

Павлович Мария Витальевна

архитектор, педагог, руководитель игрового обучающего проекта «Птица
Рода», программный директор фестиваля «ГенЭкспо»,
г. Москва, Россия, game@ptitsaroda.ru

ОСОЗНАННОЕ ЕДИНСТВО ЧЕРЕЗ РОДОСЛОВНУЮ: ГЕНЕАЛОГИЯ КАК РЕСУРС КАДРОВОГО СУВЕРЕНИТЕТА, ТОЧКА ОПОРЫ ДЛЯ МЕСТНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ И УКРЕПЛЕНИЯ ТРАДИЦИОННЫХ ЦЕННОСТЕЙ В СЕМЬЕ И КОЛЛЕКТИВЕ

Аннотация: Статья продолжает линию исследования, начатую в предыдущей публикации автора [9], где генеалогия была представлена как инструмент управления семейной стратегией и фундамент эмоционального благополучия. Настоящая работа рассматривает следующий масштаб применения той же методологии: от отдельной семьи — к трудовому коллективу и территории. Показано, что изучение рода, выстроенное на игровых и клубных форматах проекта «Птица Рода», способно решать задачи кадрового суверенитета (удержание сотрудников в моногородах, укрепление трудовых династий), местной идентичности (эффект «якоря», вовлечение семей, горизонтальные сообщества) и ценностного контура коллектива. Предложены метрики для ЭКГ/ESG-отчётности. Поскольку корпоративные программы проекта на момент написания не реализованы, выводы для этого сегмента строятся как обоснованная экстраполяция данных клубных программ 2023–2026 гг.

Ключевые слова: генеалогия, кадровый суверенитет, местная идентичность, трудовые династии, семейные стратегии, метапрограммы, игрофикация, ЭКГ, ESG, моногорода.

Pavlovich Maria Vitalievna

architect, teacher, head of the gamification project "Ptitsa Roda", programme director of the "GenExpo" festival, Moscow, Russia, game@ptitsaroda.ru

CONSCIOUS UNITY THROUGH GENEALOGY: GENEALOGY AS A
RESOURCE FOR PERSONNEL SOVEREIGNTY, A POINT OF SUPPORT
FOR LOCAL IDENTITY AND THE STRENGTHENING OF TRADITIONAL
VALUES IN THE FAMILY AND THE TEAM

Abstract: The article continues the line of research begun in the author's previous publication [9], where genealogy was presented as a tool for managing family strategy and the foundation of emotional well-being. This work examines the next scale of application of the same methodology: from the individual family to the work collective and the territory. It is shown that the study of ancestry, built on the game and club formats of the "Bird of the Family" project, is capable of addressing the tasks of personnel sovereignty (retention of employees in monotowns, strengthening of labour dynasties), local identity (the "anchor" effect, family involvement, horizontal communities) and the value contour of the collective. Metrics for ESG reporting are proposed. Since the project's corporate programmes had not been implemented at the time of writing, the conclusions for this segment are constructed as a reasoned extrapolation of the data from the club programmes of 2023–2026.

Key words: genealogy, personnel sovereignty, local identity, labour dynasties, family strategies, metaprograms, gamification, ESG, monotowns.

Введение (Introduction)

Цель статьи — показать, что генеалогия перестала быть частным увлечением и становится инструментом решения задач, которые обычно относят к кадровой и социальной политике. Речь идёт о национальной задаче: дать людям возможность вспомнить свои корни, обеспечить доступ к

оцифрованным архивным данным, поддержать мероприятия, связанные с историей рода.

Понятийный аппарат — «метапрограммы», «исторические параметры» семейной системы, «вертикаль» передачи неосознаваемых семейных стратегий, техника «Птица рода» — подробно изложен в нашей предыдущей работе [9] и здесь не воспроизводится. Отметим ключевое: род — не «ячейка» и не частное дело, а «первичная и основная форма соборности» [15]. Соборное единство С. Л. Франк понимает как «внутреннее, органическое единство», в котором «всякое "я" мыслимо лишь в качестве члена "мы"» [15]. Именно поэтому работа с родом масштабируется от семьи до предприятия и территории.

Актуальность определяется тем, что запрос общества сегодня шире запроса на традиционные ценности. Это запрос на идентичность — локальную и профессиональную. По мониторингу ВЦИОМ 2023 г., историей своей семьи интересуются 92% россиян, но 44% не переходят от интереса к действию; среди молодёжи 18–24 лет 60% ограничиваются пассивным интересом [13]. Параллельно растёт запрос на преемственность: 56% участвуют в акциях памяти о предках [13].

