

УДК 94(47).06

С.В. Черников¹

**Факторы служебного роста и формирование служилой
элиты послепетровского времени²**

Генералитет; правящая элита; армия; служба.

Анализ показал, что русская военная элита, чья деятельность была неразрывно

¹ Черников Сергей Васильевич, Липецкий государственный технический университет (РФ, Липецк), к.и.н., zserg72@gmail.com.

² Публикация подготовлена в рамках поддержанного РФФИ научного проекта № 16-01-00001(а).

связана с эпохой Петра Великого, сделала свою карьеру, в основном, благодаря происхождению, родственным и патронажным связям. Воздействие профессиональных навыков и способностей на рост в чинах в это время было слабым. К новым «рациональным» требованиям верховной власти русская элита сумела адаптироваться лишь во второй трети XVIII в.

Реформы Петра Великого и их влияние на дворянскую службу неизменно вызывают интерес у исследователей. По мнению сторонников теории модернизации, переход к обществу Нового времени должен был сопровождаться усилением рациональных факторов карьерного роста (образования, профессиональных навыков и умений) и снижением роли традиционных (унаследованного статуса, родственных и патронажных связей). Но реальная картина, наблюдаемая в России первой половины XVIII в., была не столь однозначна. Как справедливо заметила Б. Михан-Уотерс, Табель о рангах не являлась попыткой Петра I превратить способности и личные заслуги в базовый принцип продвижения по чиновной лестнице. Царь-реформатор был заинтересован в «возрождении» старых дворянских фамилий, а не в их замене на представителей более низких социальных групп или создании для последних «равных возможностей» [8, p. 40; 6, p. 161].

По мнению того же автора, аристократия сохранила лидирующие позиции в элите благодаря тому, что сумела приспособиться к требованиям петровской эпохи – «the “old dogs” survived by learning “new tricks”» [7, p. 94]. В борьбе за высшие посты, к прежним конкурентным преимуществам московской элиты (знатности, богатству и родственными связями), при Петре добавились новые (образованность и профессиональная компетентность) [6, p. 162]. Однако данное суждение Б. Михан-Уотерс выглядит не вполне убедительно, поскольку не известно, когда именно проявились «меритократические черты» новой системы: уже при жизни Петра I, к началу 1730-х гг. (период, о котором пишет Б. Михан-Уотерс) или даже в более позднее время. Также не ясно, в какой мере «годность» учитывалась при повышении по службе, в частности, при формировании правящего слоя.

Обозначенные проблемы требуют оценки тех факторов, которые влияли на рост в чинах. Успешные исследования такого рода (в основном, по другим социальным группам) хорошо известны. Убедительные свидетельства взаимосвязи социального происхождения с уровнем образования и карьерой содержатся в трудах С.М. Троицкого (по чиновникам середины XVIII в.), М.Д. Рабиновича и Г.В. Калашникова (по офицерскому корпусу 1720-1745 гг.) [1, с. 127–133, 151–271; 2, с. 133–171; 3, с. 212–223]. Анализ дел дворян-отставников 1750-1770-х гг., про-

веденный И.В. Фаизовой, наглядно показал, что образование, характер, условия и сроки службы, а также чины, полученные при отставке, во многом зависели от благосостояния дворян. По подсчетам того же автора, за 50 лет действия Табели о рангах состав российского дворянства обновился за счет выходцев из непривилегированных слоев населения лишь на 9 % [4, с. 48, 54–57, 63]. Работы Б. Михан-Уотерс о «генералитете 1730 г.» основаны на менее представительной источниковой базе, но ей удалось доказать, что социальное происхождение³ существенно влияло на карьеру лиц из правящего слоя [7, р. 91–94].

Подчеркну особо, что в перечисленных работах рассматривалось ограниченное число факторов карьерного роста (происхождение, родство, собственность, образование), причем они анализировались независимо друг от друга, а задача создания общей «модели», объясняющей хотя бы часть карьеры дворян, даже не ставилась. Кроме того, авторы доказывали лишь наличие взаимосвязи фактора и карьеры, а количественные и качественные характеристики этой связи оставались неисследованными (сила воздействия, место фактора в ряду других). Наконец, в работах не рассматривался вопрос об изменении значимости факторов чиновного роста с течением времени. Представленные вопросы несомненно требуют своего разрешения.

Для этого на основе авторской базы данных по правящей элите России⁴ были сформированы две репрезентативные выборки – по ге-

³ Другие факторы (образование, родственные связи, собственность), по данным Б. Михан-Уотерс, не оказывали статистически значимого влияния на рост в чинах. Эти результаты, вероятно, обусловлены незначительным объемом выборки, которую автор использовала при расчетах.

