

Лифт для туравья

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ДЕТЕКТИВ

*Почему люди
застревают на
нижних этажах*

ЕЛЕНА ШАХОВСКАЯ

2026

Елена Шаховская

Лифт для муравья

«Автор»

2026

Шаховская Е.

Лифт для муравья / Е. Шаховская — «Автор», 2026

Государственные программы сбоят. Конкурсы покупаются. Связи работают для «своих». Остался ли в России реальный шанс подняться наверх? «Да, — отвечает эта книга. — Но лифт придется построить самим». На реальных кейсах — от судьбы Нади Рушевой до скандалов на шоу «Голос», от империи Литрес до конкурса Чайковского — автор разбирает, почему одни застревают на нижних этажах, а другие взлетают без денег и покровителей. Это не учебник по саморазвитию. Это инструкция по сборке персонального социального лифта: личный бренд, нетворкинг, цифровая гигиена и ручное управление рисками. Книга для тех, кто устал ждать у закрытых дверей и готов нажать на кнопку сам.

© Шаховская Е., 2026

© Автор, 2026

Содержание

Эпиграф	5
Введение. От дома к лифту	6
Глава 1. Не просто лестница: анатомия социального лифта	8
Глава 2. Меритократия и коррупция: две полюсные модели отбора	21
Глава 3. Психология лифта: Личные качества, которые реально работают	26
Глава 3+. Еще несколько важных аспектов	33
Глава 4. Китайский императорский экзамен: первая глобальная меритократия	38
Глава 5. Дореволюционная Россия: Табель о рангах и сословный фильтр	45
Глава 6. СССР: Лестница для миллионов (и ее застрявшие этажи)	57
Глава 6+. Какой социальный лифт был в СССР (бесплатное жилье, здравоохранение, образование, включая высшее), почему он забуксовал?	61
Конец ознакомительного фрагмента.	62

Елена Шаховская

Лифт для муравья

Эпиграф

- Муравей, чего ты всю жизнь копошишься?
- Дом строю. А ты все летаешь, Стрекоза?
- На юг полечу. Там все наши.
- И Крылов?
- И Крылов.

Введение. От дома к лифту

Басня Крылова про Муравья и Стрекозу – это не просто хрестоматийный сюжет о лени и трудолюбии. Это две стратегии жизни, которые мы видим каждый день.

Муравей строит дом. Он копошится, таскает соломинку за соломинкой, готовится к зиме. Он – воплощение трудолюбия, терпения и предусмотрительности. И Крылов, и школьная программа, и народная мудрость – все на стороне Муравья. «Ты все пела? Это дело: так поди же, попляши!» – торжествует мораль.

Но давайте задумаемся. Муравей строит дом. А что дальше?

Он построит дом. Перезимует. А весной – снова копошиться? Снова таскать соломинку? Снова строить тот же дом, потому что зима опять придет?

Дом – это не цель. Это база.

Трудолюбивому человеку мало построить дом. Ему нужно построить лифт.

Потому что дом защищает от холода. Но лифт поднимает к новым возможностям. Дом – это стабильность. Лифт – это движение. Дом – это «выжить». Лифт – это «жить».

Ирония в том, что Стрекоза, которую все осуждают, уже летает. Она не строит дом, потому что у нее есть крылья. Ее стратегия – не «копошиться», а «перемещаться». И в этом есть своя мудрость: она не привязана к одному месту, она ищет, где теплее, где «все наши».

Но и у Стрекозы есть слабость: она зависит от погоды. Наступит зима – и она замерзнет. Если не успеет улететь.

Идеальная стратегия – не «Муравей» и не «Стрекоза». А гибрид.

Муравей, который научился строить лифты. Или Стрекоза, которая научилась строить дома там, куда прилетает.

О чем эта книга? Она – не про то, как «стать успешным» за 30 дней. И не про то, как «найти свое призвание» за 5 шагов. А про инженерию собственной жизни.

Про то, как строить базу (дом, доход, безопасность) – но не застревать в бесконечном «копошении». Строить лифт (карьеру, связи, репутацию, мастерство) – чтобы подниматься, а не топтаться на месте. Учиться летать (рисковать, пробовать, искать новые возможности) – но так, чтобы не замерзнуть, когда придет зима.

Мы разберем, как устроены социальные лифты в России и мире – от древних экзаменов до цифровых платформ. Почему одни лифты работают честно, а другие превращаются в декорацию. Какие личные качества действительно помогают подниматься, а какие – миф. Как выстраивать карьеру в конкретных профессиях – от IT до журналистики.

И главное: как построить свой собственный лифт, который не зависит от капризов начальника, честности жюри или политической погоды.

Кому это нужно?

Тем, кто устал «копошиться».

Тем, кто чувствует, что способен на большее, но не знает, где вход.

Тем, кто строит дом, но понимает, что дом – это только начало.

Тем, кто хочет не просто выжить, а подняться.

Этот текст – для Муравьев, которые хотят научиться строить лифты. И для Стрекоз, которые хотят понять, что одним полетом сыт не будешь.

Потому что трудолюбивому человеку мало построить дом. Ему нужно построить лифт.

Эта книга родилась из вопроса: «Почему при обилии талантливых людей, работающих инициатив и бесплатного образования, так много умных, деятельных и амбициозных людей застревают на первых этажах социальной иерархии?»

Мы привыкли мыслить социальный лифт как нечто внешнее – государственную программу, конкурс грантов, удачный брак или «нужные» знакомства. Мы ждем, пока лифт при-

едет, откроет двери и поднимет нас. Но практика последних тридцати лет показывает: тот, кто ждет у дверей, рискует провести в вестибюле всю жизнь.

Эта книга – не об устройстве государственных механизмов (хотя мы их подробно разберем), а о смене парадигмы. Сегодня, когда старые вертикали рушатся, а новые еще не окрепли, единственный надежный лифт – это вы сами.

На страницах этого исследования мы пройдем путь от дореволюционных гимназий и советской номенклатуры до современных платформ самиздата и конкурсов искусств. Увидим, как разрушаются мечты победителей, и как с нуля строят карьеры неизвестные всеми провинциалы.

Итогом станет пошаговая инструкция по строительству персонального лифта. Потому что, как показывает история, лучший лифт – это не тот, в который вас пригласили, а тот, кнопки управления которым вы держите в своих руках.

Тема «социального лифта» находится на стыке социологии, экономики и политологии. Чтобы максимально точно описать это явление, разделим вопрос на три части: ключевые понятия, система взаимоотношений и условия успешного функционирования. Кратко покажем, как работают разные системы, выделив их философию, плюсы и минусы. Это фундамент, на котором будет держаться вся книга. Здесь мы закладываем понятийный аппарат, без которого любое обсуждение социального лифта превращается в эмоциональный спор.

Глава 1. Не просто лестница: анатомия социального лифта

Когда мы говорим «социальный лифт», перед глазами возникает простая картинка: человек заходит в кабину, нажимает кнопку «10» и через минуту выходит на новом уровне. В реальности все сложнее. Социальный лифт (или канал социальной мобильности) – это механизм, позволяющий человеку изменить свой социально-экономический статус (уровень дохода, власть, престиж, образование). Однако есть и еще одна сторона лифта. Он обеспечивает эволюцию структуры личности и ее целей.

Если говорить просто, то лифт – это передвижение человека, строящего свою пирамиду потребностей. Он перемещается от накопления (завоевания) ресурсов к строительству уровней пирамиды. Мы уходим из плоскости «галочек» (диплом, повышение, карьерная лестница) в плоскость смыслов. Предлагаем посмотреть на социальный лифт не как на подъем по лестнице должностей, а как на эволюцию структуры личности и ее целей.

Если мы принимаем пирамиду потребностей (назовем ее условно «пирамидой Маслоу», но можно использовать любую аналогию иерархии ценностей), то традиционный социальный лифт – это чаще всего движение вверх по ресурсам, но не всегда вверх по смыслу.

Давайте опишем эту модель.

Представьте уровни пирамиды как «этажи» социального лифта. В упрощенном виде пирамида выглядит так:

Физиология и безопасность (базовое выживание: еда, кров, защита от угроз).

Социальные связи и принадлежность (семья, дружба, коллектив, признание своих).

Уважение и статус (достижения, карьера, власть, престиж, отличие от других).

Самореализация и смысл (творчество, создание нового, служение идее, оставление следа).

Традиционный социальный лифт (тот, о котором мы будем говорить в книге) – это механизм перехода человека из нижних уровней в верхние. Он работает хорошо, когда на верхних уровнях есть место, а на нижних – ресурсы.

Как это выглядит.

Человек зарабатывает деньги, покупает жилье, получает безопасность (переход из 1-го во 2-й уровень).

Он заводит связи, вступает в партии, получает признание коллег (переход из 2-го в 3-й).

Он получает должность, власть, престиж (переход из 3-го в 4-й).

Проблема в том, что обычно социальный лифт часто застревает на 3-м уровне. Он учит человека накапливать ресурсы (деньги, власть, статус), но не учит его переходить к смыслу. И тогда человек, который всю жизнь лез наверх, вдруг обнаруживает, что находится в «золотой клетке». У него все есть, но он несчастен.

Просто он не учитывал, что социальный лифт движется по двум направлениями: «горизонтальному» и «вертикальному». Оба типа движения можно назвать лифтом, но работают они по-разному.

Вертикальный (статусный). Движение вверх по уровням (1→2→3). Цель: ресурсы, власть, уважение других. Инженер стал начальником цеха. Программист из 3-го грейда перешел в 5-й.

Горизонтальный (смысловой). Движение внутри уровня или «прыжок» к смыслу. Поиск ценности, цели, идентичность. Начальник завода уволился и стал священником. Богатый банкир ушел в благотворительность.

Парадокс, что со стороны второй тип (смысловой) часто выглядит со стороны как «падение» (человек потерял статус, ушел из престижной работы). Но для самого человека – это настоящий подъем. Потому что он наконец начал жить в согласии с собой.

Попробуем описать социальный лифт через пирамиду потребностей. Исходя из этой схемы, социальный лифт – механизм, который позволяет человеку переходить от удовлетворения одних потребностей к удовлетворению других, более высоких по иерархии.

Но здесь кроется важный нюанс: разные люди строят свою пирамиду по-разному.

Для одного человека «вершина» – это власть и деньги. Для другого – творчество и свобода. Для третьего – семья и покой.

Социальный лифт работает эффективно, если он позволяет человеку двигаться к своей вершине, а не к навязанной обществом.

Что это значит на практике?

Хороший социальный лифт – это не тот, который заталкивает всех в менеджеры и чиновники. Это тот, который помогает человеку найти свое дело и стать в нем мастером.

Плохой социальный лифт – это тот, который заставляет человека гнаться за чужими целями (престиж, статус, «чтобы как у людей»), оставляя его внутреннюю пирамиду пустой.

А теперь попробуем понять причина буксовки лифта между 3 и 4 уровнем, является ли она конфликтом уровней или чем-то иным?

Итак, почему многие лифты буксуют, даже когда человек формально «поднялся»? Потому что возникает конфликт между внешними атрибутами (3-й уровень: статус, власть) и внутренними потребностями (4-й уровень: смысл).

Классический сценарий выгорания топ-менеджера:

Человек всю жизнь лез наверх (должности, проекты, деньги). Лифт работал исправно.

Он достиг высокого статуса (3-й уровень). У него есть дом, машина, уважение коллег.

Но... его внутренняя пирамида «кричит»: ему нужен смысл (4-й уровень). Он устал от бесконечных «собраний», «согласований», «политики».

Лифт не может поднять его выше, потому что выше по должности – только место генерального директора, а это та же «политика», только хуже.

Человек выгорает. Он бросает работу. Или пьет. Или уходит в депрессию.

Что здесь сломалось? Лифт, который должен был поднять его к самореализации, уперся в потолок. Потому что он был построен не под его пирамиду, а под пирамиду компании.

Если вы намерены строить свой лифт осознанно, то задайте себе вопросы.

Определите свою вершину. Чего вы на самом деле хотите? Власти? Денег? Свободы? Творчества? Семьи? Это определит, какой лифт вам нужен. Если вы хотите творчества, но лезете в директора – вы сломаетесь.

Стройте пирамиду снизу вверх, но не пропускайте этажи. Нельзя прыгнуть от «физиологии» к «самореализации», если у вас нет базового дохода и безопасности. Но можно осознанно ограничиться 3-м уровнем, если вам не нужен 4-й. И это нормально.

Главный переход – от накопления к смыслу. Самый сложный момент – это когда вы поняли, что ресурсов уже достаточно, а счастья нет. Это сигнал: ваш лифт застрял на 3-м уровне. Пришло время переходить к 4-му (менять деятельность, смыслы, ценности).

Не путайте «успех» (внешний) и «успешность» (внутреннюю). Пирамида – это ваш внутренний чертеж. Не дайте другим людям нарисовать его за вас.

Социальный лифт – это не просто «подъем в должности». Это эволюция вашей личности. Она может идти вверх по ресурсам, а может – вглубь по смыслам. Истинный подъем – это когда вы перестаете гнаться за чужими вершинами и начинаете строить свою пирамиду. Ту, на вершине которой вы будете счастливы.

Поехали!

Итак, мы уяснили, что социальный лифт – это не механизм, а система. У нее есть законы, ограничения, сбои и даже «аварийные выходы». Чтобы понять, почему один человек взлетает, а другой застревает, нужно разобрать эту систему по деталям.

Определение и четыре ключевых свойства

Социальный лифт – это совокупность каналов и механизмов, позволяющих человеку или группе людей изменить свой социально-экономический статус (уровень дохода, власть, престиж, образование, круг общения) в течение одного поколения.

Классические институты-лифты по Сорокину и современным исследованиям:

1. Армия (особенно в военное время: от солдата до офицера).
2. Церковь (от послушника до епископа).
3. Школа / Образование (включая ЕГЭ/олимпиады как «честный» фильтр).
4. Политические и гос. структуры (карьера чиновника, партийная работа).
5. Экономика / Бизнес (от наемного работника до владельца компании).
6. Брак / Семья (женитьба на статусном партнере).
7. Искусство / Спорт / Шоу-бизнес (талант + удача).

Но лифт лифту рознь. Рассмотрим систему взаимоотношений в социальном лифте. Социальный лифт – это не просто «дорога вверх», а сложная сеть обменов и конкуренции. Взаимоотношения строятся вокруг четырех акторов.

Это индивид (пассажир лифта). Он взаимодействует с «лифтом»: обменивает свой ресурс (усилия, время, талант) на статус. Он вступает в кооперацию с равными (учебные группы, проектные команды), конкурирует с другими такими же индивидами за дефицитные места (вакансии, стипендии).

Второй актер, институт (лифт как система). Сюда входит школа: отношение «учитель-ученик» (оценка, рекомендация), фирма: «начальник-подчиненный» (назначение, повышение) и государство: отношение «гражданин-чиновник» (экзамены, лицензии).

Еще одно действующее лицо системы, это агенты влияния (операторы лифта). Сюда относятся наставники, преподаватели, HR, спонсоры. Они обладают властью «открыть дверь» или «заблокировать этаж». Отношения здесь основаны на патронаже (покровительстве) или меритократии (заслугах). Часто смешанный тип.

И, наконец, социальное окружение (семья, друзья) тоже оказывают воздействие на продвижение личности. Оно может поддерживать (инвестировать в образование), тормозить («сиди на месте») или тянуть вниз («эффект краба»).

Чтобы оценить, насколько система работает, нужно смотреть на четыре параметра. Это скорость лифта, его пропускная способность, честность и цена подъема.

1. Скорость: как быстро можно подняться?

Скорость лифта – это время, которое требуется человеку, чтобы перейти из одной страты в другую. Скорость бывает разной в разных системах. Так, в революционной системе возвышение могло происходить мгновенно, то есть в пределах года, как, например, выдвижение рабочих в наркомы в 1920-е гг. При системе мобилизации наблюдался высокий темп карьерного роста, что подтверждает карьера сталинских «красных директоров», которые за 5–10 лет достигали верхнего эшелона в народном хозяйстве. В стабильных условиях происходит постепенное продвижение по корпоративной лестнице, что занимает 10–20 лет, это считается средним темпом. В годы застоя темп продвижения снижается до 20 более лет, это «вечные» замки, ожидающие кресла начальника

Молодой талант, застрявший на десятилетия в младшей должности, теряет мотивацию, выгорает или уезжает туда, где лифт быстрее.

2. Пропускная способность: сколько человек может поднять лифт?

Это, пожалуй, самый недооцененный параметр. Можно построить самый честный конкурс в мире, но, если на 1000 талантливых претендентов есть только 10 мест наверху – лифт все равно сломается.

Тут наблюдаются две крайности. Если наверху мало мест, то происходит острейшая конкуренция, «битва титанов», большинство талантов остаются внизу. Примером служит современная академическая наука (десятки PhD на одну позицию post-doc). Если наверху много мест, то «наверх» поднимаются далеко не самые талантливые, снижается качество элиты. Это можно было наблюдать в СССР 1930-х гг. (гибель старых кадров требовало экстренного выдвижения новых). Парадокс лифта: он не может быть одновременно быстрым, честным и массовым. Приходится выбирать приоритеты.

3. Честность (меритократичность): побеждает ли лучший?

Честность лифта – это степень, в которой подъем зависит от способностей, усилий и результатов человека, а не от внешних факторов (деньги, связи, происхождение, лояльность). Однако здесь есть важная тонкость: «честность» в разных системах понимают по-разному. В меритократической системе считается честным, когда побеждает самый умный/талантливый, но это влечет риск, что социальные навыки будут игнорированы, и у руля встанут «ботаны». При социально-ориентированном подходе учитываются трудности старта (квоты для слабых), что ведет к снижению объективных стандартов. Кланово-блатная система «честно» продвигают своих (семья, земляки), результат – стагнация и деградация элиты. Главный враг честности – не только коррупция (прямая покупка места), но и «кулуарная лояльность», когда наверху поднимают не лучшего, а «своего» (выпускника той же школы, земляка, родственника).

4. Цена подъема: сколько нужно заплатить (и не только деньгами)

Это самый циничный, но самый честный параметр. Лифт никогда не бывает бесплатным. Вопрос – в чем цена. Она включает финансовые затраты, т.е. прямые расходы на образование, репетиторов, курсы, «входной билет», как то оплата обучения в престижной школе или университете, временные, иначе говоря, годы, потраченные на учебу, стажировки, «высидивание» должности – аспирантура ради научной должности, психологические, включая стресс, выгорание, синдром самозванца, жизнь в постоянной гонке, что наблюдается у научных сотрудников и топ-менеджеров с хронической бессонницей, а также социальная и этическая, что связано с потерей старых друзей, разрывом с семьей, переездом, одиночеством и необходимостью «подстроиться», поступиться принципами.

Человек, который «взлетел», почти всегда за что-то заплатил. Вопрос не в том, платить или нет, а – готов ли он к такой цене.

А теперь разберемся, чем «лифт», отличается от «лифтик» и «эскалатора»: как их не спутать.

В обществе существует много механизмов, которые выглядят как социальный лифт, но таковыми не являются. Разберем три ключевые метафоры.

А. Социальный лифт (настоящий)

Ключевые типы отношений внутри лифта:

Конкуренция (горизонтальная): главное отношение между равными. Именно она создает фильтр.

Иерархия (вертикальная): субординация, приказы, отчетность.

Обмен: время → знания → диплом → должность.

Доверие / Риск: человек доверяет лифту, что усилия будут вознаграждены. Если доверие рушится – люди уходят в теневые лифты (коррупция, криминал).

Это механизм, который реально меняет статус человека. Вход – для всех (или для широкого круга). Критерии – объективны (или стремятся к объективности). Результат – восходящая мобильность. Примером может служить победа в конкурсе Чайковского. Музыкант из провинции, не имевший связей, получает мировое признание, контракты, гастроли.

Социальный «лифтик» (имитация, декорация)

Здесь имитация лифта, который не меняет статус по-настоящему. Он создает иллюзию движения, но человек остается на том же социальном уровне.

Характерные черты такой системы – это формальные конкурсы, победители которых известны заранее. Сюда же относятся служебные повышения без реального роста зарплаты и влияния («старший менеджер» вместо «менеджера», но с теми же функциями). Многие сталкивались с бесконечные курсы повышения квалификации, которые не ведут к карьерному росту. Человек годами участвует в бизнес-тренингах, получает сертификаты, «растет» в должности внутри своего отдела, но его реальный доход и вес в компании не меняются. Он не поднимается – он бежит на месте.