Как показано в исследовании «Русская среда» (2025), у носителей русского дискурса практически отсутствует целостная традиция передачи опыта: респонденты — по преимуществу «self-made русские люди», которым о русском рассказывали «только книги и бабушки» [10, с. 6, 15]. При этом в биографических нарративах устойчиво звучат темы «труда и служения», «трудной семейной памяти», а наиболее частотными ценностями оказываются «опыт свободы» и «служба и служение» [10, с. 3–4, 7]. Работа с семейной историей отвечает на реальный запрос, но требует инструмента, которого у людей нет в простом и понятном для пользователя формате.

Здесь уместно вспомнить предупреждение С. Л. Франка об опасности «нигилистического морализма», при котором нравственная оценка подменяет собой все остальные ценности, а «теоретическая, научная истина, строгое и

чистое знание ради знания... никогда не могли укорениться в интеллигентском сознании» [16]. Директивные меры по «привитию ценностей» воспроизводят эту ошибку: они апеллируют к моральному долженствованию, но не создают практики, в которой ценность рождается изнутри.

Научная новизна — в переносе методологии с семейного уровня на коллективный и территориальный. Уникальное ноу-хау проекта «Птица Рода» — отслеживание наследуемых семейных стратегий — ранее применялось к семьям [9]. Здесь мы показываем, как та же механика работает на удержание кадров, укрепление профессиональных династий и формирование локальной идентичности, и предлагаем систему измеримых показателей.

Методология и источники (Methodology and sources)

Методологическая база — синтез системного подхода в психологии, социальной философии и игровых практик, работающих с семейной лингвистикой и метафорическим пространством семьи, подробно описанный в [9]. Новым элементом является опора на методические рекомендации АСИ по вовлечению объектов культурного наследия в экономический оборот [7]. Этот документ демонстрирует, как государство и институты развития формализуют работу с наследием: через SWOT- и PEST-анализ, сегментацию регионов, сценарии (базовый, целевой, консервативный) и матрицу типовых стратегий [7, с. 5–7, 41–44]. Это готовый язык для разговора с региональными администрациями и корпорациями.

Рекомендации фиксируют принцип: «Сохранение наследия — через устойчивое развитие и инвестиции» [7, с. 1]. Этот принцип мы переносим на человеческий капитал: сохранение семейной и профессиональной памяти — через устойчивое развитие территории.

Игровая методология и опыт проекта и коллег описаны в [9]. Здесь добавим элементы, значимые для корпоративного и административного применения: метафора «операционной системы» (унаследованные стратегии управляют нами неосознанно), понятие «нематериального наследства»

(поговорки, поведенческие стратегии) и принцип фиксации «невидимого наследия» — ценностей, правил и ритуалов, которые не найти в архивах, но которые формируют нас и наших детей. Как показывает опыт работы с родословными книгами, «невидимое наследие» проявляется в ежедневных семейных привычках, ритуалах, традициях, в представлениях семьи о важном и неважном — во всём том, что не фиксируется в архивных документах, но что сформировало наших родителей, нас и продолжает формировать наших детей [2]. Именно эта часть наследия оказывается наиболее значимой при переносе семейных практик на уровень коллектива: она определяет не то, что человек знает о своих предках, а то, как он действует здесь и сейчас.

Для Франка сознание соборного единства — «мистическое чувство, выводящее человека из наружной, эмпирической обособленности его бытия». Именно поэтому «почитание родителей, культ предков и семьи... есть первичная форма религиозной веры» [15]. Работа с родовой памятью не замыкает человека в частном прошлом, а восстанавливает связь «я» с «ты» и «мы» как основу личности.

Подтверждение из монографии ИИДСВ РАО: «изучение истории семьи неразрывно связано с историей Отечества», а семейные традиции «аккумулируют родовой опыт социального развития, спрессовывают его в компактную "матрицу" и в таком виде сохраняют на века» [12, с. 8]. Это даёт научное обоснование переносу семейных практик на уровень коллективов и территорий.

Источники и выборка. Эмпирическую базу составили материалы клубных и игровых программ проекта «Птица Рода» (2023–2026) а так же результаты в рамках проведения крупнейшего в России фестиваля семейной истории «ГенЭкспо» (Москва, МГУ, Кластер Ломоносов, 5500 участников).

Выборка: дети и подростки (3–17 лет), молодёжь (18–35), родители и старшее поколение (25–80+), профессионалы и энтузиасты; $n > 300$ по данным пост-активности. Корпоративный сегмент на момент написания представлен проектными материалами, но не реализованными программами — результаты

представлены по клубным программам, проводимым партнёрами проекта в более чем 10 городах.