⁴ Основные источники: РГАДА. Ф. 16. Оп. 1. Кн. 20 (ч. 1–9), 36, 38, 81, 101, 134 (ч. 1–5), 135, 140–141, 168 (ч. 7), 223; Ф. 20. Оп. 1. Кн. 16 (ч. 1–2), 20, 21 (ч. 1–2), 50 (ч. 1–3), 61, 70–73, 75, 79 (ч. 1–2), 151, 219 (ч. 1); Ф. 248. Кн. 21, 33, 46, 380, 387, 391, 394, 413, 421, 424, 428–430, 432, 437, 439–440, 442, 455, 464, 467, 528, 605–606, 608, 633–634, 654, 661, 673, 689, 768, 780, 788, 904, 985, 1088, 1090, 1097, 1107, 1109–1110, 1121, 1134, 1137, 1142, 1150, 1152, 1155, 1176, 1179, 1248, 1514–1515, 1519, 1522, 1899–1905, 1933–1942, 1947, 1950–1952, 2189–2198, 2484, 2666, 2806, 3140, 6416, 7303, 7307–7308, 7313, 7458, 7465, 7469, 8110–8111, 8114, 8120, 8122 (ч. 1–3), 8123, 8286–8292; Оп. 113. Кн. 1079, 1092, 1233, 1345–1347, 1349, 1353, 1365, 1530, 1635, 1662; Ф. 286. Оп. 1. Кн. 1, 7, 9, 14, 17, 19, 27, 31–32, 36, 38–39, 45, 49, 61, 63, 74–75, 78, 82, 84, 93, 106, 108, 111, 117, 119, 122, 125, 131, 133, 139, 143, 145, 148, 160, 167, 170, 181–182, 208, 215–216, 220, 222, 228, 231, 238–239, 245, 260, 262, 271, 273, 310, 331, 418 (ч. 1–2), 419, 421, 424 (ч. 1–2), 437–440, 442, 446, 456–457, 468, 501, 503, 509, 947, 1034, 1036, 1121, 1125; Оп. 2. Кн. 6; Ф. 350. Оп. 3. Кн. 1; РГВИА. Ф. 489. Оп. 1. Кн. 7006–7007, 7010, 7122, 7134, 7339, 7386–7388, 7391, 7395; Ф. 490. Оп. 2. Кн. 6–8, 11, 13, 19–21, 25, 28, 33–35, 37–38, 40–42, 44–45, 47, 50–53, 55–56, 58; Оп. 3. Кн. 1, 4, 45–46, 205–210; Ф. 846. Оп. 16. Д. 81 (ч. 2).

нералитету 1730-1743 гг. (108 лиц) и 1750-1763 гг. (176 лиц)⁵. Успешность карьеры оценивалась по возрасту, в котором военный достигал младшего генеральского ранга. В зависимости от скорости продвижения по служебной лестнице аннинские и елизаветинские генералы были поделены на три примерно равные по численности группы: с медленной, средней и быстрой карьерой. Без априорно заданных «возрастных интервалов» эти понятия отражают не абсолютную скорость карьеры, а относительную – сравнительно с генералами, служившими в одно время. Этот подход представляется оптимальным, поскольку он отражает реальную практику чинопроизводства – «типичной», «нормальной» карьерой здесь считается средняя (для каждого периода) скорость продвижения по службе⁶.

Исходная гипотеза состоит в том, что на карьеру генералов 1730-1743 гг. тем или иным образом влияли: 1) социальное происхождение⁷, 2) близкое родство⁸ с другими представителями элиты, 3) опыт службы за границей, 4) полученное образование⁹, 5) служба в гвардии, 6) в ландмилиции, 7) в нерегулярных войсках, 8) в артиллерии или инженерных частях, 9) при дворе, 10) на адъютантских должностях при генералитете, 11) участие в военных действиях¹⁰. Для генералов 1750-

⁵ Потребности российской власти в европейском военном опыте и модернизации армии были гораздо сильнее аналогичного интереса правительства к гражданской сфере. Приоритеты государства, в частности, хорошо заметны по правящему слою 1725-1741 гг.: на армейской службе доля иностранцев составляла 46-48 %, а на статской – лишь 19 %.

⁶ Подробно о методах и результатах анализа см.: [5].