Опасность «лифтика»: Он крадет время и энергию, создавая иллюзию движения. Человек не ищет настоящий лифт, потому что думает, что уже в нем.

Социальный эскалатор (поддержание статуса)

Он обеспечивает отнюдь не подъем вверх, но не дает служащему упасть вниз. Сохраняет текущий статус, несмотря на внешние потрясения. Эскалатор работает для тех, кто уже на определенном уровне. Это система страховок: пособия, связи, семейные накопления. Он не требует сверхусилий – достаточно «не выпасть».

Пример: ребенок из состоятельной семьи, который не блещет талантами, но благодаря связям родителей поступает в престижный вуз и получает «теплое место». Он не поднялся – он остался там, где был. Но без эскалатора он мог бы скатиться вниз.

Опасность эскалатора в том, то он создает «закрытые этажи» – места, куда человеку из низов попасть почти невозможно. Элита консервируется и воспроизводит себя. Вы уверены, что вам точно сюда, если нет, не стоит задерживаться.

А теперь разберемся с ключевыми моментами «лифта». Вход, выход, фильтры, западни и мусоропроводы. Давайте разберемся.

Сначала, базовые понятия системы.

Социальная мобильность: общее изменение статуса (вертикальная – вверх/вниз, горизонтальная – смена сферы без изменения статуса).

Стартовая позиция (асцендент): исходный социальный статус человека (семья, капиталы, связи).

Точка входа: конкретный институт, через который человек пытается подняться (школа, вуз, армия, бизнес, брак, политическая партия, церковь).

Лифтовый ресурс: то, что человек использует для движения (знания, деньги, связи, талант, физическая сила, лояльность).

Точка выхода (социальный статус): новый уровень, которого достиг человек (должность, доход, признание).

Социальные лифтеры: люди, активно использующие механизмы вертикальной мобильности (часто их называют «карьеристами» в нейтральном или позитивном смысле).

Социальные западни: механизмы, имитирующие лифт, но ведущие к деградации или сохранению статуса (например, бесконечное повышение квалификации без реального роста зарплаты).

Аттракторы (лифты-ловушки): криминальные схемы быстрого обогащения, дающие статус, но с высоким риском потери (тюрьма, банкротство).

Любая система социального лифта состоит из следующих ключевых элементов. Понимание их устройства – это уже половина успеха.

1. Вход (точка входа) – это место или механизм, с которого начинается подъем: школа, вуз, конкурс, стажировка, знакомство, брак.

Что важно знать о входе. Он может быть широким (доступным для многих) или узким (требует специальных условий). Он может быть очевидным (все знают, что надо сдать ЕГЭ) или скрытым (нужно знать, куда подать заявку).

Ошибка входа (человек пошел не в тот лифт) – одна из самых дорогих.

Вопрос к читателю. Знаете ли вы все точки входа в вашей сфере? Или вы используете только те, о которых все говорят?

2. Фильтры (этажи отбора)

Это механизмы, которые отсеивают «лишних» на пути вверх: экзамены, собеседования, испытательные сроки, конкурсы.

Два типа фильтров: объективные – например, результаты экзаменов, тестов, цифры продаж, они не учитывают контекст и человеческий фактор; субъективные – собеседования, «культурное соответствие», при котором существенно высок риск коррупции, кумовства, личных симпатий.

Чем выше этаж, тем более субъективными становятся фильтры. На низовых позициях еще можно «оттестироваться», а на топ-уровне все решают знакомства и репутация.

3. Западни (ловушки лифта)

Это ситуации, в которых человек думает, что поднимается, но на самом деле застревает или даже деградирует.

Пример такой ловушки: бесконечная учеба, когда человек годами получает дипломы и сертификаты, но не применяет их. Это дает иллюзию роста при реальном топтании на месте. «Золотая клетка», высокая зарплата на бесперспективной должности, внушает страх уйти, лишает вкуса к риску. Сюда же входит статусная ипотека, покупка дорогого авто/жилья «под статус», которая приковывает к месту, лишает мобильности. Корпоративный плен внешне выглядит привлекательно: компания дает бонусы и льготы, но «выкупает» ваше время и свободу. Вы не растете, но и не уходите.

Задайте себе вопрос – «Если завтра меня уволят / проект закроют, насколько я буду востребован на рынке?» Если ответ «никак» – вы в западне.

4. Социальные мусоропроводы (ротация элит)

Довольно циничный, но важный элемент любой системы социального лифта.

Социальный мусоропровод – это механизм освобождения мест наверху. Если он не работает, то сколько бы талантливых людей ни пытались подняться, они не смогут – все места заняты.

Несколько слов о KPI. Это очень важный управленческий принцип. KPI (Key Performance Indicator) – это измеримый показатель эффективности. Прибыль – это результат, а не процесс. Вы не можете «создать» прибыль напрямую. Вы можете создать качественный продукт, наладить продажи, оптимизировать расходы, а прибыль появится как следствие этих действий.

Она приходит с опозданием. Чтобы получить прибыль, нужно сначала инвестировать: в разработку, в маркетинг, в оборудование. И только спустя месяцы, а иногда и годы, эти инвестиции начинают окупаться и приносить доход.

Она не дает информации для управления. Если вы смотрите только на прибыль в конце года, вы уже ничего не можете изменить, чтобы повлиять на результат. Для управления бизнесом нужны «опережающие» KPI. Это такие показатели, которые вы можете измерить здесь и сейчас и которые предсказывают будущую прибыль: например, количество новых клиентов, конверсия в продажи, удовлетворенность клиентов, количество активных пользователей, загрузка производственных мощностей.

Простой пример: высокая прибыль – это индикатор того, что вы все делали правильно в прошлом. Но чтобы и в будущем получать прибыль, вам нужно следить не за ней, а за теми процессами, которые ее создают.

Как выглядит здоровый мусоропровод.

Соблюдается пенсионный возраст для чиновников и топ-менеджеров.

Понижение в руководящей должности за неэффективность (не увольнение, а перемещение на уровень ниже).

Производится ротация кадров (невозможность занимать один пост более 5–7 лет).

Что происходит, когда мусоропровод сломан.

Элита становится несменяемой (застой 1970-х в СССР).

Молодые таланты уезжают или уходят в теневой сектор.

Нарастает социальное напряжение («снизу не пробиться»).

Общества, которые боятся «мусоропроводов» (боятся ущемить права старых элит), на самом деле обрекают себя на стагнацию и последующий жесткий слом.

5. Выход (новая позиция)

Это финальная точка подъема: новая должность, новый доход, новый статус, новый круг общения. Рассмотрим устойчивый тип выхода, когда человек закрепился на новом уровне, имеет ресурсы и связи, неустойчивый – человек поднялся, но «висит на волоске» и при малейшем кризисе скатывается обратно. Сюда же относят синдром самозванца, когда человек на новом уровне, но не чувствует себя «своим», это порождает психологические проблемы, выгорание, саботаж.

Выход часто не является финальным. Человек может продолжить подъем – или начать спуск.

Условия успешного функционирования социального лифта.

Для того чтобы лифт работал эффективно и честно, необходимы системные условия. Если их нет, лифт превращается в декорацию.

А. Институциональные условия:

Прозрачность правил: критерии повышения должны быть известны до входа в лифт (например, сдал экзамен на 90 баллов – поступил).

Регулярность и предсказуемость: лифт не должен включаться «по звонку». Вакансии должны открываться планоно.

Наличие «аварийного выхода»: возможность спуститься без уничтожения личности (смена профессии, переобучение).

Независимая судейская система: оценка (экзамены, KPI) не должна зависеть от личной симпатии экзаменатора. Апелляция.

Б. Социальные условия:

Низкий уровень коррупции. Коррупция – самый главный враг лифта. Если место продается, а не зарабатывается, меритократия умирает.

Подвижность границ между слоями: отсутствие сословных перегородок (сын рабочего может стать академиком).

Социальная поддержка снизу: доступная медицина, базовое образование, чтобы даже бедные могли стартовать.

В. Психологические условия (со стороны индивида):

Агентность: готовность брать ответственность, а не ждать, что «кто-то придет и решит ваши проблемы».

Отложенное вознаграждение: способность учиться 5 лет ради высокой зарплаты потом.

Рефлексия: понимание, какой лифт работает в данном обществе сейчас (например, в 90-е – торговля, в 2020-е – IT и госслужба).

Г. Ключевое условие успеха системы в целом – «вертикальная циркуляция элит». Если верхние этажи заблокированы и старые элиты не пропускают новых (даже если они талантливы), лифт ломается. Общество перегревается и взрывается или деградирует. Поэтому успеш-

ный социальный лифт – это не благотворительность, а инструмент самосохранения системы (талантливые менеджеры должны дорасти до управления, а не уезжать или бунтовать).

Социальный лифт работает как рыночный механизм конкуренции, но с жесткими правилами игры. Если правила меняются каждый день или побеждают не по способностям, а по «блату» – лифт не работает. Социальный лифт – это система, а не механизм. У нее есть скорость, пропускная способность, честность и цена подъема. Важно различать реальный лифт (меняет статус), имитацию-«лифтик» (создает иллюзию движения) и эскалатор (сохраняет статус тем, кто уже наверху). Любая система лифта состоит из входа, фильтров, западней, мусоропроводов и выхода. Понимание каждого элемента помогает не застрять и не попасть в ловушку. Без работающих социальных мусоропроводов (ротации элит) даже самый честный лифт рано или поздно встанет – места наверху закончатся. Цена подъема всегда есть. Вопрос не в том, платить или нет, а – готовы ли вы платить именно эту цену.

Мы вкратце разобрали анатомию социального лифта: вход, фильтры, западни, мусоропроводы. Теперь давайте посмотрим на нее глазами двух наших героев.

Стрекоза поднимается по связям. У нее «все свои». Она знает, кому позвонить, с кем выпить кофе, кого попросить о рекомендации. Ее лифт – это сеть. Она не строит дом, она летает между домами, и в каждом ее ждут.

Муравей – труженик. У него нет «своих». У него есть только его труд, его компетенции и его настойчивость. Его лифт – это лестница, которую он строит сам, ступенька за ступенькой.

И вот вопрос: может ли Муравей подняться, не имея связей? И чему его может научить Стрекоза?

Ответ: может. Но для этого ему нужно перестать быть «просто муравьем» и научиться строить лифт из своего труда.

Как подниматься Муравью, у которого нет «своих»

Если у вас нет связей, нет богатых родителей, нет «нужных» знакомств – это не приговор. Это другая стартовая позиция. И для нее есть свои стратегии.

Станьте настолько хороши, чтобы вас искали. Это самый честный и самый долгий путь. Но он работает.

Как это делается. Выберите узкую нишу. Не «я программист», а «я специалист по высоконагруженным системам на Go». Не «я дизайнер», а «я дизайнер интерфейсов для медицинских приложений».

Докажите свою компетенцию публично. Пишите статьи, выступайте на конференциях, ведите блог, участвуйте в open source. Сделайте так, чтобы ваше имя ассоциировалось с решением конкретной проблемы.

Почему это работает. Когда вы становитесь лучшим в узкой области, вы перестаете «искать работу». Работа начинает искать вас. Хедхантеры, клиенты, партнеры – они находят вас сами. Это лифт через мастерство.

Стройте «горизонтальные» связи, а не «вертикальные». Муравей часто думает, что связи – это когда ты знаком с «большим начальником». Но это не так. Самые полезные связи – горизонтальные. Это ваши ровесники, коллеги, такие же «муравьи», как вы.

Почему это работает? Сегодняшний коллега завтра станет руководителем. Сегодняшний однокурсник завтра откроет свою фирму. Сегодняшний подписчик на ваш блог завтра порекомендует вас на хорошую позицию.

Помогайте другим безвозмездно. Отвечайте на вопросы, делитесь опытом, рекомендуйте хороших специалистов.

Участвуйте в профессиональных сообществах. Не для «нетворкинга», а для реальной пользы.

Будьте «мостиком» между людьми. Соединяйте тех, кто может быть полезен друг другу.

Используйте «цифровой лифт». Это самый доступный инструмент для Муравья. У вас нет связей, но у вас есть интернет.

GitHub – ваше портфолио для IT.

Behance – для дизайнеров.

Сервисы электронных книг – для писателей.

Социальные сети – для всех.

Почему это работает: Цифровые платформы не спрашивают, кто ваши родители. Они смотрят на результат. Если ваш код работает, если ваш дизайн продает, если ваш текст цепляет – вас заметят. Это лифт через публичность.

Стройте репутацию «надежного». В мире, где все «летает», надежность становится редкостью. Муравей, который делает то, что обещал, в срок и без сюрпризов, – на вес золота.

Как это делается. Не подводите. Если сказали «сделаю к пятнице» – сделайте.

Признавайте ошибки. Если не получилось – скажите сразу, предложите решение.

Будьте предсказуемы. Не исчезайте, не пропадите, не подводите в последний момент.

Репутация надежного человека – это валюта, которую невозможно купить. Она накапливается годами и открывает двери, которые не открываются ни деньгами, ни связями.

Чему Стрекоза может научить Муравья?

Стрекоза – не враг. Она – другой тип. И у нее есть навыки, которых Муравью часто не хватает.

Связи – это не «блат». Это инструмент. Муравей часто думает: «Связи – это нечестно. Я все делаю сам». Но это гордыня.

Чему учит Стрекоза: Связи – это ускоритель. Это не замена мастерству, а дополнение к нему. Вы можете быть лучшим специалистом, но если о вас никто не знает – вы останетесь в тени.

Не бойтесь просить о помощи. Не бойтесь рекомендовать себя. Не бойтесь писать незнакомым людям. Это не «попрошайничество», это деловая коммуникация.

Будьте видимы. Стрекоза всегда на виду. Она летает, она порхает, она привлекает внимание. Муравей – скрытен. Он копошится в земле, и его никто не видит.

Чему учит Стрекоза? Будьте видимы. Рассказывайте о своей работе. Показывайте процесс. Делитесь результатами. Не бойтесь «хвастаться» – если это правда.

Как применить? Ведите блог. Публикуйте кейсы. Выступайте на конференциях. Участвуйте в конкурсах. Ваш труд должен быть видимым, иначе он не существует для рынка.

Умейте «продавать» себя, учит Стрекоза. Вот, кто – природный продавец. Она знает, как себя преподнести, как заинтересовать, как произвести впечатление.

Ваше мастерство – это товар. И его нужно уметь «продать». Не «впарить», а презентовать.

Подготовьте речь о себе. Научитесь рассказывать о своих проектах ярко и кратко. Сделайте портфолио, которое говорит за вас.

«Свои» – это не только те, кто выше. Муравей думает: «Свои» – это те, кто наверху. Но Стрекоза знает: «свои» – это все, с кем ты связан.

Стрекоза учит: стройте горизонтальные связи. Ваши коллеги, однокурсники, подписчики – это ваша сеть. Сегодня они такие же, как вы. Завтра – они будут руководителями, основателями, чиновниками.

Помогайте другим. Соединяйте людей. Будьте полезным. И сеть начнет работать на вас.

Идеальная стратегия – не «быть Муравьем» и не «быть Стрекозой». Идеальная стратегия – быть Муравьем, который научился летать.

Трудолюбие Муравья – база. Без мастерства вы никому не нужны.

Мастерство – ваш главный актив. Оно делает вас ценным.

Видимость Стрекозы – ваш ускоритель. Оно делает вас заметным.

Связи Стрекозы – ваш усилитель. Они открывают двери.

Надежность Муравья – ваша репутация. Она удерживает вас наверху.

Формула успеха для Муравья:

Мастерство + Видимость + Связи + Надежность = Ваш лифт

Что делать Муравью прямо сейчас

Выберите узкую нишу. Станьте в ней лучшим.

Создайте цифровое портфолио. GitHub, Behance, в сетях – что угодно, где виден ваш труд.

Начните помогать другим. Бесплатно. Безвозмездно. Это создаст вам репутацию и связи.

Будьте видимы. Публикуйте, выступайте, участвуйте.

Не бойтесь просить. О помощи, о рекомендации, о совете.

Будьте надежны. Держите слово. Признавайте ошибки. Делайте вовремя.

Помните: Стрекоза не лучше и не хуже Муравья. Она – другая. И у нее есть чему поучиться.

А теперь почитаем.

Библиография к Главе 1:

Фундаментальная теория по вопросу «социального лифта» (П. Сорокин и классики)

1.Сорокин П. А. Человек. Цивилизация. Общество / Пер. с англ. – М.: Политиздат, 1992. – 543 с.

Классический труд, в котором впервые системно описаны понятия социальной мобильности, ее вертикальные и горизонтальные типы, а также выделены основные «каналы циркуляции» (социальные лифты): армия, церковь, школа, семья и др..

2.Луц Ю. А. «Социальный лифт» в концепции П. Сорокина // Научный альманах. – 2016. – № 4-2 (18). – С. 145-147.

Современный анализ сорокинского наследия. Статья акцентирует, почему в условиях глобализации институт образования как лифт становится важнее семьи и церкви, а также разбирает причины «буксования» лифтов в современной России.

«Анатомия» и механизмы работы лифта

3.Мигунова Е. Социальные лифты. Виды, функции, механизм формирования // Психологический портал В17.ru. – 2025.

Глубокий разбор метафоры «лифта» как системы. Описывается «двойственная природа» механизмов, их селективная функция (фильтры) и концепция «социальных парашютов» (нисходящей мобильности). Дана современная классификация каналов восхождения.

4.Шпекторенко И. В. Социальные лифты в структуре социальной мобильности индивида // Вестник Института экономики и социальных исследований. – 2012.

Сложная, но важная статья. Автор предлагает рассматривать социальный лифт не как абстрактную конструкцию, а как «индивидуальный репертуар» действий и ресурсов конкретного человека. Вводится понятие «социальной деформации» – того, что мы называли поломкой лифта или его отсутствием.

Современная российская специфика и «западни»

5.Иванова Н. Г. Теоретический аспект понятия «образовательный капитал» // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2015.

Критический взгляд на работу социальных лифтов в РФ. Анализируется тезис о том, что формально «двери лифта» открыты, но реально доступ к ресурсам (капиталам) есть только у тех, кто уже находится «внутри системы» элит. Объясняется, почему в России талантливые из «низов» (как Ломоносов) – скорее исключение.

Дополнительные источники для углубленного понимания терминов.

6.Розенберг Н. В., Карпова М. К. Социальная мобильность в условиях современного российского общества // Образование и право. – 2020.

Связывает понятия «человеческий капитал» и «социальный лифт». Будет полезна для аргументации о том, что для работы лифта нужны не только механизмы (конкурсы), но и внутренняя готовность человека к мобильности.

7.Одинцова Л. Н. Некоторые аспекты понятия системы «социальных лифтов» // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2020.

Неожиданный, но очень уместный источник. Описывает внедрение системы «социальных лифтов» в пенитенциарной системе (УДО, изменение условий заключения). Показывает, как идея Сорокина работает в самых жестких социальных институтах.

8.Гурцкая Д. Г. Инклюзивные лифты в системе социализации ребенка-инвалида // Современные научные исследования. – 2017.

Концептуальный материал для понимания, что такое «барьеры входа» и как они устроены для уязвимых групп. Помогает лучше раскрыть понятие «фильтров» и «цены подъема» для разных категорий граждан.

А теперь совершим небольшой экскурс в историю. Теория, которая много проясняет.

Лев Николаевич Гумилев (1912–1992) не оставил после себя трактата о вакансиях, резюме или критериях отбора персонала. Его интерес лежал в плоскости грандиозных исторических масштабов – тысячелетий и континентов. Мы не найдем в его текстах прямого анализа «социальных лифтов» в привычном для нас понимании. Однако его теория пассионарности – это ни что иное, как универсальная «инструкция по эксплуатации» любого социального лифта, которая объясняет, откуда берутся люди,двигающие этот лифт, и почему он иногда ломается.

1. Пассионарии: «Вечные двигатели» истории

В центре теории Гумилева стоит пассионарность – это не просто активность. Это повышенная тяга к действию, внутренняя неспособность человека оставаться на месте, когда можно что-то изменить.

