего уровня образования.

Исследование общественного развития России с помощью различного инструментария, в том числе социологического, не только является мощным источником получения знаний об эпохе, способствует пониманию позитивных и негативных результатов принятия тех или иных управленческих решений, но и позволяет сформулировать возможные направления совершенствования форм и методов на фоне социально-экономических реалий. Рекрутирование в профессию дипломатов остается важным аспектом формирования профессиональных и патриотически настроенных кадров и требует дальнейшего изучения.

#### **Список источников:**

1. Ключевский В.О. Русская история. Полный курс лекций в трех книгах. М., 1993. Кн. 1. 573 с.
2. Шубрт И. Исторические процессы, социальные изменения. Модернизация с точки зрения социологии : монография / пер. с чеш. Е. Тоуркова. М., 2017. 248 с.
3. Романовский Н.В. Социология историческая // Социологическая энциклопедия : в 2 т. М., 2003. Т. 2. С. 527–529.
4. Романовский Н.В. Историческая социология в структуре социологического знания // Социологические исследования. 2000. № 6. С. 10–19.
5. Миронов Б.Н. Историческая социология России : в 2 ч. : 2-е изд., испр. и доп. Ч. 1. Учебник для академического бакалавриата. М., 2017. 273 с.
6. Похлѣбкин В.В. Внешняя политика Руси, России и СССР за 1000 лет в именах, датах и фактах. Вып. 1. Ведомства внешней политики и их руководители : справочник. М., 1992. 288 с.
7. Там же. С. 155.
8. Там же. С. 154.
9. 1462–1565 гг. Краткая выписка о бывших между Польшею и Россиею переписках, войнах и перемириях // Чтения в Императорском обществе истории и древностей российских при Московском университете, 1902 г. Кн. 4. М., 1902. С. 9–12.
10. Цит. по: Болотина Н.Ю. «Дела всякие делати и судити вправду» Документы РГАДА по истории государственной службы в России. XVI–XVII вв. [Электронный ресурс] // Восточная литература. Средневековые исторические источники Востока и Запада. URL: [http://www.vostlit.info/Texts/Dokumenty/Russ/XVI/1580-1600/1st\\_gossluzby/text.htm](http://www.vostlit.info/Texts/Dokumenty/Russ/XVI/1580-1600/1st_gossluzby/text.htm) (дата обращения: 28.09.2021).
11. Белокуров С.А. О посольском приказе [Электронный ресурс] // Азбука веры. URL: [https://azbyka.ru/otchnik/Sergej\\_Belokurov/o-posolskom-prikaze/18](https://azbyka.ru/otchnik/Sergej_Belokurov/o-posolskom-prikaze/18) (дата обращения: 28.09.2021).
12. Баркова В.В. Российское самосознание и тенденции его развития // Аналитика культурологии. 2012. № 2 (23). С. 174–178.

13. Иванов Ю.В., Иванова Е.Ю. Последние дипломаты Российской империи. 1900–1917. М., 2021. 284 с.
14. Цит. по: Болотина Н.Ю. Указ. соч.
15. Олейнова А.Г. История становления законодательства о нотариате в России : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2004. 179 с.
16. Беляков А.В. Подьячие Посольского приказа второй половины XVII в. // Исследования по источниковедению истории России (до 1917 г.) : сб. статей памяти В.И. Буганова / отв. ред. Н.М. Рогожин. М., 2001. С. 208–220.
17. Рогожин Н.М. Посольский приказ: колыбель российской дипломатии. М., 2003. 432 с.
18. Рогожин Н.М. У государевых дел быть указано... История Посольского приказа. М., 2017. 285 с.
19. Чернов А.В. К истории Поместного приказа // Труды Московского Историко-архивного института. 1957. Т. IX. С. 194–250.
20. Беляков А.В. Указ. соч. С. 215.
21. Болотина Н.Ю. Указ. соч.
22. Зюнова Т.В. Основные этапы становления российской дипломатической службы (1549–1917 гг.) // Дипломатическая служба / под ред. А.В. Торкунова. М., 2002. С. 25–41.
23. Юзефович Л.А. «Как в посольских обычаях ведется...» Русский посольский обычай конца XV – начала XVII в. М., 1988. 216 с.
24. Ключевский В.О. Русская история: 800 редчайших иллюстраций. М., 2005. 908 с.
25. Рогожин Н.М. Посольский приказ ... С. 52.
26. Профессиональные династии: воспроизводство профессиональных групп : монография / В.А. Мансуров и др. ; отв. ред. В.А. Мансуров ; ред. Е.Ю. Иванова. М., 2020. 208 с.
27. Веселовский С.Б. Дьяки и подьячие XV–XVII вв. : справочник. М., 1975. 607 с.
28. Беляков А.В. Указ. соч.
29. Иванова Е.Ю., Стрельцова И.А. Профессиональная преемственность и профессиональная династия: семья, семейственность, семейное дело // Социология и общество: традиции и инновации в социальном развитии регионов : сб. докл. VI Всерос. социол. конгресса / отв. ред. В.А. Мансуров ; ред. Е.Ю. Иванова. М., 2020. С. 1568–1587. <https://doi.org/10.19181/kongress.2020.192>.
30. Демидова Н.Ф. Приказные школы начального образования в Москве XVII в. // Торговля и предпринимательство в феодальной России / отв. ред. Л.А. Тимошина. М., 1994. С. 152–167.
31. Очерки истории школы и педагогической мысли народов СССР с древнейших времен до конца XVII в. / Э.Д. Днепров, О.Е. Кошелева, Г.Б. Корнетов и др. ; отв. ред. Э.Д. Днепров. М., 1989. 479 с.
32. Зюнова Т.В. Основные этапы ...
33. Ковалёв А.Г. Азбука дипломатии : 3-е изд., перераб. и доп. М., 1977. 264 с.
34. Кузнецов А.И. Подготовка и воспитание дипломата в Российской империи: вторая половина XIX – начало XX в. : автореф. дис. ... канд. ист. наук. М., 2005. 33 с.
35. Там же. С. 28.
36. Зюнова Т.В. Дипломатия: модели, формы, методы : учеб. для вузов : 2-е изд., испр. М., 2014. 348 с.
37. Гулиа К. Голуби МИДа [Электронный ресурс] // КоммерсантъДеньги. 2009. 9 февр. URL: <https://www.kommer-sant.ru/doc/1108422> (дата обращения: 28.09.2021).
38. Выпуск 2021 [Электронный ресурс] // Колледж Министерства иностранных дел РФ : официальный сайт. 2021. URL: <http://www.college-mid.ru/employment/vypusk-2021> (дата обращения: 28.09.2021).
39. Чего ждать от факультета международных отношений [Электронный ресурс] // ФоксфордМедиа. 2021. 28 июля. URL: [https://media.foxford.ru/international\\_affairs](https://media.foxford.ru/international_affairs) (дата обращения: 28.09.2021).
40. Профессиональный вопрос [Электронный ресурс] // Всероссийский центр исследования общественного мнения. 2017. 30 марта. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/professionalnyj-vopros> (дата обращения: 28.09.2021).

#### **Информация об авторе**

**Е.Ю. Иванова** – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник, Институт социологии ФНИСЦ РАН, Москва, Россия.

#### **Information about the author**

**E.Yu. Ivanova** – PhD in Economics, Senior Research Fellow, Institute of Sociology, FCTAS RAS, Moscow, Russia.

Статья поступила в редакцию / The article was submitted 13.08.2021;  
 Одобрена после рецензирования / Approved after reviewing 17.09.2021;  
 Принята к публикации / Accepted for publication 30.09.2021.