⁷ Переменная имеет три градации: русские-«традиционная элита», русские-«новички» и иностранцы. К «традиционной элите» отнесены фамилии, представители которых служили до 1689 г. в думных чинах. К иностранцам – лица, родившиеся за пределами России. Потомки выходцев из других государств, проживавшие в России, считались русскими только в случае наличия сведений о переходе в православие (их самих, либо их предков) до начала царствования Петра I. Все остзейцы, независимо от года рождения, отнесены к иностранцам. Дополнительно было проведено сравнение карьер выходцев из Прибалтики с генералами-иностранцами (в основном, уроженцы Центральной и Западной Европы). Статистически значимые различия между этим группами появились лишь у генералов 1750-1763 гг.

⁸ Кровные родственники – отец, оба деда (по отцовской и материнской линии), братья, дяди, двоюродные братья, а также родственники жены – ее отец, оба деда и братья.

⁹ Для генералов 1730-1743 гг. наличие образования оценивалось по факту обучения за границей или в одном из учебных заведений петровского времени, для генералов 1750-1763 гг. – в Кадетском корпусе.

¹⁰ Для аннинских генералов – участие в войнах 1733-1743 гг., а для елизаветинских – в Семилетней.

1763 гг. был добавлен еще один фактор – 12) служба в лейб-кампании.

Перечисленные факторы можно объединить в три группы. К первой отнесены «происхождение» и «родство» (1-2). Они характеризуют «социальный капитал» (П. Бурдьё) – принадлежность к социальным группам, устойчивые и долговременные межличностные связи, которые являются ресурсом для достижения целей, получения выгод и преимуществ – в данном случае, успешной карьеры. Вторая группа факторов характеризует профиль службы генералитета (5-10, 12). Третья группа отражает знания, умения, навыки и способности, т.е. «человеческий капитал» (Г. Беккер). Сюда можно отнести образование (4) и службу за границей (3), благодаря которой приобретался необходимый военный опыт. Так как боевые действия являлись наилучшей возможностью отличиться и продемонстрировать свои профессиональные навыки, то в эту группу также включена переменная 11 – «война».

Для оценки влияния того или иного фактора на карьеру использовались таблицы сопряженности и коэффициент Крамера (V), который изменяется от 0 до 1. «Суммарно» представленные факторы объясняют карьеру примерно на 40 %. Полученный результат следует рассматривать как достаточно высокий, поскольку ряд факторов, игравших значительную роль в продвижении по службе, не поддается формализации и учету (патронажно-клиентские связи, личные способности генералов в мирное время и т.д.)¹¹.

Результаты расчетов представлены в таблице 1.

Таблица 1

Факторы карьерного роста (значимость, сила воздействия)

фактор	1730-1743 гг.		1750-1763 гг.	
	p	V	p	V
происхождение	0,00	0,37	0,00	0,28
родство	0,00	0,49	0,00	0,41
служба за границей	0,04	0,24	0,31	0,12
образование	0,58	0,10	0,00	0,31
гвардия	0,02	0,28	0,04	0,19
ландмилиция	0,19	0,18	0,07	0,18
нерегулярные части	0,19	0,18	0,60	0,08
артиллерия / фортификация	0,93	0,04	0,52	0,09
двор	0,00	0,34	0,00	0,32

¹¹ Кроме того, к настоящему времени я не обладаю полными сведениями о собственности, принадлежавшей генералитету.

адъютанты	0,67	0,09	0,02	0,22
война	0,02	0,26	0,00	0,38
лейб-кампания	–	–	0,21	0,13

Прим.: Ключевым для сравнения является коэффициент Крамера (V); статистически значимые факторы (при $p < 0,05$) выделены заливкой.

Попытаемся оценить общее воздействие на карьеру генералитета трех групп факторов, которые ранее были условно обозначены как «социальный капитал», «профиль службы» и «человеческий капитал». В таблице 2 представлены коэффициенты множественной корреляции (R) и детерминации (R^2). Первые характеризуют силу совместного влияния факторов, вторые – показывают, какую долю карьерного роста объясняет та или иная их совокупность. Поскольку набор факторов для генералов 1730-1743 гг. и 1750-1763 гг. одинаков¹², то сравнение групп вполне корректно.