Несколько важных моментов, о которых часто забывают:

Пассионарии – не только «герои». Нет, Гумилев не писал, что историю двигают одни только Наполеоны и Цезари. Пассионарий может быть и безымянным выборным, который, как Кузьма Минин, «раскачивает» людей личным примером, а не властью. Или это может быть чиновник, который вопреки системе создает эффективно действующий департамент (М.Е.Салтыков-Щедрин). Или инженер, который фанатично внедряет опасный, но прорывной проект.

Это и «злодеи» тоже. Алчность, жажда власти, фанатизм – это такие же «модусы» пассионарности, как и альтруизм или тяга к знаниям. То есть социальный лифт поднимает не только «хороших» реформаторов, но и «плохих» завоевателей и авантюристов. Важна сама способность к сверхусилию, а не направление.

Как это связано с социальным лифтом?

Социальный лифт – это просто механизм. А пассионарность – это топливо, которое заставляет этот механизм работать. Без пассионариев лифт стоит на месте.

Гумилев исследовал механизм этногенеза: когда лифт едет вверх, и когда он ломается. Он описал жизненный цикл этноса – от момента рождения до неизбежного упадка. Этот цикл во многом напоминает работу социального лифта в масштабах целого народа.

Рассмотрим фазы этого «Большого лифта»:

1. Подъем (Пассионарный толчок) обусловлен внезапным появлением большого числа пассионариев в одном месте. Это «золотой век» лифта. Из низов вырываются талантливые, амбициозные деятели, готовые к жертвам. Именно в эту фазу рождаются империи и совершаются великие открытия.

2. Акматическая фаза (Перегрев). Пассионариев становится слишком много, и они начинают борьбу друг с другом. Происходит «Битва титанов». Лифт работает на пределе. Места

наверху мало, и начинается жестокая внутренняя конкуренция. Это эпоха гражданских войн и ожесточенной борьбы за власть. «Волки» грызутся между собой.

3. Надлом. Резкий спад пассионарности в результате взаимного истребления самых активных людей. «Революция съедает своих детей». Лифт начинает давать сбой. Многие из тех, кто поднялся, гибнут. Энергия уходит на интриги, искусство и роскошь, а не на созидание.

4. Инерционная фаза. Устанавливается оптимальный, средний уровень пассионарности. Это время «царства закона и порядка». Лифт работает, но медленно и предсказуемо. Происходит накопление богатства, расцвет культуры и укрепление государственных институтов.

5. Обскурация. Пассионарность падает ниже критической отметки. Доминируют субпассионарии. «Лифт сломан». Общество не хочет и не может меняться. Субпассионарии – это люди с потребительской психологией, которые живут одним днем, не способны к труду и жертвам. Они разрушают все вокруг, но не создают ничего. Этнос становится легкой добычей соседей.

Этот цикл объясняет, почему одни эпохи рождают великих реформаторов и героев, а другие – застой и деградацию. Социальный лифт не может работать одинаково всегда: его эффективность зависит от того, на каком этапе этого цикла находится общество.

Главный конфликт по Гумилеву: Пассионарии против Субпассионариев

Если упростить теорию до борьбы двух сил внутри одного лифта, то это будет противостояние:

Пассионарии (Пассажиры лифта)

Цель: Изменить мир, достичь великой цели, даже ценой собственной жизни.

Поведение: Инициативны, готовы к риску, могут быть фанатичными и жесткими.

Будущее: Их не волнует сиюминутная выгода, они живут будущим.

Субпассионарии (Тормозная колодка лифта)

Цель: Потреблять, развлекаться, избегать любого дискомфорта и напряжения.

Поведение: Ленивы, безответственны, импульсивны. Ради сиюминутного удовольствия готовы разрушить все, что создавали предки.

Будущее: Они не способны его предвидеть, живут только настоящим моментом.

Именно доминирование субпассионариев, по Гумилеву, губит великие империи. Они не враги, которые приходят извне (тех можно победить), а «ржавчина» внутри, разъедающая организм изнутри.

Гумилев говорил о России как о «молодой нации».

В 1989 году в беседе с философом Дмитрием Шеваровым Гумилев, отвечая на вопрос о будущем, сделал важное заявление. По его концепции, в пассионарном противостоянии в конце XX века преимущество было на стороне Советского Союза и входящих в него народов. Почему?

Потому что западноевропейский суперэтнос, по его мнению, был на более поздней стадии развития (ближе к обскурации), а российский – на более ранней, подъемной фазе. Он объяснял это тем, что молодая, энергичная система (СССР) имеет больше перспектив в борьбе со старой, даже если пока уступает ей в технологиях или богатстве.

Он видел в советском обществе больше пассионариев – людей, готовых к труду и жертвам ради общей цели, чем на Западе, где, как он считал, начали доминировать потребительские настроения.

Что это значит для нас сегодня?

Теория Гумилева – это не набор готовых ответов, а мощный инструмент для постановки диагноза.

Диагностика эпохи. Если вы видите вокруг себя расцвет бюрократии, коррупции, всеобщую апатию и нежелание что-либо менять – скорее всего, общество находится в фазе обскурации, и лифт буксует, потому что просто нет желающих нажать на кнопку этажа выше.

Поиск «агентов изменений». Пассионариев не назначают – они появляются в результате «мутации», внутренней вспышки энергии. Задача здорового общества – не мешать им, дать возможность проявить себя, даже если их идеи кажутся странными или опасными.

Цена успеха. Подъем всегда требует жертв. Пассионарность – это не способ стать богатым или знаменитым. Это способ изменить мир вокруг себя, а статус и деньги – лишь возможные последствия.

В отличие от современных HR-специалистов, Гумилев не советует, как пройти собеседование. Он объясняет, как стать тем, кто создает новые рабочие места, а не просто их занимает.

Вопрос для размышления читателю:

В какой системе находитесь вы? Это лифт, «лифтик» или эскалатор? И главное – какой элемент вашего лифта сломан прямо сейчас?

Глава 2. Меритократия и коррупция: две полюсные модели отбора

В первой главе мы разобрали анатомию социального лифта – его ключевые параметры, элементы и ловушки. Теперь пришло время спросить: а что определяет, в какую сторону поедет лифт? Почему в одних системах наверх поднимаются талантливые и достойные, а в других – «свои» и «лояльные»?

Ответ лежит в двух полюсных моделях отбора: меритократии (власть достойных) и коррупции (власть своих). Они не просто описывают разные системы – они сталкиваются внутри каждого конкурса, каждой организации, каждой карьеры. Понимание этой борьбы – ключ к навигации в реальном мире, где чистых моделей почти не бывает.

Меритократия как идеал: «власть достойных»

Что такое меритократия

Термин «меритократия» происходит от латинского *meritus* (заслуженный) и греческого *kratos* (власть). В широком смысле это принцип, согласно которому социальный статус и власть должны определяться способностями, достижениями и усилиями человека, а не происхождением, богатством или связями.

В рамках социального лифта меритократия означает, что:

Вход в лифт открыт для всех (или для максимально широкого круга).

Фильтры объективны – побеждает лучший, а не тот, у кого больше денег или «нужный» папа.

Результат предсказуем – если вы талантливы и усердны, вы можете рассчитывать на подъем.

Где мы видим меритократические механизмы?

Образование. ЕГЭ, олимпиады, конкурсы. Формально объективен, но есть нюансы (доступ к подготовке).

Наука. Публикации в рецензируемых журналах, индекс цитирования. Зависит от качества рецензирования и «академического капитала».

Спорт. Спортивные достижения. Наиболее объективная сфера (хотя возможны допинг и нечестное судейство).

ИТ и творчество. Портфолио, открытый код, результаты работы. Объективно, но требует умения себя презентовать.

Госслужба. Конкурсы «Лидеры России», кадровые резервы. Стремление к объективности, но велико влияние лояльности.

Олимпиады как пример меритократического лифта

Один из самых ярких примеров меритократии в современной России – система Всероссийских олимпиад школьников. Победа в них дает право поступления в ведущие вузы без экзаменов – независимо от происхождения, доходов семьи или места жительства.

Однако у этого механизма есть неожиданный и парадоксальный эффект. Как показывают исследования, подготовка к олимпиадам подвергает школьников воздействию либеральных идей, которые расходятся с официальной государственной риторикой.

В 2022/23 учебном году в первом этапе олимпиады «Высшая проба» участвовали 240 000 школьников – более 48% всех выпускников страны. Для подготовки они читают работы Аджемоглу и Робинсона «Почему одни страны богатые, а другие бедные», Далон О и другие книги, содержащие критику недемократических институтов.

«Стимулированные зубрить олимпиадные задания, дети изучают демократические идеи и признают экономическую и политическую отсталость России как факт. Они узнают, что

демократические, инклюзивные институты полезны для экономического роста, а экстрактивные – нет».

Этот пример показывает сложную природу меритократии: даже создавая «честный» механизм отбора, государство не всегда может контролировать то, какие идеи усваивают прошедшие через него люди. Честный отбор имеет свойство возвращать критическое мышление – и это его сильная сторона, даже если она неудобна для власти.

Критика меритократии: «власть победителей олимпиад»

Меритократия звучит справедливо. Но у нее есть и темная сторона, которую вскрывают критики – как левые, так и правые.

Аргумент 1. Меритократия воспроизводит неравенство

Парадокс меритократии: она выглядит справедливой, но на деле закрепляет преимущества тех, у кого уже есть ресурсы.

Дети из богатых семей могут позволить себе лучших репетиторов, курсы подготовки, доступ к закрытым материалам.

Дети из бедных семей – даже если они талантливы – часто не имеют этих возможностей.

В результате «побеждают» не самые способные, а те, у кого были лучшие условия подготовки.

Этот феномен получил название «эффект Матфея» (из библейской притчи: «имеющему дастся, а у неимеющего отнимется»). Меритократия не отменяет неравенство стартовых условий – она его маскирует.

Аргумент 2. Меритократия порождает «культуру победителей»

В системе, где ценятся только достижения, проигравшие чувствуют себя не просто неудачниками – они ощущают себя недостойными людьми.

Если ты не победил на олимпиаде – значит, ты недостаточно умен.

Если не поступил в престижный вуз – значит, недостаточно старался.

Ответственность за неудачу полностью ложится на человека, а не на систему.

Это порождает тревожность, синдром самозванца и страх ошибки – особенно у детей и молодых людей.

Аргумент 3. Меритократия не измеряет то, что нельзя измерить

Не все таланты проявляются в формальных соревнованиях. Креативность, эмпатия, лидерские качества, способность работать в команде – все это сложно оценить на экзамене. Меритократия склонна упрощать реальность до того, что можно посчитать, игнорируя то, что посчитать нельзя.

Ученые, изучающие проблематику одаренности, отмечают, что академические способности – лишь один из многих типов интеллекта. Человек, «проваливший» олимпиаду по математике, может быть гениальным художником, предпринимателем или психотерапевтом.

Аргумент 4. Меритократия может быть скучной

Наконец, существует и чисто человеческое возражение: меритократия, доведенная до абсолюта, убивает радость жизни. Постоянная гонка за достижениями, одержимость баллами, страх ошибиться – все это ведет к выгоранию и потере внутренней мотивации. Не случайно самые творческие и нестандартные решения часто рождаются в расслабленной, игровой атмосфере – а не под давлением экзаменатора.

Аргумент 5. Даже «объективные» механизмы могут иметь неожиданные последствия

Вернемся к примеру с олимпиадами. Казалось бы, что может быть объективнее? Но результаты исследования показывают: этот механизм непреднамеренно воспитывает критически мыслящих «диссидентов».

Готовясь к олимпиадам по обществознанию, школьники читают либеральную литературу, обсуждают демократические институты и сравнивают их с российской реальностью. Они

формируют связи с единомышленниками, вырабатывают общие ценности – и все это на государственные деньги.

«Российское государство непреднамеренно производит и поддерживает анклав диссидентов. Через меритократическую политику оно предлагает либеральное образование самым одаренным детям страны и консолидирует их в олимпиадном сообществе».

Вывод. Чистая меритократия – это утопия. Она не отменяет неравенства, она его маскирует. Она не измеряет всего, что важно. И даже когда она работает «честно», ее последствия могут быть неожиданными – и не всегда теми, на которые рассчитывали создатели лифта.

Коррупция, кумовство и принцип лояльности как антилифты

Если меритократия – это идеал, то коррупция и ее «двоюродные сестры» (кумовство, клановость, протекционизм) – это ее прямая противоположность. Это антилифты, которые не поднимают лучших, а опускают их вниз, поднимая «своих».

Коррупция: определение и масштаб

Коррупция – это злоупотребление служебным положением для получения личной выгоды. В более широком смысле – это превращение публичных ресурсов и полномочий в товар, который можно купить или продать.

По данным Всемирного банка, ежегодный объем взяток в мире превышает 1 триллион долларов США – более 2% мирового ВВП. Для многих стран коррупция стала угрозой национальной безопасности.

Как коррупция ломает социальный лифт

Если в меритократической системе побеждает лучший, то в коррумпированной системе побеждает тот, кто больше заплатил. Критерии отбора прозрачны. Критерии отбора скрыты или куплены. Талантливые из низов могут подняться. Талантливые из низов остаются внизу. Система заслуживает доверия. Система не заслуживает доверия. «Даже единичные случаи коррупции дискредитируют саму концепцию правового государства».

Кумовство, клановость, протекционизм: «свои» вместо «лучших»

Коррупция – это не только про деньги. Часто наверх поднимают не того, кто заплатил, а того, кто «свой» – родственник, земляк, выпускник той же школы, член того же клана.

Ильяков А.Д. в исследовании «Государственная служба как форма семейного бизнеса» пишет:

«Правовое регулирование системы государственного управления России имеет пробелы, связанные с подменой правовых инструментов неправовыми – личными связями, вызывающими иную, не материальную, личную заинтересованность публичных должностных лиц при принятии ими административных решений в ущерб публичным интересам».

Он выделяет несколько форм «неправового отбора»:

Особенно опасен этот феномен тем, что он плохо поддается правовому регулированию. Деньги перевести можно отследить. А «личную симпатию» – нет.

«Начальник» всегда может сказать, что назначил не родственника, а «наиболее квалифицированного кандидата». Доказать обратное почти невозможно. В этом – циничная эффективность кумовства как антилифта.

Принцип лояльности: «свой/чужой» как главный фильтр

В закрытых (особенно авторитарных) системах главным критерием отбора становится не компетенция, а лояльность. Наверх поднимают не лучших, а тех, кто не представляет угрозы для существующего порядка.

Протекционизм – покровительство при трудоустройстве и продвижении. «Свои люди» получают должности без конкурса

Кумовство – продвижение родственников. Династии чиновников, где места передаются по наследству.

Клиентелизм – система «патрон-клиент», лояльность в обмен на ресурсы. Начальник продвигает подчиненных, которые лично ему преданны

Как это выглядит на практике:

Госслужба. Лоялен член партии власти, проверенный, «свой». Нелоялен талантливый специалист с критическим мышлением.

Корпорация. Лояльный начальству, не задающий вопросов. Нелояльный сотрудник – креативный, предлагающий изменения.

Академическая среда. Лоялен сотрудник, цитирующий «нужных» авторов. Нелоялен оригинальный мыслитель, который возражает принятым догмам.

Творчество. Лоялен автор, соответствующий «генеральной линии». Нелоялен автор с собственной позицией.

Эта проблема характерна не только для России. Исследователи отмечают, что «системная коррупция становится самоподдерживающимся явлением, где коррупционное поведение способствует возникновению новых норм, которые легитимизируют дальнейшую коррупцию». Это «порочный круг», из которого сложно вырваться.

Парадокс лояльности: Она консервирует элиту. Те, кто достиг верха, заинтересованы в том, чтобы наверх не пускали «чужаков» (даже если они талантливее). В результате система деградирует – но старые элиты предпочитают деградацию потере власти.

Председатель Конституционного суда РФ Валерий Зорькин, выступая на ПМЮФ в 2025 году, сравнил системную коррупцию с ксеноморфами из фильма «Чужой»:

«Это инопланетные особи, чьи эмбрионы проникают в тело землян, паразитически там вызревают, а затем вырываются наружу, раздирают человеческую плоть и убивают переставшего быть нужным донора. Корруптированный властью становится "чужим"».

Социальная мимикрия: почему она побеждает компетенции

Когда в системе доминирует принцип лояльности, а не меритократии, выживают не самые компетентные, а самые адаптивные. Те, кто умеет притворяться. Те, кто научился социальной мимикрии.

Что такое социальная мимикрия

Социальная мимикрия – это способность имитировать лояльность, разделять «правильные» ценности, выглядеть «своим», сохраняя при этом внутреннюю автономию.

В закрытых системах это не просто полезный навык – это условие выживания и карьерного роста.

Как работает мимикрия в разных сферах

Госслужба. Имитация лояльности начальству, поддержки «партийной линии». Потеря собственной позиции, этический компромисс.

Академия. Цитирование «признанных авторитетов». Остановка интеллектуального развития, конформизм.

Бизнес. Лояльность «акционерам», приверженность корпоративной культуре. Идет выживание, утрата инициативы.

Творчество. Соответствие «одобренным» темам и эстетикам. Потеря аутентичности, «халтура».

«Золотое правило» закрытой системы: не высывайся. Лучше быть посредственным, но «своим», чем талантливым, но «неудобным».

Почему мимикрия побеждает компетенции

В меритократической системе успех приносит результат. В закрытой системе – отношения. Когда решения принимают не объективные критерии, а лояльность и личные связи, самое рациональное поведение для человека – инвестировать в отношения, а не в компетенции.

А это создает «порочный круг»:

Система вознаграждает лояльность, а не компетенции.

Талантливые, но нелояльные уходят или задвигаются.

Остаются те, кто умеет мимикрировать (даже если они менее компетентны).

Система деградирует, потому что ею управляют не лучшие, а «свои».

Требования к компетенциям падают еще больше – потому что теперь не с кем сравнивать.

«Исследователи сходятся во мнении, что успешное противодействие коррупции невозможно без трансформации правосознания всего населения». Однако в закрытых системах такая трансформация – угроза для власти, поэтому она не происходит.

Можно ли выиграть в этой игре, не теряя себя?

Да. Но для этого нужна высокая рефлексия и способность разделять «публичную лояльность» и «внутреннюю позицию».

Стратегии «честной мимикрии»:

Говорить на языке системы, но сохранять внутреннюю свободу. Вы можете использовать «правильные» слова, не веря в них. Главное – не врать себе.

Инвестировать в реальные компетенции, даже если система их не ценит. Рано или поздно рынок или другая система их заметят.

Находить «ниши свободы» – сообщества единомышленников, неформальные группы, альтернативные площадки.

Иметь план «Б» – возможность уйти в другую систему, если терпеть станет невозможно.

Главная опасность мимикрии в том, что она разъедает личность. Долго притворяясь, можно однажды обнаружить, что притворяться больше не нужно – вы стали тем, кого изображали.

Меритократия («власть достойных») – это идеал социального лифта, но на практике она сталкивается с серьезными проблемами: неравенством стартовых условий, упрощением реальности и непредсказуемыми последствиями (например, воспитанием «диссидентов» через олимпиады).

Коррупция и кумовство – это антилифты. Они не поднимают лучших, они поднимают «своих». Коррупция превращает публичные ресурсы в товар, а кумовство (клановость, протекционизм, клиентелизм) вытесняет правовые инструменты управления неправовыми.

Принцип лояльности («свой/чужой») часто подменяет принцип компетенции в закрытых системах. Это приводит к консервации элиты – даже если она деградирует, она не пускает «чужих» вверх.

Социальная мимикрия – это адаптивная стратегия выживания в закрытых системах. Она позволяет имитировать лояльность, сохраняя внутреннюю автономию. Но ее цена – потеря аутентичности и риск «переродиться» в того, кого изображаешь.

Чистых моделей не существует. В реальности меритократия, коррупция и мимикрия сосуществуют в разных пропорциях. Задача человека – понять, в какой системе он находится, и выбрать стратегию, которая позволит ему подняться, не теряя себя.

Вопрос для размышления (и тема следующей главы):

Как отличить «честный» конкурс от имитации? По каким признакам можно понять, что перед вами не меритократия, а «лифтик» для своих? И что делать, если вы попали в такую систему – бороться, мимикрировать или уходить?

Глава 3. Психология лифта: Личные качества, которые реально работают

В первых двух главах мы разобрали, как устроены социальные лифты снаружи: их механизмы, фильтры, ловушки и полюсные модели отбора. Но есть еще одно измерение, без которого любая «анатомия» останется неполной. Это измерение – психология самого пассажира.