Результаты и обсуждение (Results and discussion)

Результаты клубных программ (75% отмечают доверительную атмосферу в семье; 90% заполняют схему родства на первой встрече; 50% создают семейные чаты и восстанавливают связи с родственниками; 30% через год продолжают исследование) изложены в [9] и здесь не повторяются. Для новой темы существенно другое: клуб показывает устойчивую динамику перехода от индивидуального интереса к коллективному действию. Люди, занявшиеся генеалогическим исследованием, начинают восстанавливать связи, создавать семейные чаты с дальними родственниками, вовлекать родню, объединяться в горизонтальные сообщества.

Это — механизм формирования сообщества и в трудовом коллективе.

1. Кадровый суверенитет: эффект «якоря» и удержание в моногородах.

Осознание своих корней создаёт «эффект якоря» — когда человек знает, что «здесь жили мои предки, здесь мой род», ему сложнее уехать. Это «нематериальный "якорь", который удерживает сильнее, чем +10% к зарплате». Для малых городов, где молодёжь уезжает, а зрелые специалисты живут «на чемоданах», клубы по родословию — это принципиально иной инструмент, чем доплаты: он работает не с доходом, а с привязанностью к месту.

Дополнительный ресурс — вовлечение семьи сотрудника. Программа вовлекает не одного человека, а домохозяйство: жена, дети, родители перестают чувствовать себя «привезёнными» и получают своё сообщество по интересам, наряду со свежесобранными родственниками.

2. Трудовые династии и осознанная передача профессии.

Корпоративные династии часто существуют как факт — «дед работал, отец работает, я работаю» — без гордости и осознания. Пока сценарий

невидим, он воспроизводится автоматически. Генеалогия помогает сформировать осознанное отношение к династии: сотрудник видит, что его дед и отец — не просто «алмазодобытчики», а часть большой истории. Дети начинают гордиться, а значит — хотят остаться и продолжить дело своей семьи.

Это подтверждается данными монографии ИИДСВ РАО: в семьях, где фиксируются документы и предметы, передающиеся из поколения в поколение, 92,8% респондентов хотели бы создать семейную реликвию для детей и внуков, а 44,8% предпочитают семейный альбом или книгу, передающиеся по наследству [12, с. 180].

3. Местная идентичность и горизонтальные сообщества.

Механика родословных клубов может быть реализована по принципу «снежного кома» (участники становятся ведущими и запускают новые группы) (описана в [9]). Для территории это означает формирование сетки клубов — примерно 5–6 на 100 тыс. населения. Семейная история становится поводом для устойчивых горизонтальных связей.

Динамика не останавливается на составлении семейного древа. Многие участники едут по местам предков восстанавливать родовые связи; некоторые собирают встречу рода или большой семейный праздник с демонстрацией родословного древа или книги. Иногда это перерастает в совместное восстановление деревни, дороги к кладбищу или храма. Генеалогия объединяет людей и запускает восстановительные процессы на местах — от конкретных объектов до возрождения локальных сообществ.

Исследование «Русская среда» показывает, почему это важно: опыт сообщества и «чувство города» упоминаются респондентами как культурный капитал, помогающий преодолевать дефициты и выстраивать идентичность [10, с. 6, 13–15].

4. Ценностный контур коллектива и внутренние коммуникации.

Разрыв поколений X, Y, Z и сложности передачи опыта от ветеранов

молодёжи — типичная корпоративная проблема. Программа работает с ней напрямую: генеалогия учит формату интервью, фиксации знаний, выстраиванию логических цепочек, работе с архивами. Это, по сути, тренажёр наставничества. Человек, научившийся работать с генеалогической информацией и выстраивать коммуникацию в семье, склонен к лидерской позиции в коллективе и наставничеству на производстве.

Здесь уместно вспомнить выводы исследования поколений: для представителей Y, Z и X значима осознанная идентичность — причастность к семье и Отечеству, — что делает работу с родовой памятью ресурсом не только семейного, но и коллективного единства [14].

5. Измеримость: метрики для ЭКГ/ESG.

По аналогии с подходом АСИ, где целевые показатели группируются по состоянию фонда и эффективности его использования [7, с. 16], для кадрового контура предлагаются два интегральных индекса:

Индекс кадровой привязанности (ИКП) = (% сотрудников, знающих историю семьи до прадедов) × (коэффициент желания остаться в компании на 5+ лет).

Индекс вовлечённости семей (ИВС) = (количество сотрудников, составивших древо вместе с семьёй) × (коэффициент удовлетворённости балансом работы и семьи).

Дополнительно фиксируются простые показатели: количество семей, вовлечённых в изучение рода; количество составленных древ; количество детей сотрудников, заинтересовавшихся профессией. Этот набор ложится в социальный блок ESG-отчётности [7, с. 11].

6. Ограничение исследования.

Корпоративные программы проекта на момент написания не проводились. Корректная форма их представления — гипотезы пилота. План пилота (1–2 подразделения в одном моногороде, 3 месяца программы + 3 месяца масштабирования; критерии успеха: текучесть участников ниже на

15%, запуск минимум 2 новых групп силами участников, рост ИВС на 30%).