Таблица 2

Воздействие трех групп факторов на карьеру

Группы факторов	1730-1743 гг.	1750-1763 гг.
I. Социальный капитал [1, 2]	R= 0,51 p<0,00 $R^2= 0,26$	R= 0,41 p<0,00 $R^2= 0,17$
II. Профиль службы [5-10, 12]	R= 0,45 p<0,00 $R^2= 0,20$	R= 0,39 p<0,00 $R^2= 0,15$
III. Человеческий капитал [3-4, 11]	R= 0,29 p<0,03 $R^2= 0,08$	R= 0,38 p<0,00 $R^2= 0,15$
Общее влияние [1-12]	R= 0,64 p<0,00 $R^2= 0,41$	R= 0,61 p<0,00 $R^2= 0,38$

Как видим, воздействие традиционных факторов (происхождения и родства), вошедших в группу I – «социальный капитал» – понизилось с 26 до 17 %. Основной вклад в эту динамику внесло «происхождение» – скорость карьеры у выходцев из разных социальных групп в течение первой половины XVIII в. постепенно сближалась. Родственные связи, напротив, продолжали оставаться важнейшим фактором роста в чинах. Как и в допетровской Руси, брачные союзы являлись главным способом инкорпорации новичков в состав правящего слоя и помогали удержаться на вершине власти. Общее влияние

¹² Единственное исключение – дополнительная переменная 12 (в группе II) для елизаветинских генералов. Пересчет данных без этой переменной дает аналогичные результаты. Влияние всех факторов: R= 0,61; $R^2= 0,37$; $p<0,00$. Влияние факторов группы II: R= 0,39; $R^2= 0,15$; $p<0,00$.

профиля службы (группа II) на чиновничество также снизилось (с 20 до 15 %). Вместе с тем, привилегированные ее виды (придворная, адъютантская и гвардейская) все еще оказывали существенное воздействие на карьеру. Крайне интересно, что роль «меритократических» факторов – знаний, умений, профессиональных навыков и способностей, составлявших «человеческий капитал» (III группа) – выросла почти вдвое – с 8 до 15 %. Кроме того, увеличилась их статистическая значимость ($p < 0,03$ и $p < 0,00$, соответственно). Также можно заметить, что для аннинских генералов совокупное влияние «происхождения» и «родства» на карьеру более чем в три раза превышало воздействие «человеческого капитала» (26 и 8 %), а для елизаветинских – оно почти сравнялось (17 и 15 %).

Представленные данные не позволяют согласиться с упомянутым выше мнением Б. Михан-Уотерс, согласно которому уже в первой трети XVIII в. европейское образование, профессиональные навыки и умения стали весомыми «конкурентными преимуществами» в продвижении по службе. Исходя из анализа карьер генералитета 1730-1743 гг., петровскую систему чиновничества, скорее, следует считать «традиционной». Поколение русской элиты, чья молодость и зрелые годы были неразрывно связаны с эпохой масштабных реформ и Северной войной, сделало свою карьеру, в основном, благодаря происхождению, родственным и патронажным связям. Воздействие «рациональных факторов» на рост в чинах в это время было слабым, и проявлялось, как правило, среди иноземцев. Таким образом, реальная «модернизация» русской элиты началась уже после Петра I. Главная заслуга царя-реформатора заключалась в том, что ему удалось создать новые «рамочные условия» для карьер следующего поколения дворян (Табель о рангах, постоянная служба, обязанность получения образования). Русская элита сумела адаптироваться к новым требованиям верховной власти лишь во второй трети XVIII в. – именно в это время служебная «годность» превратилась в действительно важный фактор чиновного роста, а социальное происхождение отошло на второй план.

1. *Калашников Г.В.* Офицерский корпус русской армии в 1725-1745 гг. Дисс. ... к.и.н. СПб., 1999.
2. *Рабинович М.Д.* Социальное происхождение и имущественное положение офицеров регулярной русской армии в конце Северной войны // Россия в период реформ Петра I. М., 1973.
3. *Троицкий С.М.* Русский абсолютизм и дворянство в XVIII в.: формирование бюрократии. М., 1974.
4. *Фаизова И.В.* «Манифест о вольности» и служба дворянства в XVIII

столетии. М., 1999.

5. *Chernikov S.* Les carrières des généraux en Russie de 1730 à 1763: L'influence des réformes de Pierre le Grand sur la mobilité sociale dans la composition des élites // Cahiers du Monde russe. 2016. Vol. 57. № 2-3.
6. *Meehan-Waters B.* Autocracy and Aristocracy: The Russian Service Elite of 1730. New Brunswick, New Jersey, 1982.
7. *Meehan-Waters B.* Social and Career Characteristics of the Administrative Elite, 1689–1761 // Russian Officialdom: the Bureaucratization of Russian Society from the Seventeenth to the Twentieth Century. Chapel Hill, 1980.
8. *Meehan-Waters B.* The Muscovite Noble Origins of the Russians in the Generalitet of 1730 // Cahiers du Monde russe et soviétique. 1971. Vol. 12. № 1-2.