Можно создать идеальный лифт: честные конкурсы, объективные фильтры, работающие мусоропроводы. Но если человек, который в него заходит, не обладает определенными качествами, он все равно застрянет. И наоборот – при сломанных внешних механизмах есть люди, которые прокладывают себе путь наверх практически голыми руками.

В этой главе мы разберем «внутреннюю начинку» социального лифта: какие личные качества реально работают, кто и что тянет нас вниз – и почему один и тот же отказ одних уничтожает, а других поднимает на новую ступень.

Четыре опоры: качества, которые вывозят в любой системе

Исследования успешных людей из разных сфер (от предпринимателей до ученых, от спортсменов до чиновников) показывают: за пределами профессиональных навыков есть набор универсальных психологических качеств, которые коррелируют с восходящей мобильностью. Вот четыре главных.

Агентность: способность быть автором своей жизни

Что это такое. Агентность (от англ. agency) – это убежденность в том, что именно ваши действия влияют на результат. Это противоположность позиции жертвы («от меня ничего не зависит», «все решают обстоятельства», «меня не любят»).

Люди с высокой агентностью:

Не ждут, что лифт приедет сам – они сами его вызывают.

Вместо «меня не взяли на работу» говорят «я недостаточно хорошо подготовился».

Ищут варианты там, где другие видят тупик.

Почему это важно в контексте социального лифта. Социальный лифт – это не автоматический эскалатор. Это система, где нужно действовать. Тот, кто перекладывает ответственность на «судьбу», «государство» или «начальника-дурака», обречен стоять на месте.

Как агентность выглядит в жизни. Представьте двух выпускников одного вуза с одинаковыми дипломами. Первый рассылает резюме, получает три отказа и пишет пост в соцсетях: «Рынок труда ужасен, везде нужны связи, молодежи нет места». Второй тоже получает три отказа. Но после каждого он звонит в компанию, просит обратную связь, дорабатывает резюме, идет на стажировку и через полгода получает оффер.

Разница не в удаче. Разница в агентности.

Стрессоустойчивость: способность не разваливаться под давлением

Что это такое. Стрессоустойчивость – это не «ничего не чувствовать». Это способность сохранять работоспособность и ясность мышления в условиях высокого давления, неопределенности и конкуренции.

Люди с высокой стрессоустойчивостью не паникуют в кризисных ситуациях, отделяют факты от эмоций («меня раскритиковали» ≠ «я ничтожество») и способны действовать, даже когда страшно.

Почему это важно в контексте социального лифта. Любой подъем – это стресс. Собеседования, экзамены, дедлайны, конкуренция, публичные выступления, критика. Тот, кто разваливается под давлением, будет проигрывать более стрессоустойчивым – даже при равных навыках.

Как стрессоустойчивость выглядит в жизни. Два программиста на важном собеседовании. Первый при виде сложной задачи на доске покрывается холодным потом, говорит «я не знаю» и впадает в ступор. Второй говорит: «С ходу не могу решить, но давайте порассуждаем вслух». Он ошибается, исправляется, задает уточняющие вопросы – и в итоге находит решение.

Стессоустойчивость часто важнее «правильного ответа».

Настойчивость: способность идти к цели годами

Что это такое. Психолог Анжела Дакворт, изучавшая успешных людей (от кадетов Вест-Пойнта до финалистов конкурса «Национальный учитель года»), ввела понятие *grit* (буквально – «стойкость», «твердость характера»), определяя ее как «страсть и настойчивость в достижении долгосрочных целей».

Люди с высоким уровнем настойчивости не бросают начатое при первых трудностях, сохраняют фокус на главной цели, несмотря на отвлекающие факторы и воспринимают неудачи как часть пути, а не как причину остановиться.

Почему это важно в контексте социального лифта. Социальный лифт редко бывает быстрым. Чаще это годы подготовки, десятки неудачных попыток, бесконечные «нет» и «подожди». Тот, кто не готов к марафону, вылетает на первом же крутом подъеме.

Как настойчивость выглядит в жизни. История Дмитрия Чистякова, сценариста из Ивана-Ново. Десять лет он писал сценарии в стол, участвовал в конкурсах, получал отказы, работал не по профессии. Но он продолжал. И в итоге его сценарий купили, а потом и сняли полный метр. Настойчивость оказалась сильнее отсутствия связей и московской прописки.

Готовность к отложенному успеху: способность ждать

Что это такое. Готовность к отложенному успеху – это способность инвестировать усилия сегодня, не требуя немедленной награды. Это умение работать на перспективу, зная, что результат придет не завтра и даже не через год.

Люди, готовые к отложенному успеху, учатся не ради оценки, а ради знаний (которые пригодятся через 5 лет), идут на низкооплачиваемую стажировку ради опыта, который потом конвертируется в высокую зарплату и строят отношения и репутацию, не требуя «отдачи здесь и сейчас».

Почему это важно в контексте социального лифта. Социальный лифт не терпит «дофаминовой наркомании». Мир, где можно быстро разбогатеть на крипте или стать звездой YouTube за месяц, – это исключение, а не правило. В большинстве сфер подъем требует времени. Тот, кто требует «денег сразу», либо обманывается, либо выпадает из гонки.

Как готовность к отложенному успеху выглядит в жизни. Классический эксперимент Уолтера Мишеля с зефиром (1960-е годы, Стэнфордский университет) показал: дети, которые могли отложить немедленное удовольствие (съесть один зефир сейчас) ради будущей выгоды (два зефира через 15 минут), во взрослой жизни показывали более высокие академические результаты, доходы и социальную адаптацию.

Критическое замечание: Как и многие истории успеха, тезис «важна способность откладывать удовольствие» требует важного уточнения. Социальные психологи и поведенческие экономисты доказали, что для людей, живущих в условиях хронического дефицита (денег, времени, еды, безопасности), рациональная стратегия – брать «зефир» немедленно. Будущее для них слишком неопределенно. Это открытие, совершенное, в частности, в ходе исследования «Скрытые правила бедности» и популяризированное в книге Сендхила Муллаинатана и Эльдара Шафира «Scarcity: The New Science of Having Less and How It Defines Our Lives», полностью переворачивает классический взгляд на «способность ждать». То есть «готовность к отложенному успеху» – это привилегия относительной стабильности, а не добродетель силы воли. Вы можете себе позволить ждать, только если у вас есть базовая уверенность, что завтра вы не останетесь на улице.

Главные внутренние враги: кто тянет вниз

Если четыре опоры – это двигатели, то есть два мощных тормоза, которые мешают даже самым талантливым подняться наверх. Они действуют изнутри – и часто человек даже не осознает их присутствия.

«Эффект краба»: кто тянет вниз извне

Что это такое. «Эффект краба» (или «синдром краба») – метафора, описывающая поведение людей в группе, где кто-то пытается выбраться из «ведра» (низкого социального статуса). Другие «крабы» не помогают ему, а тянут назад, чтобы он не выбрался.

Откуда взялся термин. Наблюдение за крабами в ведре: если один краб пытается выбраться, другие цепляются за него и тянут вниз. В результате никто не выбирается.

В человеческом обществе «эффект краба» проявляется примерно так:

Семья: «Куда ты лезешь в начальники? Сиди на своей работе, как все нормальные люди».

Друзья (старый круг): «Ты что, уже считаешь себя лучше нас? Зазнался».

Коллеги: «Он просто везунчик, а мы тут пашем».

Очень важно: «эффект краба» часто маскируется под заботу. Когда вам говорят: «Не рискуй, у тебя семья», «Брось эту свою затею, ничего не выйдет», – это может быть искренняя тревога. А может – скрытая зависть, боязнь, что вы уйдете вперед и оставите их.

Как проявляется в реальной жизни. Талантливый спортсмен из небольшого города выигрывает региональные соревнования и получает приглашение в столичную академию. Его старые друзья начинают отпускать шуточки: «Ой, звезда!», «Зазнался уже?». Его тренер говорит: «А у нас разве плохо? Здесь тебя все любят». Его мать плачет: «Сынок, не уезжай, как я без тебя?». Вся эта «любовь» – форма эффекта краба. Она тянет его назад.

Что делать. Осознать, что эффект краба существует. Понять, что не все, кто желает вам добра, действительно хотят вашего роста. Иногда единственный способ подняться – отпустить старый круг (не порвать, но психологически отделиться).

Синдром самозванца: кто шепчет «ты не достоин»

Что это такое. Синдром самозванца (Impostor Syndrome) – это внутреннее ощущение, что вы не заслужили свой успех. Что вы «обманули систему», «вам просто повезло», и «скоро все узнают, что вы на самом деле никто».

Люди с синдромом самозванца склонны приписывать свои успехи удаче, а не способностям, бояться «разоблачения» и постоянно чувствуют себя «не в своей тарелке», даже находясь на заслуженной позиции.

Исследования показывают, что синдрому самозванца особенно подвержены высокоэффективные люди (как ни парадоксально), представители меньшинств (в ситуации, когда они «не вписываются» в доминирующую культуру) и первое поколение студентов/профессионалов в семье (нет семейного наследия успеха, не с кем сравнить).

Как проявляется в реальной жизни. Молодой ученый, получивший престижный грант, вместо радости испытывает панику: «Они что, ошиблись? Я не тяну на такое. Вот сейчас начну работать – и все поймут, что я бездарность». Или актер, получивший первую главную роль, всю ночь не спит: «Завтра все увидят, что я не умею играть. Меня просто не с кем было сравнить».

Почему синдром самозванца опасен. Он не просто портит настроение. Он заставляет человека работать на износ (чтобы «доказать», что он достоин), блокирует просьбы о помощи («если я попрошу помощи, это подтвердит, что я самозванец») и мешает наслаждаться успехом («все равно это не по праву мое»).

В итоге человек выгорает, бросает перспективные проекты или отказывается от повышения, потому что «не готов».

Что делать. Осознать, что синдром самозванца – не объективная реальность, а когнитивное искажение. Поговорить с наставником или психологом. Фиксировать свои достижения («дневник побед») и перечитывать в моменты сомнений.

Почему отказ убивает одного и мотивирует другого?

В жизни каждого, кто пытается подняться, однажды наступает момент Х. Это момент, когда приходит большой отказ. Не «спасибо, мы вам перезвоним», а жесткое, публичное, возможно, унижительное «нет». Реакция на этот отказ – лакмусовая бумажка, отделяющая тех, кто доедет, от тех, кто застрянет.

Какие бывают типы отказа

Формальный, резюме не прошло отбор. Эмоциональный отклик низкий. Личный, с отзывом: «Вы нам не подходите» после двух собеседований. Средний. Публичный отказ, провал на конкурсе, где все видят результат. Отклик высокий. Системный отказ, связанный с вашей идентичностью («нам не нужны женщины/вашей национальности/вашего возраста»). Очень высокая эмоциональный отклик. Унижительный отказ, жюри смеется над вашим выступлением / начальник обсуждает вашу ошибку при всех. Запредельный отклик.

Три типа реакции

Почему один и тот же отказ одних уничтожает, а других закаляет? Психологи выделяют три типа реакции.

Тип А. Персонализация («Это из-за меня»).

Человек объясняет отказ своими внутренними, стабильными качествами. «Меня уволили, потому что я глупый/ленивый/некомпетентный». Это путь в депрессию и остановку. Отказ не анализируется – он впитывается как часть идентичности.

Тип Б. Внешняя атрибуция («Это из-за них»).

Человек объясняет отказ внешними факторами: «Жюри было необъективно», «Начальник дурак», «Мне просто не повезло». Это защищает самооценку, но ничему не учит. Человек не меняет своего поведения, потому что «виноваты другие».

Тип В. Конструктивная реакция («Что я могу сделать иначе?»).

Это золотая середина. Человек: принимает отказ (не отрицает, не впадает в ярость), отделяет оценку действия от оценки личности («меня раскритиковали за этот проект» ≠ «я бездарность»). Он извлекает урок («В следующий раз я лучше подготовлю экономическую часть») и действует («Напишу заявку на следующий конкурс с учетом ошибок»).

Что предсказывает реакцию?

Исследования показывают, что тип реакции предсказывают три фактора.

Степень поддержки в детстве. Дети, которым разрешали ошибаться, не наказывая и не стыдя, во взрослом возрасте легче переживают отказы. Дети, которых ругали за «четверки», вырастают в панике от любой неудачи.

Наличие «запасного аэродрома». Человек, у которого есть альтернатива (другая специальность, накопления, поддерживающая семья), переживает отказ легче. Тот, для кого этот отказ – «последний шанс», впадает в отчаяние.

Степень идентификации с результатом. Чем больше человек слился с проектом («это не просто работа – это моя жизнь»), тем более катастрофичным кажется отказ.

Как тренировать устойчивость к отказам: практические методы

Правило «10 отказов». Поставьте себе цель получить 10 отказов в месяц. Это переводит страх в игру, снимает остроту каждого отдельного «нет».

Протокол ошибки. Ведите таблицу, где записываете: ситуация → что я сделал → обратная связь → что сделаю иначе в следующий раз. Превращает отказ в данные.

Дневник «маленьких побед». Каждый день записывайте 3 вещи, которые сделали хорошо (пусть даже очень маленькие). Это создает ресурс, на котором держится самооценка.

Разделение «действия» и «человека». Проговаривайте про себя: «Меня раскритиковали не потому что я плохой человек, а потому что в этой презентации были слабые места. Я могу исправить слабые места».

Итак, восходящая мобильность зависит не только от внешних лифтов, но и от психологических качеств самого человека. Даже сломанный лифт не остановит того, кто обладает агентностью, настойчивостью и стрессоустойчивостью.

Ключевые четыре качества: агентность (авторство своей жизни), стрессоустойчивость (работоспособность под давлением), настойчивость (способность идти к цели годами) и готовность к отложенному успеху (умение ждать). Но важно помнить, что последнее качество – не универсальная добродетель, а скорее привилегия тех, кто живет в условиях относительной стабильности.

«Эффект краба» – внешний враг. Это окружение (семья, друзья, коллеги), которое тянет вас назад, потому что ваш подъем делает их неловкими. Иногда единственный способ подняться – психологически отделиться от старого круга.

Синдром самозванца – внутренний враг. Это голос, который шепчет «ты не достоин». Он особенно силен у высокоэффективных людей и тех, кто первым в семье добивается успеха. Стратегия борьбы – рефлексия, дневник побед и разговор с наставником.

Реакция на отказ – лакмусовая бумажка. Один и тот же отказ может сломать одного и закалить другого. Тип реакции зависит от прошлого опыта, наличия «запасного аэродрома» и степени идентификации с результатом. Устойчивость к отказам тренируется – правилом «10 отказов», протоколом ошибки и разделением оценки действия и оценки личности.

Мы разобрали анатомию. Мы разобрали стратегии. Теперь – самое сложное. То, что происходит внутри.

Муравей может выучить все стратегии мира. Может завести GitHub, завести свой канал, начать помогать другим. Но если внутри него сидит страх, гордыня и установка «я должен все сам» – ничего не сработает.

Лифт не поедет, пока Муравей не пройдет трансформацию.

Что мешает Муравью подняться, это его внутренние блоки.

«Я должен все делать сам». Это самая распространенная ловушка трудолюбивых людей. Муравей гордится тем, что он «все сам». Он не просит помощи. Он не делегирует. Он не доверяет.

Откуда это берется? В детстве хвалили за самостоятельность («Какой молодец, сам сделал!»). В семье не было примера просьбы о помощи. Возник страх показаться слабым или некомпетентным.

Чем это опасно? Вы тратите в 3–5 раз больше времени на задачи, которые можно было бы решить быстрее с помощью других. Вы выгораете. Вы не растете, потому что застреваете в операционке.

Что с этим делать? Начните с малого. Попросите о помощи там, где это безопасно. «Помоги мне разобраться с этой таблицей». «Подскажи, как ты это делаешь». Вы увидите: мир не рухнет. А вы – сэкономите время и получите новый опыт.

«Связи – это нечестно». Муравей часто смотрит на Стрекозу с презрением: «Она ничего не умеет, просто языком треплет». И в этом есть доля правды. Но есть и гордыня.

Откуда это берется? Установка «честный труд – единственный путь».

Обида на тех, кто «пролез» без таланта.

Страх, что, если попросить – откажут.

Вы отсекаете себя от возможностей. Вы думаете, что «связи» – это грязь. А на самом деле связи – это инструмент. Как молоток. Им можно строить, а можно убивать. Все зависит от того, в чьих руках он находится.

Что с этим делать? Перестаньте делить мир на «честных» и «блатных». Начните строить горизонтальные связи. Не «сверху вниз», а «на равных». Помогайте другим. Соединяйте людей. Будьте полезным. И сеть начнет работать на вас – честно и по-настоящему.

«Я недостаточно хорош». Синдром самозванца. Муравей делает, делает, делает – но внутри него сидит голос: «Ты не достоин. Ты не эксперт. Скоро все поймут, что ты ничего не умеешь».

Откуда это берется? Сравнение с другими (особенно с теми, кто «уже добился»).

Перфекционизм («пока не идеально – не показываю»).

Отсутствие внешней валидации в детстве.

Чем это опасно?

Вы не показываете свою работу. Вы не подаете заявки. Вы не идете на собеседования. Вы прячетесь. И мир не видит вас. А значит – не может вас оценить.

Начните вести «дневник побед». Каждый день записывайте 3 вещи, которые вы сделали хорошо. Даже маленькие. Через месяц вы увидите, что вы уже многое умеете. И это станет вашей опорой.

«Я не умею отдыхать». Муравей работает до изнеможения. Он не умеет останавливаться. Он думает, что отдых – это для слабаков.

Откуда это берется? Культ трудоголизма в семье.

Страх, что, если остановишься – все рухнет.

Чувство вины за «безделье».

Чем это опасно? Выгорание. Депрессия. Потеря смысла. Вы достигаете цели – и не чувствуете радости. Потому что вы не умеете радоваться. Вы умеете только работать.

Введите обязательный отдых. Не «когда все сделаю», а по расписанию. Час в день. Один день в неделю. Это не слабость. Это инвестиция в вашу продуктивность. Исследования показывают: после 6 часов интенсивной работы продуктивность падает. Отдых – это не награда. Это часть работы.

Трансформация Муравья – это не про «стать другим человеком». Это про смену установок.

«Я должен все делать сам» → «Я умею делать сам, но могу и просить о помощи».

«Связи – это нечестно» → «Связи – это инструмент. Я умею им пользоваться».

«Я недостаточно хорош» → «Я достаточно хорош для следующего шага. И я расту».

«Отдых – для слабаков» → «Отдых – это часть работы. Я инвестирую в себя» →

«Я – Муравей, я должен копошиться» → «Я – Муравей, но я строю лифт».

Что можно предложить Муравью прямо сейчас для практики.

Упражнение. «Круг влияния». Возьмите лист бумаги. Нарисуйте два круга.

Внутренний круг – то, что вы контролируете (свои действия, свои реакции, свои слова).

Внешний круг – то, что вы не контролируете (мнения других, погода, политика, экономика).

Задание. В течение недели фокусируйтесь только на внутреннем круге. Каждый раз, когда вы начинаете переживать о внешнем, спрашивайте себя: «Могу я это изменить?» Если нет – отпускайте. Если да – действуйте.

Вы перестанете тратить энергию на то, что не можете изменить. И направите ее на то, что можете.

Упражнение2. «Пять просьб в неделю». В течение недели попросите о помощи пять раз. О чем угодно.

Подсказать, как лучше сделать.

Помочь с задачей.

Дать совет.

Порекомендовать кого-то.

Просто выслушать.

Вы разрушите установку «я должен все сам». И увидите, что мир – не враждебен. Люди готовы помогать.

Упражнение. «Дневник побед». Каждый вечер записывайте три вещи, которые у вас получились за день. Даже самые маленькие. «Написал 500 слов». «Позвонил клиенту». «Разобрался с задачей».

Вы создадите доказательную базу своей компетентности. И когда синдром самозванца снова зашепчет «ты не достоин», вы откроете дневник и увидите: «Нет. Я достоин. Вот доказательства».

Упражнение. «Один час на будущее». Каждый день выделяйте один час на действия, которые не приносят мгновенного результата, но работают на ваше будущее:

Обучение.

Создание портфолио.

Публикации.

Нетворкинг: строительство и поддержание сети полезных знакомств. Это не «блат». Блат – когда ты просишь «за просто так». Нетворкинг – когда ты даешь ценность и получаешь ценность взамен. Это не «сбор визиток». Собрать 100 контактов и ни с кем не общаться – это бесполезно. Нетворкинг – это отношения, а не коллекция.