Все выводы этого раздела — обоснованная экстраполяция клубных данных, с измеренным социальным эффектом, большим количеством отзывов и обратной связи от экспертов и участников из разных городов.

Заключение (Conclusion)

Генеалогия масштабируется по принципу я/ семья/ род/ народ/ общество/ государство — от семьи к коллективу и территории. Механизмы, доказавшие эффективность на семейном уровне [9], — работа с семейными стратегиями, «мета-позиция», поиск ресурсной ветви рода, игровая среда — применимы к задачам кадрового суверенитета и местной идентичности.

Кадровый суверенитет достигается нематериальными средствами. «Эффект якоря», вовлечение семьи и осознанная династия работают там, где доплаты уже не дают нужного эффекта.

Результат измерим. Индексы кадровой привязанности и вовлечённости семей, а также простые показатели позволяют встроить программу в ЭКГ/ESG-отчётность и в региональные стратегии [7].

Программа отвечает на зафиксированный запрос. При 92% интереса к семейной истории, 56% участия в акциях памяти [13], при массовой потребности в семейной реликвии (92,8%) [12, с. 180] и при отсутствии целостной традиции передачи опыта у «self-made» носителей идентичности [10] — предложенный инструмент заполняет разрыв между интересом и действием.

Следующий шаг — пилот. Дальнейшая работа требует проверки гипотез на корпоративной выборке: только измеренный эффект позволит перейти от экстраполяции к доказательной практике.

Литература

1. Бохан, Г. М. Родовое основание социального и духовного становления человека : дис. ... канд. филос. наук : 09.00.11 / Бохан Галина Максимовна. —

Санкт-Петербург, 2011. — 189 с.

2. Брозовская, Е. Невидимое наследие в книге о предках : конспект выступления на I Краснодарском форуме краеведения и генеалогии «Нити» / Е. Брозовская. — Краснодар, 2024.

3. Варга, А. Я. Системная семейная психотерапия: краткий лекционный курс / А. Я. Варга. — СПб.: Речь, 2001.

4. Деркс, Л. Социальная панорама [Электронный ресурс] / Л. Деркс. — 290 с.

5. Итоги мониторинга ценностных ориентаций современной молодежи 2022–2024 / Министерство просвещения РФ, Институт изучения детства, семьи и воспитания.

6. Кудрявцева, М. Е. Изучение своей родословной как фактор культурной самоидентификации личности / М. Е. Кудрявцева // Дискурс. — 2020. — Т. 6, № 1. — С. 62–71.

7. Методические рекомендации по разработке региональной стратегии вовлечения ОКН в экономический оборот «Сохранение наследия — через устойчивое развитие и инвестиции» / Агентство стратегических инициатив. — М. : АСИ, 2025.

8. Олифирович, Н. И. Анализ функциональных показателей семейной системы [Электронный ресурс] / Н. И. Олифирович, Т. Ф. Велента // Журнал практической психологии и психоанализа. — 2011. — № 3.

9. Павлович, М. В. Генеалогия как инструмент управления семейной стратегией и фундамент эмоционального благополучия в семьях: практические формы коррекции межпоколенческих коммуникаций через изучение истории семьи / М. В. Павлович // Вестник Восточно-Сибирской открытой академии. — 2024. — № 53.

10. Русская среда : аналитический отчёт / Д. М. Рогозин, О. Б. Солодовникова, Н. И. Галиева. — М. : БФ «Жить вместе», 2025.

11. Самарина, Н. Г. Формирование духовно-нравственных ценностей молодого поколения через составление генеалогического дерева / Н. Г.

Самарина, А. В. Дуюн.

12. Семейное воспитание в условиях новой социальной реальности: отечественный и зарубежный опыт : коллективная монография / под ред. И. А. Лыковой, А. А. Майера. — М. : ФГБНУ «ИИДСВ РАО», 2022. — 214 с.
13. Тени (не)забытых предков [Электронный ресурс] // ВЦИОМ. — Москва, 31 августа 2023.
14. Терентьева, В. И. Семейное счастье, материнство в рефлексии поколений Y, Z, X; осознанная идентичность поколений к семье, Отечеству / В. И. Терентьева // Вестник Восточно-Сибирской открытой академии. — 2024. — № 53.
15. Франк, С. Л. Духовные основы общества / С. Л. Франк. — М. : Республика, 1992. — 511 с.
16. Франк, С. Л. Этика нигилизма / С. Л. Франк // Вехи. Сборник статей о русской интеллигенции. — М., 1909.
17. Moore, S. Finding your family, finding yourself / S. Moore. — Taylor & Francis, 2022.