Правильный нетворкинг начинается не с «дай мне», а с «чем я могу быть полезен?». Это открывает двери, которые не открываются резюме. Дает доступ к информации, которой нет в открытых источниках. Ускоряет карьеру и бизнес в разы.

Сначала помогаешь ты. Потом – помогают тебе. Это инвестиция в свою репутацию и свое будущее.

Вы вырветесь из «белки в колесе». Начнете строить лифт, а не просто копошиться.

Трансформация Муравья – это не про то, чтобы стать Стрекозой. Это про то, чтобы остаться Муравьем, но научиться летать.

Трудолюбие – ваша база.

Мастерство – ваш актив.

Видимость – ваш ускоритель.

Связи – ваш усилитель.

Надежность – ваша репутация.

Отдых – ваша страховка.

И главное: перестаньте думать, что вы «просто Муравей». Вы – Муравей, который строит лифт. И этот лифт поднимет не только вас. Он поднимет всех, кто идет за вами.

Глава 3+. Еще несколько важных аспектов

Осталось разобрать еще несколько важных аспектов, которые часто остаются за кадром, но критически влияют на успех или провал в социальном лифте.

Временной горизонт и «цена подъема»

Социальный лифт – это не мгновенное обновление, а длительный процесс со своей ценой.

Аспекты, которые стоит учитывать:

Латентный период. Между вложением усилий и результатом может пройти 2-5-10 лет. Писатель пишет в стол. Ученый годами гнет свою линию. Бизнесмен первые три года в убытке.

Цена отказа. Подъем часто требует жертв: переезд в другой город (потеря старых связей), смена круга общения (расставание с друзьями, которые «тянут вниз»), отказ от хобби или семьи на время.

Синдром самозванца. Чем выше поднимаетесь, тем острее чувство «я здесь случайно, меня разоблачат». Это нормально, но требует психологической проработки.

Точка невозврата. На определенном уровне вы уже не можете вернуться в прежнюю среду – вас там не поймут или не примут. Это создает стресс.

Практический вывод. Перед входом в лифт оцените не только выгоды, но и что вы готовы потерять и сколько времени готовы ждать.

География и «пространственный лифт». Самый недооцененный аспект. В России, с ее огромной территорией и неравномерным развитием, переезд часто эффективнее любых конкурсов.

Типы пространственной мобильности:

Центр-периферия. Переезд из малого города в Москву/СПб. Доступ к рынку труда, образованию, связям, культурной среде.

Региональный центр. Из села в областной центр. Зарплаты выше, больше вакансий.

Зарубежный лифт. Релокация в другую страну. Иная система социлифтов, зарплаты, признание.

Вахта/вахтовый метод. Работа в нефтегазовых регионах. Быстрые деньги для старта.

Важный нюанс. Переезд – это тоже социальный лифт, но с высокой ценой (потеря привычного круга, одиночество, стоимость жизни). Кроме того, в новых мегаполисах конкуренция выше, а ваши региональные заслуги могут обесцениться («подумаешь, был лучшим в Воркуте»).

Практический вывод. Не рассматривайте переезд как панацею. Сначала накопите ресурс (образование, портфолио, деньги), который сделает вас конкурентоспособными на новом месте.

Семейный и родовой капитал (обратная сторона)

Обычно говорят о том, как «свои» помогают. Но важно понимать и то, как семья может тормозить социальный лифт.

Факторы семейного торможения

Эффект «краба в ведре». Когда кто-то из семьи пытается вырваться вверх, родственники тянут его назад («куда ты лезешь?», «сиди на своей работе», «не воображай о себе»).

Образовательный разрыв. Родители не могут помочь с уроками, не понимают ценности высшего образования, настаивают на «стабильной» работе вместо рискованного, но перспективного пути.

Моральный долг. Чувство вины, если вы уезжаете или становитесь успешнее родителей. В некоторых культурах это особенно сильно.

Наследственные паттерны. Семейные сценарии карьеры («все наши были врачами, и ты будь»).

Практический вывод: Чтобы подняться, иногда нужно психологически отделиться от семьи. Не порвать отношения, но перестать руководствоваться их страхами и ограничениями. Это больно, но часто необходимо.

Гендерные и возрастные фильтры – еще одна проблема. Социальный лифт работает по-разному для разных групп. Важно знать эти «фильтры», чтобы не тратить энергию на борьбу с ветряными мельницами, а выбирать правильные стратегии.

Гендерные аспекты:

Для женщин в РФ лифты чаще работают через образование и профессии с высокой долей женского труда (медицина, образование, бухгалтерия, HR), реже – через политику и крупный бизнес.

Материнство часто становится тормозом: карьерный разрыв, снижение дохода, переключение внимания на семью.

В то же время в творческих сферах и шоу-бизнесе женский лифт может работать быстрее (спрос на женские образы, ниши «красоты и стиля»).

Возрастные аспекты:

Молодежные лифты (до 35): гранты, стажировки, конкурсы с возрастными ограничениями. Время быстрых взлетов.

Лифты для среднего возраста (35-50): Уже не работают молодежные программы. Ценятся опыт, репутация, связи. Вход дороже.

Поздние лифты (после 50): Редкость. Работают в основном через экспертность (консультант, наставник) или политику (советник, общественный деятель).

Практический вывод. Используйте возрастные окна возможностей. До 35 – штурмуйте молодежные конкурсы и стажировки. После 35 – переключайтесь на накопление экспертизы и нетворкинг.

Информационная гигиена и «шум». Современный социальный лифт перегружен информационным шумом – курсами, вебинарами, гуру успеха, которые обещают мгновенный результат.

Проблемы:

Паралич анализа: Столько вариантов, что невозможно выбрать. Вы изучаете 100 способов, но не делаете ни одного.

Ложные лифты: Схемы быстрого обогащения, инфоцыгане, секты, финансовые пирамиды. Они выглядят как лифты, но на деле – западни.

Социальные сети и зависть: Вы видите только чужие успехи, а не годы труда за ними. Это создает иллюзию, что «все уже поднялись, а я нет», и толкает к отчаянию или авантюрам.

Практический вывод:

Ограничьте потребление «мотивационного контента». 80% его – шум.

Выберите один-два реалистичных лифта (конкурс, образование, переезд) и сфокусируйтесь на них на год минимум.

Не сравнивайте себя с «вершиной айсберга» в соцсетях. Сравнивайте с собой вчерашним.

Этика и «правила игры» внутри лифта. Многие ломаются не от отсутствия таланта, а от незнания неписанных правил конкретного лифта.

Типичные этические ловушки:

Благодарность vs. Подлизывание. Где грань между «спасибо» и неприличным восхвалением? Благодарите конкретно за дело. Не переходите на личности.

Использование связей vs. Блат. Одно – рекомендация за заслуги. Другое – продвижение без заслуг. Принимайте помощь, но будьте готовы доказать, что вы ее заслужили.

Критика вышестоящих. Молчать и терпеть или высказываться? Высказывайтесь конструктивно, приватно, с предложением решения.

Конкуренция vs. Взаимопомощь. Когда помогать коллегам, а когда бороться за место? Помогайте тем, кто не на вашей траектории. С прямыми конкурентами – соревнуйтесь честно.

Практический вывод. В каждой среде есть свои «правила приличия». Перед входом в новый лифт (академия, корпорация, тусовка) потратьте месяц на наблюдение: кто с кем здоровается, как критикуют, как просят о помощи, как благодарят. Скопируйте эти паттерны.

Страх успеха и саботаж. Парадоксально, но многие люди бессознательно саботируют собственный подъем, когда он становится реальным.

Признаки саботажа:

Вы пропускаете дедлайны важных конкурсов.

Вы не отвечаете на письма от потенциального наставника или работодателя.

Вы находите тысячу причин не ехать на собеседование или переговоры.

В самый ответственный момент у вас «внезапно» заболевает голова, ломается техника, случается семейный кризис.

Почему это происходит:

Страх ответственности: Успех = больше требований, больше риска. Легче оставаться внизу, где ничего не ждут.

Страх чужой зависти: «А что скажут друзья/родственники?»

Нечувствительность к успеху: Вас не научили радоваться своим победам. Вы их обесцениваете.

Практический вывод. Отслеживайте моменты, когда вы саботируете. Задайте себе честный вопрос: «Чего я боюсь на самом деле?» Часто ответ – не провала, а ответственности и одиночества наверху. Проработайте это с психологом или через дневник.

Социальный лифт – это система. Социальный лифт – это не просто «пойти на конкурс» или «завести нужные знакомства». Это многофакторная система, где успех зависит от внутренних и внешних факторов.

Ваших качеств (агентность, дисциплина, стрессоустойчивость)

Институтов (конкурсы, образование, госслужба)

Социального капитала (наставники, связи, семья – как помогающая, так и тормозящая)

Пространства (география, переезд)

Времени (возрастные окна, терпение)

Психологии (страхи, саботаж, синдром самозванца)

Этики (правила игры в конкретной среде)

Ни один из этих аспектов не является решающим. Но игнорирование любого из них может обрушить весь лифт. Самые проницательные люди – те, кто видит всю эту систему целиком и действует по всем фронтам одновременно.

Теперь вы понимаете, что социальный лифт: не мгновенное обновление, а длительный процесс со своей ценой. Тут нет кнопки «вверх». Это не мгновенное обновление, как в компьютерной игре. Это длительный процесс, имеющий свою цену и жертвы, и свои правила – тоже.

Тут у каждого – свой путь. У Стрекозы. У Муравья. И у тех, кто научился быть гибридом.

Стрекоза поднимается на лифте через связи. Она общительная, легкая, умеет нравиться. У нее «все свои». Она знает, кому позвонить, с кем выпить кофе и коньяк, кого попросить о рекомендации.

Ее лифт: сеть, отношения, социальный капитал.

Как она поднимается? Знакомится с нужными людьми. Поддерживает отношения (поздравляет, интересуется, помогает). Просит о рекомендациях и возможностях. Оказывается в нужном месте в нужное время.

Цена ее пути: зависимость от других. Ее карьера зависит от того, как к ней относятся. Если отношения испортятся – лифт остановится. Ее терзают страхи.

Поверхностность. Она может знать многих, но глубоких знаний у нее может не быть. Это опасно: если ее «попросят показать класс» – она может не справиться.

Ожидание отказа. Она постоянно рискует услышать «нет». И это выматывает.

Нестабильность. Сегодня она на вершине, завтра – ее покровитель ушел, и лифт рухнул.

Этот лифт подходит тем, кто легко устанавливает контакты, умеет нравиться и не боится просить.

Путь Муравья: лифт через труд. Он трудолюбивый, настойчивый, надежный. У него нет «своих». У него есть только его мастерство и его труд. Его лифт: мастерство, компетенции, репутация.

Как он поднимается?

Учится. Много. Долго.

Работает. Качественно. В срок.

Строит портфолио. Публичное. Доказуемое.

Становится лучшим в узкой нише.

Цена его пути:

Время. Это самый долгий путь. Годы, а не месяцы.

Одиночество. Он работает один. И часто не видит результатов быстро.

Невидимость. Если он не умеет показывать себя – его труд остается в тени.

Выгорание. Он работает до изнеможения. И не умеет отдыхать.

Потолок. Без связей он может застрять на среднем уровне, даже если он гений.

Это подходит тем, кто готов долго учиться, кто не зависит от внешней валидации и кто умеет работать в тишине.

Путь Гибридов: лифт через мастерство и связи. Кто он: Муравей, который научился летать? Или Стрекоза, которая научилась строить?

Их лифт: Мастерство + Видимость + Связи + Надежность.

Сначала они строят базу: мастерство, портфолио, репутацию.

Потом становятся видимым: публикации, выступления, соцсети.

Потом строят горизонтальные связи: помогает другим, соединяет людей, участвует в сообществах.

И все это – на фундаменте надежности и трудолюбия.

Цена их пути:

Сложность. Нужно уметь и то, и другое. Это редкость.

Баланс. Нужно найти время и на работу, и на общение, и на отдых.

Скорость. Гибрид не быстрый, но и не медленный. Он – устойчивый.

Это подходит тем, кто готов развивать в себе обе стратегии. И кто хочет построить лифт, который не сломается.

Любой лифт – это не бесплатно. И цена – не только деньги.

Стрекоза платит:

Временем на поддержание отношений.

Эмоциями на переживание отказов.

Свободой (зависимость от других).

Муравей платит:

Временем на обучение и работу.

Здоровьем (выгорание, сидячий образ жизни).

Одиночеством (работа в тишине).

Гибрид платит:

Всем понемногу.

Но получает устойчивость.

Вопрос в том, какую цену вы готовы заплатить?

Социальный лифт – это не «повезло». Это выбор. Выбор пути. Выбор цены. Выбор скорости.

Стрекоза поднимается быстро, но ее лифт – это воздушный шар. Красиво, легко, но может слутся.

Муравей поднимается медленно, но его лифт – это лестница. Надежно, прочно, но упирается в потолок.

Гибрид поднимается средне, но его лифт – это лифт. Он едет. И он не ломается.

Что выбрать? Зависит от вас.

Если вы общительны и легки на подъем – начните со связей, но не забывайте про мастерство.

Если вы трудолюбивы и настойчивы – начните с мастерства, но не забывайте про видимость и связи.

Если вы готовы к долгому пути – стройте гибрид. Это самый надежный лифт.

И помните: любой путь – это процесс. Не мгновенное обновление. Не чудо. А годы работы. Годы ошибок. Годы роста.

Но оно того стоит. Потому что наверху – не просто «статус». Наверху – свобода. Свобода делать то, что любишь. Свобода жить так, как хочешь. Свобода быть собой.

Глава 4. Китайский императорский экзамен: первая глобальная меритократия

Когда мы говорим о социальных лифтах, одна из самых старых и совершенных конструкций находится вовсе не в Европе и не в Америке. Первая в мире массовая, формализованная и относительно объективная система вертикальной мобильности возникла в Китае почти полтора тысячелетия назад – и просуществовала более 1300 лет, пережив целый ряд династий.

Это история о том, как экзамен может стать главной дверью наверх – и одновременно инструментом контроля, консервации и, как ни парадоксально, коррупции. История дает нам важнейшие уроки о природе любого социального лифта.

Система «Кэцзюй»: рождение меритократии, или история о том, как отбирали чиновников в Китае (до экзаменов).

До введения экзаменационной системы в Китае действовала так называемая «система девяти рангов» (цзю пинь чжун чжэн чжи), зародившаяся еще в эпоху Хань (206 г. до н.э. – 220 г. н.э.). Местным правителям предписывалось рекомендовать кандидатов на посты в правительстве, характеризуя их таланты соответственно девяти степеням.

На практике это выглядело иначе. Рекомендации получали не самые способные, а самые знатные и богатые. Влиятельные кланы фактически монополизировали доступ к власти, передавая должности по наследству. Это была классическая закрытая система: если ты родился не в той семье, твои шансы подняться стремились к нулю.

Как появилась система Кэцзюй

Первый император династии Суй Вэньди (Ян Цзянь, 541–604 гг.) положил конец этой монополии. Он упразднил систему девяти рангов, разрушив механизм, с помощью которого знатные роды отбирали кандидатов на государственную службу. Вместо рекомендаций был введен экзаменационный отбор.

При следующем императоре Суй Янди (569–618 гг.) была учреждена первая государственная экзаменационная сессия на соискание ученой степени цзиньши – высшей ученой степени в империи. На этих экзаменах проверялись знания канонов (классических конфуцианских текстов) и понимание политических событий.

Так, в 605 году родилась система «Кэцзюй» (##) – от слов кэ («классифицировать», «разряд») и цзюй («выбирать», «рекомендовать»). Она просуществовала в Китае более 1300 лет (с небольшими перерывами и изменениями) до 1905 года, когда в империи Цин была окончательно упразднена. Это был мощнейший социальный лифт, который позволял любому мужчине (теоретически) подняться из низов до вершины власти.

Как это работало?

Система была многоступенчатой и невероятно сложной.

Уровни экзаменов: Кандидаты проходили испытания на уездном, провинциальном и столичном уровнях. Те, кто сдавал экзамен в императорском дворце, получали высшую степень цзиньши (##).

Что сдавали. Экзамены были сугубо гуманитарными. Главное внимание уделялось знанию конфуцианских канонов (Четверокнижие и Пятикнижие), умению писать сложные эссе (знаменитое «восьмичленное сочинение») и сочинять стихи.

Условия проведения. Условия были жесточайшими. Экзамены могли длиться несколько дней в крошечных кабинках-кельях, где кандидаты не только писали, но и спали. За списывание или подкуп экзаменаторов можно было поплатиться жизнью.

4.2. Как работала экзаменационная система

Кэцзюй поражает своей продуманностью и масштабом. Это была многоуровневая система отбора, напоминающая современные олимпиады, но с гораздо более высокими ставками.

Уровни экзаменов

В классическом варианте, утвержденном в начале эпохи Сун (X–XIII вв.), система состояла из трех основных ступеней:

1-я. Сюцай (##, «цветущее дарование», или шэньюань). Давала диплом первой степени (примерно бакалавр). Экзамен на уровне уезда.

2-я. Цзюжэнь (##, «поднятый человек»). Вторая степень. Экзамен на провинциальном уровне раз в три года.

3-я Цзиньши (##, «вошедший в число избранных»). Высшая степень. Экзамен в столице раз в три года.

Победители высшего (столичного) экзамена получали особые титулы:

Чжуаньюань (##) – абсолютный победитель, экзамен занявший 1-е место первого класса.

Баньянь (##) – 2-е место первого класса («глаза, расположенные рядом с лучшим ученым»).

Таньхуа (##) – 3-е место («избранный талант»).

Конкурс был чудовищным. В 1850 году на уездный экзамен подали заявки почти два миллиона человек. Но до заключительного, столичного тура дошли всего... триста счастливых. Только они могли рассчитывать на высокую государственную должность.

Почему это был социальный лифт?

Несмотря на все недостатки, это был прорыв для своего времени.

Меритократия на практике. Впервые в истории огромной империи статус человека определялся не происхождением, а его умом и усердием.

Ослабление аристократии. Система была создана, чтобы ослабить влияние знатных кланов и набрать на службу преданных лично императору «новых людей».

Культ знаний. В обществе сформировалось глубокое убеждение: «учись – и добьешься». Образование стало главной ценностью.

Ограничения: не все складывалось идеально. Важно понимать, что это не была «страна равных возможностей» в современном смысле.

Вход стоил денег. Подготовка к экзаменам была долгой и дорогой, нанимать учителей могли только состоятельные семьи. Поэтому большинство успешных кандидатов все равно происходили из богатых землевладельцев или чиновников.

Коррупция и поборы. На протяжении всей истории системы процветали злоупотребления: экзамены отменяли, должности продавали, а «своих» кандидатов продвигали в обход правил.

«Мертвые» знания. Упор на заучивание древних текстов и формальное сочинительство оторвал систему от реальных потребностей управления, что особенно остро проявилось при столкновении с Западом в XIX веке.

Тем не менее, именно эта система сформировала тот самый слой ученых-чиновников, или мандаринов, которые управляли Китаем на протяжении многих веков.

Экзамены проходили в специальных помещениях – длинных рядах крошечных кабинок-келий (см. реконструкцию в Храме Конфуция в Нанкине). В каждой такой кабинке кандидат находился во время испытаний: писал, спал, ел. Связь с внешним миром была исключена.

Дисциплина была железной: на экзаменах глушили любую связь, изымали гаджеты (в современном контексте – шпаргалки и книги). Сегодня в Китае для проведения Гаокао (современного аналога) даже привлекают ИИ для наблюдения за экзаменуемыми.

Что сдавали?

Ключевая особенность – гуманитарный уклон. Проверялось:

Глубокое знание конфуцианских классических текстов («Четверокнижие», «Пятикнижие»).

Умение писать изысканные стихи и философские эссе в строгой форме (знаменитое «восьмичленное сочинение» – багувэнь).

Знание императорских указов и кодексов.

Креативность не приветствовалась. Китайская империя искала не новаторов, а хранителей традиции – тех, кто сможет безошибочно цитировать классиков и проводить в жизнь императорскую политику.

Социальный лифт: «власть достойных» на практике

Система Кэцзюй была для своего времени революционно справедливой. Она стала «мостом» между императорским домом и местными элитами, а также механизмом лояльности и контроля над огромными территориями.

Что работало на практике

Формальное равенство возможностей

Теоретически, к экзаменам допускался каждый взрослый мужчина, независимо от финансового состояния и социального статуса. Известен случай (эпоха Тан), когда обладателем высшей степени оказался мусульманин – яркое свидетельство формальной меритократии.

Ослабление аристократии

Экзамены были призваны ослабить влияние знатных кланов и набрать на службу преданных лично императору «новых людей». Теперь продвижение зависело не от происхождения, а от результата.

Культ знаний

В китайском обществе укоренилась идея, что ученость – главный путь вверх. Эта установка дожила до наших дней и проявляется в отношении к современному Гаокао.

Где система давала сбой

Но было бы ошибкой идеализировать Кэцзюй как «страну равных возможностей». Коррупция и неравенство пронизывали систему с самого начала.

Главный фильтр – деньги. Обучение было долгим и дорогим. Для подготовки детей требовались годы полного погружения в учебу, что могли позволить себе только состоятельные семьи, нанимавшие частных учителей. Поэтому большинство кандидатов все равно были выходцами из богатых землевладельцев и чиновников.

Прямая коррупция. Писатель У Чэньэнь, автор романа «Путешествие на Запад», хорошо знал эту проблему. Он был талантлив, но так и не смог сдать экзамены. Проблема была не в его способностях – у него просто «не было влиятельных знакомых и покровителей». Экзаменаторы просто не могли «завалить» сына из знатной семьи, как бы плохо он ни ответил. Свою сатирическую критику бюрократии и продажности он зашифровал в приключениях Царя Обезьян, опубликовав роман только на закате жизни.

Альтернативные пути. Будучи дорогой к власти, система давала и множество возможностей для злоупотреблений. Иногда коррупция доходила до того, что экзамены отменяли вообще и должности начинали просто продавать.

Судья Ди: идеальный продукт лифта

Самый яркий способ понять, как система воспитывала своих героев – обратиться к ее идеальному продукту. И это, без сомнения, Ди Жэньцзе (###) – реальный чиновник и государственный деятель, живший в эпоху Тан (630–700 гг.), который спустя столетия стал легендарным Судьей Ди, китайским Шерлоком Холмсом.

Реальная карьера: блестящий чиновник

Ди Жэньцзе родился в 630 году в семье потомственных чиновников высокого ранга. Его дед и отец занимали важные государственные посты. Он усердно учился, сдал императорские экзамены и получил свою первую должность.

Его карьера – это воплощение мечты любого кандидата:

Ранние годы. Служил секретарем в правлении провинции. За год разобрал 17 000 дел, и «не было жалоб по поводу результатов суда».

Принципиальность: Когда император Гао-цзун хотел казнить двух чиновников, неумышленно срубивших кипарис на императорской могиле (по закону им полагалось только смещение с должностей), Ди Жэньцзе вступился. Император оскорбился и хотел его уволить, но Ди настоял. В итоге император смягчился и сослал провинившихся.

Борьба с коррупцией. Он обвинил министра Вэй Хунцзи в том, что тот провоцирует императора на расточительство (построив три роскошных дворца), и обвинил чиновника Ван Бэньли в пристрастности и злоупотреблениях. Император хотел простить их, но Ди настоял на наказании.

Инспекторская деятельность. В 688 году он закрыл 1700 местных храмов, которые, по его мнению, были посвящены неподобающим божествам.

Вершина. Он дослужился до должности канцлера (цзайсян) при императрице У Цзэтянь – самого высокого поста в империи, и считается одним из самых почитаемых чиновников ее правления.

Литературный герой. что сделало его легендой

В XX веке голландский дипломат, востоковед и писатель Роберт ван Гулик принес историю Ди Жэньцзе на Запад. Он перевел древнекитайский детективный роман «Ди Гун Ань» (Дела судьи Ди), а затем начал писать собственные повести.

Именно в этих книгах судья Ди стал тем идеальным героем, которого мы знаем:

Образец честности и морали. Лишен заносчивости, демократичен, заботлив с подчиненными, но не допускает панибратства. Он не берет взятки (хотя в одной книге ему приходится это сделать, чтобы изловить высокопоставленного преступника, на что не хватает жалованья).

Мастер-детектив. Он распутывает самые фантастические преступления, опираясь на логику и знание человеческой природы.

Гуманист. В повести «Четыре пальца» он по закону обязан посадить молодую девушку в тюрьму. Понимая, как это пагубно скажется на ее жизни, он решает отдать ее служанкой в дом зажиточного горожанина, чтобы она могла устроить судьбу.

Моральные дилеммы. В повести «Убийства гвоздями» он ставит свою карьеру на кон, приказав повторно вскрыть могилу (за что без результатов ему грозит смертная казнь). Не получив улики, он готовится к смерти – но выход подсказывает жена судебного лекаря, косвенно признавшаяся в преступлении. Пытаясь спасти его, она кончает с собой, и этот случай заставляет судью пересмотреть свои жизненные приоритеты.

Профессиональные качества. Почему он стал легендой?

В историю и культуру он вошел не как политик, а как непревзойденный детектив – «китайский Шерлок Холмс». Именно его работа на местах продемонстрировала идеал чиновника, рожденного системой кэцзюй.

Блестящий аналитик. Он распутывал самые сложные дела – от загадочных убийств до ухищренных контрабандных схем.

Неподкупный борец за справедливость. Его имя стало нарицательным для обозначения честного судьи, который не боялся идти против знати и выносить правый приговор, даже если это грозило ему самому.

Лидер команды. У него была своя «команда мечты» – трое бывших преступников, чьи специфические навыки он использовал для поимки других преступников.

Именно этот синтез – элитное образование, высокий моральный облик и невероятная эффективность – сделали его символом успешной реализации социального лифта.

Почему он – идеальный продукт лифта?

Ди Жэньцзе (реальный и литературный) воплощает в себе все, что система Кэцзюй пыталась воспитать:

Образование. Он – продукт лучшей образовательной системы, блестяще сдал экзамены и знает каноны.

Компетенция. Он эффективен, решает тысячи дел, управляет регионами.

Лояльность (идеологическая). Он служит государству, а не клану, и готов идти на риск ради справедливости.

Моральная устойчивость. Он не берет взяток и борется с коррупцией.

Это был идеал, к которому стремились миллионы кандидатов, зубривших конфуцианские тексты.

Наследие: Гаокао и культ знаний сегодня

Система Кэцзюй была отменена в 1905 году, но ее «генетический код» остался в китайском обществе навсегда. Сегодня он проявляется в Гаокао – национальном вступительном экзамене в вузы.

Гаокао (##) – это самое близкое, что есть у современного мира к императорскому экзамену. Можно сказать, что Гаокао – прямой наследник древней системы.

О его масштабах и накале страстей говорит уже то, что в 2025 году его сдавали 13,35 миллиона человек (в России ЕГЭ сдают около 700–800 тысяч).

Что такое Гаокао сегодня. Основные характеристики этого экзамена, по данным на 2025–2026 годы:

Что сдают. 3 обязательных предмета (китайский, математика, язык) + 2 по выбору (точные или гуманитарные).

Атмосфера. Экстремальный стресс, меры безопасности (глушилки, ИИ-наблюдение, врачи и психологи на дежурстве).

Ставка. Результат практически единолично определяет, поступит ли выпускник в престижный вуз.

Длительность. 3–5 дней (сжато, в отличие от растянутого на недели ЕГЭ).

Образование как культ

В основе лежит все та же конфуцианская философия, что и 2000 лет назад.

Уважение к учителю: Учитель в Китае – фигура, наделенная огромным авторитетом.

Дисциплина и труд: Система образования по-прежнему делает упор на заучивание, повторение и невероятную усидчивость. Китайская пословица «Неуклюжая птица летит раньше» отражает веру в то, что усердный труд может компенсировать недостаток таланта.

Теневая сторона медали

Однако современный «лифт» работает на пределе человеческих возможностей, что порождает серьезные проблемы:

Колоссальный стресс. Уровень тревоги и депрессии среди китайских школьников и студентов чрезвычайно высок.

Жестокая борьба. Дети учатся по 10-12 часов в день, а каникулы посвящают дополнительным занятиям, чтобы получить конкурентное преимущество.

Гаокао как социальный лифт: мифы и реальность

Для Китая Гаокао остается главным символом восходящей мобильности. Исследователь из Китайской национальной академии образовательных наук отмечает: «Лучшие ученики, независимо от социального статуса и региона проживания, получают путевку в жизнь – возможность поступить в лучшие университеты и заложить основу для успешной карьеры».

Однако есть и сомнения. В последние годы китайское общество начинает осознавать, что:

Диплом не гарантирует работу. Рынок труда меняется быстрее, чем университеты. Все больше китайцев понимают, что экзамен – «лишь один из этапов жизни, а не ее конец, и это помогает снизить стресс».

Рынок предлагает больше возможностей для роста, чем экзамен. Предпринимательство, занятость и капитал предлагают гораздо больше возможностей для социальной мобильности, чем Гаокао. Экзамен подобен лифту в многоэтажном здании – он поднимает вас вверх, но в заданной структуре. Рынок – открытая равнина: труднее ориентироваться, но и возможностей гораздо больше.

И все же, как отмечает тот же эксперт, «общественное доверие к Гаокао как к "честному и надежному" пути к успеху намного превосходит веру людей в рыночный потенциал».

Вызовы: стресс, неравенство и поиск альтернатив

В 2025 году число участников Гаокао впервые с 2018 года снизилось – на 70 000 человек (до 13,35 млн). Это отчасти связано с демографией, но отчасти – с тем, что все больше китайцев начинают сомневаться в системе, где «одержимость баллами ставит учеников, родителей и школы в ситуацию растущего давления с убывающей отдачей».

Главный вызов современной китайской системе образования – уйти от «экзамена-как-самоцели» и построить систему, «которая ценит разные формы достижений, творчество и эмоциональный интеллект».

Обратите внимание на наблюдение из англоязычного китайского издания China Daily: «Сравните экзаменационный зал и рынок. Гаокао организован, предсказуем и предлагает четкую структуру вознаграждения. Рынок хаотичен и рискован, но часто гораздо более вознаграждает для тех, кто добивается успеха».

Подведем итоги. Система Кэцзюй – первая в мире глобальная меритократическая система. Она просуществовала 1300 лет и позволила миллионам людей получить доступ к власти независимо от происхождения.

Структура была многоуровневой (уезд → провинция → столица), а конкуренция – невероятно жесткой (миллионы участников, сотни победителей).

Честность была относительной. Экзамены были формально открыты для всех, но реальный доступ имели только состоятельные, способные оплатить долгие годы подготовки. Коррупция и протекционизм были системными проблемами.

Судья Ди – идеальный продукт этой системы. Реальный чиновник, прошедший экзамены, стал легендарным героем, олицетворяющим компетентность, моральную чистоту и эффективную государственную службу.

Главное наследие – современный Гаокао, который остается главным социальным лифтом в Китае. Однако его роль меняется, и китайское общество начинает искать альтернативы экзаменационной монополии.

Библиография к Главе 4

1. Роман Бондарчук. «Можно ли победить коррупцию?» – УзА (Узбекистан), 2023.

Анализирует систему Кэцзюй, ее роль как «моста» между императорским домом и элитами, механизмы борьбы с коррупцией (смена мест службы) и свидетельства о коррупции в экзаменационной системе (на примере писателя У Чэньэня).

2. Энциклопедия LiveLib / Академик. «Судья Ди».

Детальное описание литературного и исторического героя Ди Жэньцзе. Показывает его как образец честности, принципиальности и моральной устойчивости, столкновения с коррупцией и моральными дилеммами.

3. КП. «Около 13 миллионов китайцев сдадут аналог российского ЕГЭ: И это не просто тест, а экзамен всей жизни». – 2025.

Репортаж о современном Гаокао (2025), его масштабах (13,35 млн участников), процедуре, мерах безопасности, стрессовой атмосфере и роли как социального лифта.

4. Наталья Ярошук. «Как китайские императоры единый госэкзамен сочинили» // Школьный психолог. – 2010.

Глубокий анализ философии экзамена, его уровней (уезд, провинция, столица) и «этикета подчинения», который система воспитывала.

5. Википедия: Ди Жэньцзе / Кэ цзюй.

Историческая справка о реальном Ди Жэньцзе (630–700) – его происхождении, карьере, принципиальности и конфликтах с императорами.

6. China Daily. «Gaokao not only way to be successful in life». – 2025.

Критический взгляд на Гаокао: снижение числа участников, сомнения в эффективности экзамена как социального лифта, сравнение с рынком («лифт vs открытая равнина»).

7. Xu Baofeng. «Кэ цзюй / Императорская экзаменационная система» // Энциклопедический словарь китайской культуры.

Фундаментальное описание системы: история создания (династия Суй, 605 г.), структура и значение для ослабления аристократии.

Точная дата основания системы Кэцзюй варьируется в источниках: 605 год (династия Суй) или начало династии Тан (618 г.). В академической литературе принято считать 605 год.

Глава 5. Дореволюционная Россия: Табель о рангах и сословный фильтр

В предыдущей главе мы увидели, как работала первая глобальная меритократия – китайская система Кэцзюй, где экзамен стал главным пропуском наверх. В России XVIII–XIX веков сложилась иная, во многом противоположная модель. Социальный лифт в дореволюционной России представляет собой уникальный исторический феномен: именно тогда сформировалась система, где образование и государственная служба стали главными механизмами вертикальной мобильности. Это был сложный путь со множеством барьеров, но для тех, кто его преодолевал, он открывал реальную возможность изменить свой статус, подняться по социальной лестнице и даже получить личное дворянство.

Петр I, нуждаясь в образованных специалистах для армии, флота и строящегося государства, начал создавать сеть специализированных учебных заведений. Это были самые настоящие «школы для начальников».

Какие школы были созданы

Школа математических и навигацких наук. 1701 г. Подготовка моряков, инженеров, артиллеристов.

Артиллерийские и инженерные школы. 1712 г. Обучение военно-техническим специальностям.

Медицинская школа при Московском госпитале 1707 Подготовка врачей

Цифирные школы. 1714 г. Начальное математическое образование для детей «всякого чина».

Условия приема и обучения

Главная революция петровских школ заключалась в том, что они были бессословными по замыслу. В указе 1714 года прямо говорилось: «Учить всех дворянских и приказного чину, дьяческих и подьяческих детей... также и всех дворовых людей». Это был осознанный разрыв с традицией, когда образование было привилегией исключительно высшего сословия.

Кого и как принимали:

Возраст – от 12 до 17 лет.

Обязательно умение читать, писать и считать, знание «Закона Божьего».

Дворяне начинали обучение с 15 лет.

Отбор был суровым – часто проводились вступительные испытания.

Учебный день продолжался до 10–12 часов. Дисциплина поддерживалась жестко – за неуспеваемость и пропуски секли розгами, исключали из школы, отправляли в солдаты. Это была «школа выживания», где выдержали не все.

Социальный эффект петровских школ

Эти школы стали лифтом не столько из низов вверх, сколько механизмом формирования новой элиты – образованного дворянства. Через них прошли тысячи людей, ставших офицерами, инженерами, чиновниками. А главное – они задали принцип, который потом работал столетиями: карьера зависит не от происхождения, а от образования и службы.

Условия приема в университет в XIX веке

К XIX веку университетская система в России окончательно сформировалась. Поступление в университет было престижным и доступным далеко не для всех, но при этом не было закрытым сословно.

Главный «пропуск» в университет – гимназический аттестат.

Ключевой принцип, установившийся к середине XIX века: выпускники классических гимназий принимались в университеты без вступительных экзаменов.

То есть сам факт успешного окончания гимназии (которая сама по себе была элитным учебным заведением) уже давал право на зачисление. Это была своего рода «образовательная трасса»: гимназия → университет → карьера.

Кого принимали без экзаменов:

Выпускников классических гимназий, сдавших выпускные экзамены на аттестат.

Семинаристов (они были одной из самых массовых категорий студентов в начале XIX века).

Стипендиатов Царства Польского (учебные заведения, готовившие учителей).

Кто должен был сдавать экзамены:

Выпускники реальных училищ (технический уклон) – но только на профильные факультеты.

Самоучки и экстерны, не имевшие гимназического образования.

Лица, окончившие учебные заведения, не дававшие права на поступление.

Вступительные экзамены: что сдавали

Если абитуриент не имел гимназического аттестата (или аттестат был не «отличный»), ему предстояло пройти испытания по полной программе гимназического курса. В середине XIX века перечень был внушительным:

Закон Божий и Священная история

Математика (включая алгебру, геометрию, тригонометрию)

Физика

География

История (русская и всеобщая)

Русский язык и словесность (обязательное сочинение)

Латинский язык (переводы Цицерона, Вергилия, Овидия)

Греческий язык (в некоторых университетах)

Французский и немецкий языки

Оценок было три: «неудовлетворительно», «удовлетворительно» и «весьма удовлетворительно» – последние две давали право на поступление.

Конкурс и «исторические параллели»

Интересно, что уже тогда критика системы звучала знакомая. Университеты жаловались, что гимназические аттестаты не всегда отражают реальный уровень знаний учеников, а ученики, в свою очередь, жаловались на перегруженность программы. Профессора считали, что гимназисты не знают главного – латыни, а гимназисты – что программа не имеет отношения к реальной жизни. Ничего не напоминает?

Доля абитуриентов, поступавших без экзаменов, в некоторые годы достигала 70%.

Социальный лифт был неразрывно связан с государственной службой, а главным документом, определившим правила игры на два столетия, стала петровская «Табель о рангах».

Это история о том, как чин заменил род, как образование стало обязательным условием карьеры, как женщины начали (впервые!) получать системное образование и как купеческие миллионы конвертировались в дворянские гербы через благотворительность. История, полная парадоксов: реформа, призванная дать шанс талантливым «из низов», на практике создала новую бюрократию, где главным навыком стало умение «подлизываться» к начальству.

Образовательный ценз для получения чина чиновников

Это, пожалуй, самый сильный механизм социального лифта в дореволюционной России. Связь между образованием, университетской степенью и чином по Табели о рангах была закреплена юридически.

Как это работало.

В 1819 году было утверждено «Положение о присуждении ученых степеней», которое окончательно связало университетские степени с классами по Табели о рангах.

Окончание университета давало право претендовать на должности 14–12 классов, на звание личный почетный гражданин (с 1832 г.), право на чин коллежского секретаря или губернского секретаря. Степень кандидата – на должности 10–9 классов, звание Титулярный советник, право на личное дворянство (с 1845 г.). Степень магистра – на 8–7 классную должность, звание Коллежского асессора (потомственное дворянство). Степень доктора – на 8 класс. Коллежский асессор и выше.

Местничество: что реформа пыталась сломать

Чтобы понять значение «Табели о рангах», нужно сначала понять, с чем Петр I боролся. Этой системой было местничество.

Что такое местничество. Это не просто «продвижение своих», как иногда думают. Местничество – это сложная иерархическая система, где место человека на службе определялось не его личными заслугами, а родовитостью его фамилии по отношению к другим фамилиям.

Как писал великий русский историк Василий Ключевский:

«Позднейшие поколения родословных людей должны были размещаться на службе и за столом государя, как размещались первые поколения. Отношения между фамилиями, раз установившиеся, не должны были изменяться. Как некогда стали на службе отцы и деды, так должны стоять дети и все дальнейшие потомки» .

Местничество устанавливало не наследственность конкретных должностей (это было бы феодальным порядком), а наследственность служебных отношений между фамилиями. Около сотни родов фактически управляли страной, неся за нее коллективную ответственность.

Почему это был не просто «произвол», а система. У местничества были и свои преимущества. Это была своего рода «кадровая служба» с формализованными правилами, где существовал даже специальный Разрядный приказ, распределявший чиновников по должностям и следивший, чтобы никто не был ущемлен.

Более того, внутри этой системы действовала гибкость: если умного сына отправляли учиться на госслужбу, смелого – в воины, а ленивого и неспособного – в попы. Одаренного «дворового человека» (крепостного) тоже могли выдвинуть, и тогда он верой и правдой служил своим благодетелям.

Но были и серьезные минусы. Система была закрытой – выскочки (вроде петровских фаворитов) в принципе были невозможны. «Общество» всегда сообща выступало против тех, кто пытался пробиться без роду. Петр I, который сам был чужд «породных» предрассудков (он приближал талантливых «из грязи», как Александр Меншиков), решил эту систему сломать.

«Табель о рангах»: механизм превращения службы в лифт

4 февраля 1722 года Петр I ввел «Табель о рангах» – документ, разделивший всех гражданских чиновников и военных на 14 классов. Это стало, возможно, его важнейшей реформой в сфере управления.

Суть реформы. Де-юре «Табель» должна была создать «социальные лифты» для одаренных выходцев из бедного дворянства и даже из простолюдинов. Петр искренне хотел, чтобы место человека на службе определяли его способности и усердие, а не «порода».

Как это работало:

Канцлер, действительный тайный советник 1-го класса, высший чин.

Тайный советник. III. Генерал-лейтенант в армии.

Статский советник. V. Полковник в армии

Коллежский асессор. VIII. Потомственное дворянство (после 1845 г. – с V класса).

Титулярный советник. IX. Возможность стать личным дворянином

Губернский секретарь. XII.

Коллежский регистратор. XIV. Низший чин (тот самый Акакий Акакиевич).

Ключевой момент изначального замысла Петра: сыновья титулованных особ не имели права на чин, пока «Отечеству никаких услуг не покажут». Необходимый минимум «служения

Отечеству» император сформулировал лично: знать основные действия арифметики, уметь читать, писать и владеть иностранным языком.

Что это давало простолюдину. Единственное сословие, которого не касалась «Табель», было крепостное крестьянство. Всем же прочим неподатным сословиям давался реальный шанс изменить свой статус. Рядовой солдат за личную храбрость мог быть произведен в офицеры. Первый же низший армейский чин – прапорщик (XIV класс) – уже давал право на личное дворянство. Так бедняк мог стать представителем привилегированного класса.

Влияние на культуру. Именно «Табель о рангах» стимулировала сложение нового класса – «служилого дворянства». Его представители получали титул благодаря службе в армии или на «штатской» (бумажной) работе. Кстати, именно по этой лестнице поднимался отец Ленина – Илья Николаевич Ульянов, который дослужился до действительного статского советника (IV класс), получив тем самым потомственное дворянство. Так что Владимир Ульянов (Ленин), человек, уничтоживший сословную систему, по происхождению сам являлся потомственным дворянином.

Что это означало на практике

Образование давало стартовую позицию на государственной службе, которую нельзя было получить иначе, кроме как через выслугу лет или особые заслуги.

Пример: Выпускник университета получал чин коллежского секретаря (XIV класс) и личное почетное гражданство. Через несколько лет службы он мог дослужиться до титулярного советника (IX класс). А степень кандидата (X класс) позволяла начать с более высокой позиции. Это был реальный «стартовый капитал», который давало именно образование.

Важный нюанс: Наличие университетского диплома не просто формально давало чин. Оно делало чиновника конкурентоспособным в глазах начальства. Чиновники с образованием продвигались по службе быстрее, чем те, кто начинал с низших должностей без образования.

Критика и ограничения

Система не была идеальной. При Николае I, опасавшемся «вольнодумства» в университетах, были введены ограничения на количество студентов – от 300 до 400 человек на университет. Также сохранялись сословные барьеры: дети крепостных крестьян формально могли учиться, но фактически – с огромным трудом.

Почему этот лифт работал

Обобщая, можно выделить три ключевых принципа, которые делали этот лифт эффективным:

1. «Гимназия – университет – чин» как единая система

Образование было интегрировано в государственную карьеру. Ты не просто учился, ты готовился к службе. Это создавало четкую, понятную траекторию.

2. Прямая конвертация знаний в статус

Диплом (или степень) давал гарантированное преимущество при поступлении на службу. Это не «может быть, пригодятся», а «ты прошел – получаешь».

3. «Честный» механизм оценки

Экзамены, особенно в первой половине XIX века, были максимально формализованы. Профессора не знали абитуриентов лично, оценивались знания, а не связи.

Критика и сбои в работе «Табели о рангах»

Однако у этой системы были и вопиющие недостатки. Оценивая реформу, важно понимать, как она работала (или не работала) на практике.

Что сломалось. По мнению ряда историков, Петр, ломая старую систему (местничество), не смог построить новую, лишенную пороков. Вместо естественного отбора талантов «Табель» превратилась в механизм продвижения не столько родовитых, сколько «подлизавшихся» к начальству. На высшем уровне – при дворе – нужно было уметь понравиться императору или его фаворитам. Сумел – карьера сделана.

Иностранцы вместо русской элиты. В новой системе коренным образом изменились критерии роста. На важные посты вместо русской аристократии часто назначались иностранные «проходимцы» (известно, что многие петровские сподвижники были иноземцами). Русские чиновники, которые оставались в элитах, – это те, кто «согласился служить двойнику», то есть предатели старого уклада.

Критерии лояльности. По сути, «Табель» заменила принцип «клановой принадлежности» (к своей фамилии) на принцип личной лояльности императору и начальству. С одной стороны, это давало шанс выскочкам, с другой – породило повальное угодничество и чинопочитание. Погоня за чином (чтобы получить дворянство) на долгие годы стала главной страстью русского чиновничества.

Царскосельский лицей: «питомник элиты»

Если «Табель о рангах» была законом, описывающим карту чинов, то Царскосельский лицей стал примером работающего механизма по подготовке «начальников» – кузницей кадров для высшего эшелона власти.

Как создавался лицей. 19 (31) октября 1811 года в Царском Селе открылось привилегированное учебное заведение для мальчиков из дворянских семей. Инициатива исходила от государственных деятелей либерального толка – министра народного просвещения Алексея Разумовского и реформатора Михаила Сперанского.

Сам Сперанский разработал уникальную программу. Изначально предполагалось, что в лицее будут учиться младшие братья царя Александра I – Николай и Михаил, но в итоге император передумал.

Что давал лицей. Это было шестилетнее обучение, которое по программе соответствовало университетскому. Учили не только «наукам» (словесность, история, физика, математика, законы), но и «искусствам»: фехтованию, верховой езде, рисованию, балльным танцам и даже плаванию.

Выпускники, в зависимости от академических успехов, получали гражданские чины от XIV класса (коллежский регистратор) до IX класса (титулярный советник). Стать в 17-18 лет титулярным советником означало огромный жизненный успех – минуя несколько ступеней служебной лестницы.

Дух и атмосфера. В отличие от большинства тогдашних учебных заведений (кадетских корпусов), в лицее не применялись розги и телесные наказания. Это был передовой педагогический эксперимент: упор делался на развитие личности, чувства собственного достоинства и уважения к окружающим, а не на муштру.

Пушкин писал о лицейской братии: «В начале жизни школу помню я; Там нас, детей беспечных, было много; Неровная и резвая семья».

Кого поднимал лифт? Сословная реальность

Важно понимать, что это был лифт «для своих», то есть для дворян. Однако и внутри дворянского сословия он давал шанс тем, у кого не было связей при дворе.

Строгий отбор. Принимались мальчики 10–12 лет, «отличнейшие воспитанники дворянского происхождения». Но «отличнейший» – это не только про происхождение, но и про способности. Требовалось сдать вступительные экзамены.

Статистика. За 33 года существования Лицея в Царском Селе (1811–1843) его окончили 286 человек. Это элита, прошедшая жесткий отбор.

Результаты: знаменитые «лицеисты пушкинского выпуска»

Лучшая иллюстрация работы этого лифта – судьбы выпускников самого первого, «пушкинского», набора 1811 года. «Из 30 мальчишек вышли те, кто составил славу России».

Кто выходил из стен. Первый выпуск «пушкинского» набора (всего было 30 человек) дал стране декабристов (Пушкин, Кюхельбеккер), гениального поэта (Пушкин), будущего мини-

стра иностранных дел и канцлера (Александр Горчаков), адмирала и полярного исследователя (Федор Матюшкин).

Все они начинали как 12-летние мальчики, не имевшие за плечами ничего, кроме дворянской фамилии. А вышли оттуда уже с чинами, готовые занять ключевые посты в государстве.

Впоследствии лицей окончили выдающиеся деятели: писатель Михаил Салтыков-Щедрин («писал с ядом»), реформатор, введший суд присяжных, – министр юстиции Дмитрий Замятин, премьер-министр Российской империи князь Голицын (последний глава правительства).

Эволюция в сторону элитарности. Первые наборы были небольшими (как правило, до 30 человек). Но к 1832 году число учащихся увеличили до 100, а часть мест стала платной и финансировалась за счет желающих.

Когда лифт сломался: эволюция в сторону элитарности

Со временем механизм лифта стал пробуксовывать. Изначально задуманный как «школа для талантливых», Лицей быстро превратился в «школу для богатых и родовитых».

Ужесточение приема. С 1840-х годов в Лицей стали принимать в основном детей из очень узкого круга: потомственных дворян, детей чиновников не ниже статского советника и генералов.

Смена профиля. Упор в обучении все больше делался на правовые дисциплины, готовя не столько «просвещенных управленцев», сколько «верховных бюрократов».

Конец истории. В 1844 году Лицей перевели в Петербург и переименовали в Александровский. Он просуществовал до 1918 года, но его роль как общегосударственного социального лифта, поднимающего таланты со дна, была уже утрачена. Он стал кузницей кадров для «своих».

Если изначально лицей готовил «реформаторов» и мыслителей, то позже он все больше превращался в элитарное заведение по воспроизводству замкнутой касты чиновников. Это привело к парадоксу: лицей, который должен был стать «социальным лифтом» для талантливых молодых людей из разных слоев, превратился в символ недоступности. Именно поэтому в современной России, когда звучат предложения «возродить Царскосельский лицей», звучат и голоса сомневающихся экспертов, опасаящихся, что это выльется в создание очередного элитного клуба «для своих».

Царскосельский лицей доказал главное: даже самый элитный, сословный по своей природе лифт может работать, если в его основе лежат не только привилегии, но и реальные знания.

Это был уникальный институт, который:

Давал фору. Его выпускники начинали карьеру на несколько ступеней выше, чем их конкуренты.

Создавал элиту. Он сформировал целую плеяду государственных деятелей, дипломатов и военных, которые определяли лицо России в XIX веке.

Показал предел. Как только отбор стал основываться исключительно на богатстве и родовитости, лифт перестал выполнять свою главную функцию – обновлять и омолаживать элиту.

Поэтому дискуссии о возрождении «Царскосельского лицея» сегодня (о чем, к слову, были заявления на самом высоком уровне) – это всегда спор о том, какой именно принцип мы хотим видеть в основе: меритократию (власть достойных) или воспроизводство замкнутой касты.

Образование как пропуск в элиту для женщин

Важно отметить, что социальный лифт в Российской империи касался не только мужчин, но и (постепенно) женщин. Если крестьянка или мещанка почти не имели шансов изменить

свою судьбу (все решал брак), то представительницы высших сословий получили возможность для самореализации.

Смольный институт. В 1764 году Екатерина II основала «Воспитательное общество благородных девиц» при Смольном монастыре в Петербурге – первое в России женское учебное заведение, которое давало системное гуманитарное образование. Это был не просто пансион, а целая экосистема, включающая гинекей (закрытый мир девочек из дворянских семей) и мещанское отделение для дочерей купцов и священников.

Смольный институт был социальным лифтом для женщин. Но важная оговорка: это был лифт не наверх, а из одного закрытого сословия в другое, столь же закрытое. Он не позволял крестьянке стать княгиней (как в сказках), но давал реальный шанс девушке из обедневшей или небогатой дворянской семьи получить престижное образование, выгодную партию и, что важнее, – личную самостоятельность и уважение, недоступные большинству женщин той эпохи.

Давайте разберем, как именно этот лифт работал, и кого он все-таки поднимал.

Механизм работы: «институт строгого режима»

Лифт Смольного был построен на принципе полной изоляции. Девочек забирали из домов очень рано, и это был сознательный, даже жестокий эксперимент, который должен был «вырвать» их из «невежественной среды».

Ранний прием. Учениц принимали с 6 лет, а родители давали расписку, что не будут требовать ребенка назад следующие 12 лет.

Полная изоляция. Поездки домой были запрещены, письма проходили цензуру классных дам, а прогулки ограничивались институтским садом. Семья становилась чем-то далеким, и институт был призван заменить ее, сформировав «новую породу» людей.

Спартанский быт. Считалось, что строгость закаляет характер. Зимой температура в спальнях опускалась до 8–10 градусов, пища была скудной, а подъем – в 6 утра по звонку.

Что давал Смольный как лифт?

Несмотря на суровые условия, институт давал его выпускницам три главных преимущества, которые полностью меняли их социальную судьбу.

Образование и статус «образованной девицы»

В то время как в обществе бытовало мнение, что женщине достаточно быть хорошей хозяйкой, Смольный давал полноценное (для своего времени) гуманитарное образование. В разные годы программа включала словесность, историю, географию, физику, иностранные языки, музыку и танцы. Выпускница получала статус образованной и благовоспитанной девицы, что было весомой частью приданого и социальным капиталом. Это выделяло ее из числа остальных и делало желанной невестой.

Карьера: от гувернантки до начальницы

Образование в Смольном было профессией. Выпускницы получали не просто «корочки», а конкретную специальность.

Педагогическая стезя. В 1848 году при институте открылся двухгодичный педагогический класс, который готовил учительниц, воспитательниц и гувернанток. Это был один из немногих способов для женщины из небогатой дворянской семьи зарабатывать себе на жизнь, не роняя своего сословного достоинства.

Институтская карьера. Лучшие выпускницы оставались работать в том же Смольном или других институтах «классными дамами», со временем дослуживаясь до начальницы.

Блестящая партия (самый мощный лифт)

Главная ступень этого лифта – удачное замужество. Смольный был не только школой, но и демонстрационным залом невест.

Связи. Девочки из «благородного» отделения, которые учились вместе с дочерьми вельмож, получали бесценный круг общения. Они танцевали на балах с офицерами гвардии и великими князьями.

.Шифр (знак отличия). Лучшие выпускницы получали «шифр» – золотой вензель императрицы. Это был знак высочайшего благоволения, который открывал перед девушкой все двери. Лучшие из них становились фрейлинами императорского двора.

Результат. Большинство выпускниц выходили замуж, и часто их мужьями были люди гораздо более знатного или богатого происхождения, чем они сами. Благодаря своему воспитанию, связям и репутации они «перепрыгивали» вверх по социальной лестнице.

Кого поднимал этот лифт?

Важнейший нюанс, который не позволяет считать Смольный «честным» лифтом для всех женщин: механизм был сословным.

«Благородные». Принимались только дочери потомственных дворян и офицеров. Именно для них этот лифт работал в полную силу, превращая дочерей разорившихся помещиков в жен и матерей государственных деятелей, а иногда и в фрейлин.

«Мещанки». В 1765 году открылось «мещанское» отделение для дочерей купцов, мещан, священников и даже дворцовых служителей. Эти девочки учились по другой, упрощенной программе и жили отдельно. Для них «потолок» лифта был гораздо ниже: они получали, в основном, профессию гувернантки или учительницы.

Что осталось в истории

Смольный институт стал пионером женского образования в России и Европе. Он разрушил главный патриархальный стереотип: женщина может и должна учиться, чтобы быть не просто украшением, а образованным членом семьи и общества.

Это был не лифт из грязи в князи, а внутрисословный лифт, который:

Позволял дворянкам сохранить или повысить свой статус через брак и службу.

Давал женщинам из низших сословий шанс на уважаемую профессию и экономическую самостоятельность.

Заложил традицию, согласно которой образование для женщины стало новой ценностью.

В этом и заключался исторический парадокс: закрытое элитное учреждение стало главным механизмом, который начал менять роль и статус женщины в российском обществе. Если сначала Смольный готовил «образованных подруг жизни» для мужчин-дворян, а также гувернанток и воспитательниц, то позже он стал мощным трамплином для карьеры в сфере образования.

Бестужевские курсы. В 1878 году в Петербурге открылись Высшие женские курсы (Бестужевские). Это был прорыв: женщинам в России (раньше, чем во многих странах Европы) официально разрешили получать университетское образование и право преподавать.

Безусловно, Бестужевские курсы можно и нужно рассматривать как уникальный социальный лифт для женщин в дореволюционной России. Это была первая в стране возможность получить полноценное университетское образование, что кардинально меняло судьбы тысяч девушек. Однако, в отличие от Царскосельского лицея, который был создан государством для элиты, Бестужевские курсы стали детищем самого общества – результатом многолетней борьбы за право женщин быть профессионалами. Это был лифт, который поднимал, но делал это осторожно, ограниченно и под неусыпным контролем государства .

Давайте разберем, как именно работал этот уникальный механизм.

Механизм лифта: как попасть наверх

Кто управлял и платил. Курсы были частным детищем. Их создали и финансировали энтузиасты – профессора университета, меценаты и лидеры женского движения (Анна Filosofova, Надежда Стасова) через «Общество для доставления средств». Государство нехотя выделяло крошечные субсидии, поэтому основой бюджета была плата за обучение (100-200 рублей в год) и пожертвования.

Условия подъема (отбор): Чтобы войти в лифт, нужно было соответствовать строгим критериям:

Возраст и образование. Девушкам должно было быть не менее 21 года, и они должны были иметь аттестат о среднем образовании (гимназии или института).

«Благонадежность». Одним из ключевых документов было... свидетельство о политической благонадежности! Без него путь был закрыт, что делало курсы не только учебным, но и политическим фильтром. Конкурс был огромным, и при превышении числа заявлений проводился конкурс аттестатов – баллы решали все.

Сословный состав. Изначально это был лифт для дворянок и дочерей чиновников. Но со временем ситуация менялась, и к 1910-м годам более половины бестужевок были из мещан, купеческих и даже крестьянских семей. Это был настоящий прорыв.

Что давали курсы: точки выхода

Четыре года обучения превращали вчерашнюю барышню в специалиста с четким профессиональным будущим. Выпускницы получали «Свидетельство об окончании Высших женских курсов», которое давало им право:

Преподавать в женских гимназиях, институтах и в начальных училищах. Это была главная карьера.

Работать в науке – самые талантливые оставались при курсах для подготовки к профессорскому званию (так называемая система «оставления»).

Зарабатывать самостоятельно и, что немаловажно, получить пенсию после 20 лет педагогического стажа.

Но здесь кроется главный парадокс и ограничение этого лифта. Полученное образование долгое время не приравнивалось к университетскому. Выпускницы не могли сдавать экзамены на ученую степень, им был закрыт путь в государственные учреждения наравне с мужчинами. Их диплом фактически был знаком «высококвалифицированной домохозяйки» или учительниц. Лишь в 1913 году их свидетельства были приравнены к выпускным свидетельствам университетов – слишком поздно, чтобы в полной мере воспользоваться этим правом.

Кто поднялся: знаменитые бестужевки

Этот лифт поднял целую плеяду выдающихся женщин, чьи имена вписаны в историю науки и культуры:

Надежда Крупская – будущая сподвижница революции.

Ольга Форш – известная писательница.

Ольга Добиаш-Рождественская – первая женщина в России, ставшая доктором исторических наук.

Вера Богдановская – одна из первых женщин-химиков.

Екатерина Златоустова – болгарская писательница и общественная деятельница

Почему это был лифт, но со странностями

Бестужевские курсы – это классический пример «лифта с ограниченным доступом».

С одной стороны, они совершили революцию: благодаря им образование и профессия стали доступны для женщин, создав новый социальный слой – женщину-интеллигентку. С другой стороны, этот лифт не поднимал на самый верх государственной иерархии – он лишь открывал двери в мир науки и преподавания, но часто оставлял выпускниц в промежуточном положении «недо-чиновниц».

Что дал лифт. Экономическую независимость, уважение в обществе, возможность творить и заниматься наукой, новые ролевые модели для следующих поколений.

Чего лифт не дал. Полного равноправия с мужчинами и доступа к государственной власти.

Таким образом, Бестужевские курсы стали самым ярким и успешным образовательным социальным лифтом для женщин, созданным благодаря воле самого общества. И, как точно подметила одна из героинь Павла Басинского, это был «лифт без права выхода» – войти в

научную или педагогическую среду можно было, но выбраться из предписанной обществом роли «второго пола» было практически невозможно.

Благотворительность: как купцы «откупались» и поднимались

Особый путь в дворянство для незнатных богачей (купцов, промышленников) лежал через благотворительность и меценатство. В дореволюционной России меценатство было широко распространено и поддерживалось на государственном уровне. Благотворительность в дореволюционной России была не просто актом милосердия – она служила мощным социальным лифтом для самих жертвователей. Купцы и промышленники, поднимаясь на вершину экономической иерархии, использовали меценатство как инструмент обретения общественного признания, статуса и даже дворянства. Это уникальный исторический феномен, который заслуживает самого пристального внимания.

В отличие от Запада, где меценатство давало налоговые льготы, в России оно было связано прежде всего с духовными и социальными мотивами. Но именно это и делало его столь эффективным лифтом.

Кто становился меценатом: социальное происхождение

Ключевая особенность российского купечества – его народные корни. Как отмечают исследователи, «почти все без исключения видные московские купеческие фамилии крестьянского происхождения».

Мотивы меценатов. Как отмечают исследователи, мотивы жертвователей были разными:

Религиозные – богоугодное дело, спасение души (старообрядцы Рябушинские, Солдатенков).

Патриотические – служение России (братья Третьяковы, Мамонтов).

Эгоистические – получение чинов, орденов, званий и, как следствие, дворянства.

Таким образом, купеческая благотворительность часто была формой «откупа от совести» или, циничнее говоря, инвестицией в социальный статус. Потратив деньги на больницу, школу или театр, купец получал не просто благодарность, но и просил (или его награждали) орденом, который давал право на личное, а затем и на потомственное дворянство.

Ключевые имена в меценатстве. Из купеческой среды особенно выделялись семьи: Алексеевы, Бахрушины, Морозовы, Рукавишниковы, Третьяковы, Солдатенковы, Солодовниковы. Павел Третьяков основал знаменитую картинную галерею. Савва Морозов финансировал Московский Художественный театр.

В.П. Рябушинский, сам из купеческой династии, так описывал этот путь: «Для хода вверх нужна была наличность двух последовательных и талантливых поколений (отца и сыновей)». А один из представителей московского купечества А.И. Гучков, выступая в Государственной думе, прямо заявил: «Я не только сын купца, но и внук крестьянина, который из крепостных людей выбился в люди своим трудолюбием и своим упорством».

Б. Зачем купцам нужно было меценатство

Парадокс российского предпринимательства XIX века: ты можешь быть невероятно богатым, но общество относится к тебе с презрением. Образы самодуров из пьес Островского, эксплуататоров из демократической прессы – все это создавало огромный разрыв между экономической мощью и социальным престижем. «Недоверие вызывал также низкий образовательный уровень первых поколений предпринимателей».

В этой ситуации благотворительность стала главным способом заслужить уважение и признание.

Яркие примеры: как это работало на практике

Кейс №1: Гаврила Солодовников – «скупец», ставший легендой

Этот купец при жизни был известен своей скупостью. «Говорили, что он экономит на еде и одежде, а за смехотворные чаевые банщики дали ему обидное прозвище Храппаидол».

На ироничные вопросы, что он делает со своими деньгами, Солодовников таинственно отвечал: «Вот умру – Москва узнает, кто такой был Гаврила Гаврилович Солодовников! Вся империя обо мне заговорит».

Результат. Он оставил после себя состояние в 20 977 700 рублей (около \$200 млн в современном эквиваленте) и почти все эти деньги передал на благотворительность. Он вложил средства в возведение Консерватории, построил собственный театр (сейчас – Московский театр оперетты), а по всей России – от Москвы до Глазова – возводил гимназии и больницы.

Что это дало ему как лифту. При жизни – насмешки, после смерти – всенародная слава и место в истории. «Свет из тьмы», как писал о его гимназии в глухой провинции Иван Шмелев.

Кейс №2: Анри Брокер – француз, ставший русским меценатом

Сын французского парфюмера, он так и не выучил русский язык и не стал российским подданным. Но его бизнес в России процветал.

Как работал лифт. Брокер собрал одну из лучших коллекций живописи в Европе и, что важнее, поддерживал начинающих художников. Он оплачивал обучение талантливых студентов в Академии художеств и училищах живописи, содержал их «на всем готовом».

Результат. После смерти его вдова основала общедоступную картинную галерею и музей имени Брокера. Иностранец, не говоривший по-русски, стал частью культурного кода России.

Кейс №3: Иван Сытин – из «мальчиков» в великие издатели

Самый яркий пример лифта «из низов вверх»: сын крестьян, учился в школе только до 12 лет, пошел работать «в мальчиках» в книжную лавку.

Механизм подъема. Любовь к чтению, привитая хозяином лавки, плюс предпринимательская жилка. Сытин прошел путь от мелкого торговца до издателя, которого сравнивали с первопечатником Иваном Федоровым.

Как использовал лифт уже для других. Он создал при своей типографии художественную школу, где ученики 5 лет учились на полном обеспечении. Он мечтал «выстроить тысячи училищных зданий, создать трехсоттысячную армию учащихся». Его единомышленниками были Чехов, Толстой, Горький.

3. Ключевые выводы: оценка этого лифта

Что работало эффективно

Двусторонний лифт. Меценатство поднимало самих жертвователей (давая им статус, признание, дворянство) и одновременно создавало лифты для других (стипендии для талантливых студентов, школы для крестьян, больницы для бедных).

Духовная мотивация как двигатель. В основе лежала глубокая религиозность. Купцы, воспитанные в традициях православия, искренне верили: «Бог дал богатство в пользование и потребует по нему отчета». Благотворительность была способом «избежать духовного разлада между "неправдой денег" и чувством неловкости».

Комплекс вины как ресурс. Зарабатывая на эксплуатации труда, купцы испытывали подсознательную вину. Меценатство становилось способом эту вину искупить.

Созидание как инстинкт хозяина. «Это была часть инстинкта настоящего хозяина – обустроить разумную жизнь на возможно большей территории, где можно продолжать работать и счастливо жить».

Что не работало и буксовало

Ограниченность круга: Это был лифт для тех, кто уже разбогател. Он не работал для бедных – они могли быть только получателями помощи, а не жертвователями.

Неравенство мотивов: Не все меценаты были альтруистами. Часть руководствовалась «практическим расчетом, например, желанием получить социальные льготы и привилегии – чины, звания, ордена, дворянство».

Прерывание традиции: После 1917 года эта система была уничтожена. «Историческая преемственность в нашей стране была разорвана более чем на 70 лет».

Благотворительность была настолько значима, что, например, в 2021 году была опубликована обширная хрестоматия-монография В. П. Шпалтакова «Благотворительность и меценатство в России», где подробно анализируются эти процессы.

Благотворительность как социальный лифт в дореволюционной России – это уникальный и эффективный механизм, который:

Позволял выходцам из крестьян (Морозовым, Рябушинским, Сытиным) подняться на вершину социальной иерархии.

Давал возможность получить дворянство, чины, ордена и общественное признание тем, кто не мог этого достичь через профессиональную деятельность.

Создавал мощные культурные и образовательные институты (Третьяковская галерея, МХТ, Бахрушинский музей), которые работают до сих пор.

Формировал «культурный код» благотворительности как нормы жизни успешного человека.

Но работает этот лифт только при одном условии: богатство должно сочетаться с духовной мотивацией. Как точно заметила Ирина Седых на ПМЭФ-2025, «наивысшая степень успеха – когда ты занимаешься тем, что по-настоящему наполняет смыслом. В какой-то момент мировоззрение меняется – и тогда появляется естественное желание отдавать, делиться, создавать не только для себя».

Сегодня этот лифт пытаются восстанавливать. Ян Яновский, соучредитель фонда «Друзья», формулирует задачу так: «Благотворительность – это комьюнити ценностно очень близких и похожих людей, с которыми можно дружить, общаться, сотрудничать. С которыми вы забудете, что такое одиночество!».

Вопрос в том, станет ли это сообщество открытым лифтом для новых талантов – или останется закрытым клубом для «своих». Пока тенденция неоднозначна.

Итак, подведем итоги. «Табель о рангах» Петра I (1722) – попытка создать меритократическую систему, где продвижение зависит от личной выслуги, а не от родовитости. Практический результат – бюрократизация и культ чина. Царскосельский лицей (1811) – удачный пример элитарного лифта, где готовили «начальников» и творческую интеллигенцию. Атмосфера свободы и дружбы породила гениев (Пушкин, Горчаков), но со временем он стал символом закрытой касты. Женщины (Смольный институт, Бестужевские курсы) получили доступ к образованию и, как следствие, к профессиям наставниц, гувернанток и учительниц – это был их социальный лифт. Купеческая благотворительность стала способом «купить» дворянство и социальный престиж, не имея знатного происхождения. Так родилась знаменитая школа русского меценатства.

Глава 6. СССР: Лестница для миллионов (и ее застрявшие этажи)

Если дореволюционная Россия была страной сословных перегородок, где социальный лифт работал в основном для дворян и лишь точечно – для талантливых выходцев из низов, то советская система совершила настоящую революцию. Впервые в истории миллионы людей – крестьяне, рабочие, их дети – получили реальный шанс изменить свой статус, выучиться, занять руководящие посты, стать «ником» – и превратиться в «начальников».

Это была лестница для миллионов – мощная, масштабная, невиданная. Но у этой лестницы был и фундаментальный изъян: отсутствие механизма «спуска». В результате к 1970-м годам лифт застрял, а элита превратилась в замкнутую касту, что в конечном счете привело к системному кризису и распаду СССР.

Революционный лифт: как большевики открыли двери для низов

Приход большевиков к власти в 1917 году означал не просто смену политического режима, но и радикальную ломку всей социальной структуры. Старая элита – дворянство, чиновничество, офицерство, духовенство, купечество – была либо физически уничтожена, либо изгнана, либо лишена всех привилегий. Места наверху освободились. И их нужно было кем-то заполнять.

Ликвидация неграмотности: создание базы для лифта

Первая и важнейшая задача – дать миллионам людей базовый инструмент для подъема: грамотность. В царской России уровень грамотности составлял около 30% (а среди крестьян – еще ниже). Большевики развернули кампанию по ликвидации неграмотности (ликбез), которая к концу 1930-х годов позволила обучить чтению и письму десятки миллионов взрослых.

Это был «горизонтальный лифт» – он не поднимал человека наверх автоматически, но создавал фундамент, без которого любой вертикальный подъем был невозможен. Без грамотности нельзя было учиться дальше, нельзя было читать инструкции, нельзя было становиться мастером, техником, инженером.

Рабфаки: «школы для пролетариев»

Главным механизмом вертикального лифта стали рабочие факультеты (рабфаки). Это были подготовительные отделения при вузах, куда принимали рабочих и крестьян без среднего образования. «Рабфаковцы» за 2-3 года наверстывали школьную программу – и поступали в институты наравне с «бывшими» гимназистами, но часто даже с преимуществом.

Как отмечает известный историк Шейла Фицпатрик в своем фундаментальном труде «Education and social mobility in the Soviet Union, 1921-1934», рабфаки стали одним из главных инструментов большевиков для «пролетаризации» высшей школы. Система целенаправленно создавала преимущества для выходцев из рабочего класса и крестьянства, предоставляя им доступ к образованию, который был немыслим в царской России.

Комсомольские путевки: мобилизация на стройки и в вузы

Комсомол (ВЛКСМ) был не просто «школой коммунизма», но и мощным мобилизационным механизмом. Комсомольские путевки давали молодым людям направление:

На комсомольские стройки (Днепрогэс, Магнитка, Турксиб, БАМ) – где можно было проявить себя, получить профессию и партийную рекомендацию.

В вузы и техникумы – по специальной квоте для выдвиженцев.

На партийную и советскую работу – в сельсоветы, райкомы, горисполкомы.

«Комсомолец» – это был не просто статус, а пропуск в лифт. Тот, кто активно работал в комсомольской ячейке, получал рекомендации, направления, возможности, которых не было у «беспартийных».

Важный нюанс: как отмечают современные исследования, советская система была не единственной, где существовали «лифты для бедных». Однако ее масштаб и целенаправленность были уникальны. Исследователи Шкаратан и Ястребов в своей сравнительной работе «A Comparative Analysis of the Processes of Social Mobility in the USSR and Modern Russia» подчеркивают, что в советский период вертикальная мобильность была значительно выше, чем в постсоветской России – особенно для выходцев из низших слоев.

Идеологическая вертикаль: «Пионер → Комсомол → Партия»

Социальный лифт в СССР был не просто каналом карьерного роста. Он был идеологически окрашен. Чтобы подняться на самый верх (или даже на средний уровень управления), нужно было пройти через три обязательные ступени.

Ступень 1: Пионер (9–14 лет)

Пионерская организация была первым «фильтром». Детей, не принятых в пионеры, часто исключали из коллектива, дразнили, а их семьи могли иметь проблемы (если отказ был связан с «неблагонадежностью»). Пионерское детство – это не только песни у костра, но и первое испытание на лояльность, первый опыт «общественной работы». Активные пионеры становились «вожаками», получали путевки в «Артек» – и попадали в поле зрения комсомольских функционеров.

Ступень 2: Комсомол (14–28 лет)

Членство в ВЛКСМ создавало «реальные преимущества при поступлении в вузы, приеме на работу, продвижении по службе». К середине 1980-х годов в комсомоле состояло около 60% всей молодежи соответствующего возраста. Но быть «просто членом» было недостаточно. Нужно было быть активным: секретарем комсомольской организации вуза или завода, организатором «субботников», участником политических кампаний.

Комсомольская путевка – это был билет наверх. Без нее нельзя было попасть на многие престижные стройки, в элитные вузы (вроде МГИМО), на должности, открывавшие путь в партийную номенклатуру.

Ступень 3: КПСС (с 18 лет)

Высшая ступень. Без партбилета было невозможно занять пост директора завода, министра или даже руководителя среднего звена. Партия была «ядром политической системы», и карьерный потолок для беспартийного специалиста был очень низким.

Кандидатский стаж (обычно год) и прием в партию по рекомендации двух коммунистов со стажем – это была серьезная процедура, напоминавшая «испытательный срок». Но после получения партбилета открывались двери, ранее недоступные: возможность учиться в Высшей партийной школе, быть избранным на руководящую должность, попасть в «закрытые» санатории и распределители.

Таким образом, без пионера не принимали в комсомол, без комсомола – в партию, без партии – не продвигали по службе. Эта связка работала как единый механизм идеологического отбора.

Путь на заводе: классический рабочий лифт

Советская система создала и классическую траекторию для рабочего, который хотел «выйти в начальники». Это был «лифт для своих», понятный и предсказуемый.

Этапы подъема:

Рабочий на заводе – преимущественно с «правильной» анкетой (рабоче-крестьянское происхождение).

Учеба на рабфаке – вечером или по направлению от завода.

Вуз или техникум – часто по «партийной разверстке» (целевому набору) без экзаменов, но с обязательством потом вернуться.

Возвращение на завод – уже в должности мастера, начальника цеха, инженера.

Вступление в партию – если не вступил раньше.

Дальнейший рост – главный инженер, директор завода, переход на партийную работу.

«Красные директора» сталинской эпохи – это классический продукт этого лифта. Вчерашние рабочие, выдвинутые на управление заводами и целыми отраслями. Они не всегда имели системное образование (его часто получали «на ходу», в отраслевых академиях), но они были своими, лояльными и понимавшими производство «изнутри».

Главный изъян: почему «лифт без мусоропровода» привел к застою

Как мы уже обсуждали в первой главе, любой социальный лифт нуждается в работающем «мусоропроводе» – механизме освобождения мест наверху. В сталинские времена этот механизм работал жестко и эффективно: не справляешься – тебя снимают. Не обязательно арестовывают (хотя и это было), но снимают с должности, понижают, отправляют на периферию.

Система ротации в 1930–1950-е: это было время гигантских чисток – партийных, в армии, в хозяйстве. Места наверху освобождались постоянно – и на них приходила новая, молодая, энергичная поросль. Лифт работал на полную мощность.

К брежневским временам механизм сломался.

Причины:

Политическая стабильность обернулась несменяемостью кадров. «Кадровый голод», порожденный сталинскими чистками и войной, сменился «кадровым застоем». Угроза потерять место исчезла.

Номенклатура превратилась в замкнутую касту.* Партийная элита получила привилегии, льготы, ведомственные поликлиники, дачи (особняки) – и эти блага она хотела передавать по наследству.

Занятость мест «навечно». Министры, секретари обкомов, директора заводов засиживались на своих постах десятилетиями, не давая дороги молодым.

Социолог Лариса Косова в статье «Нереализованные возможности: механизмы мобильности в советском и постсоветском обществе» отмечает, что к 1970-м годам номенклатура стала «закрытой социальной группой», доступ в которую для выходцев из низов был практически закрыт. Именно это она назвала «нереализованными возможностями» советской системы.

«Сын за отца»: Многие дети партийной и хозяйственной элиты получали престижное образование, «теплые места» и фактически наследовали статус родителей. Хотя формально СССР декларировал равенство возможностей, на практике сформировалась каста, воспроизводившая себя из поколения в поколение.

Результаты застоя:

Падение эффективности управления.

Рост коррупции («торговля» дефицитом, «блат» при поступлении в вузы).

Моральное старение элиты («старцы» в Политбюро).

Отчуждение молодежи – талантливые люди не видели перспективы, уходили в «тень» или в диссидентство (часть эмигрировала).

Именно этот застой стал одной из главных причин кризиса СССР в 1980-е. Система, создавшая мощный лифт для миллионов, не создала механизма для их ротации, и лифт застрял между этажами.

Советская система социального лифта была самой масштабной в истории. Она дала миллионам рабочих и крестьян доступ к образованию и карьере, что способствовало мощной индустриализации и победе в войне.

Главные механизмы подъема: ликвидация неграмотности (создание базы), рабфаки (доступ в вузы), комсомольские путевки (мобилизация на стройки и учебу) – все это были мощные «трамплины» для низов.

Идеологическая вертикаль («пионер – комсомол – партия») была одновременно и лифтом, и фильтром. Членство и активность в этих организациях открывали двери, но требовали лояльности (или ее имитации).

Ключевой изъян – отсутствие работающего «мусоропровода». Сталинская жесткая ротация сменилась брежневской стабильностью, которая привела к «забронзовению» элиты, занятости мест и блокировке притока новых талантов.

Главный урок: лифт не может работать без сменяемости элит. Если места наверху заняты пожизненно, система обречена на застой.

Вопрос для размышления (и тема следующей главы):

Что страшнее – лифт, которого нет, или лифт, который останавливается на полпути и не выпускает пассажиров? Какие механизмы «ротации» нужны, чтобы элита не превращалась в закрытую касту, – и возможны ли они без политических репрессий?

Глава 6+. Какой социальный лифт был в СССР (бесплатное жилье, здравоохранение, образование, включая высшее), почему он забуксовал?

Это, пожалуй, один из самых интересных и противоречивых вопросов о советской системе. В СССР существовал мощный социальный лифт, которого не знала дореволюционная Россия. Но он же и забуксовал, причем по весьма показательным причинам.

Что входило в советский социальный лифт?

Вот три главных механизма, и как они работали на практике.

Бесплатное здравоохранение

Это был горизонтальный лифт – он не поднимал по карьерной лестнице, но спасал от разорения и смерти. В дореволюционной России лечение могло стоить целого состояния. Советская медицина, при всех ее проблемах с очередями и качеством, дала главное: человек не терял все из-за болезни одного члена семьи. Это создавало базу, с которой можно было начинать движение вверх.

Бесплатное образование (включая высшее)

Это был главный вертикальный лифт. Именно через образование вчерашний крестьянский парень становился инженером, учителем, офицером, ученым.

Однако здесь сразу возникает важная оговорка. Доступ к этому лифту был не для всех одинаков.

Дети рабочих и крестьян (так называемая «пролетарская прослойка») получали преимущества при поступлении.

Дети «социально чуждых элементов» – дворян, купцов, священников, царских офицеров – сталкивались с огромными трудностями. Им приходилось скрывать происхождение, подделывать анкеты, а иногда и публично отречься от родителей.

Тем не менее миллионы людей из низов получили высшее образование, которого у них никогда не было бы при царе. И это факт.

Бесплатное жилье

Это был механизм закрепления успеха. Получил образование, устроился на завод – государство дает комнату в общежитии или квартиру (пусть и в очереди на 10 лет). Это позволяло не думать о выживании и сосредоточиться на работе.

Как работал «политический лифт». Партия как главный ускоритель

Параллельно с «честным» образовательным лифтом существовал другой, более быстрый – партийный. Вступая в ВКП(б), человек получал доступ к ускоренному карьерному росту.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «Литрес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на Литрес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.