



УДК. 316.34

DOI: 10.18413/2408-9338-2021-7-4-1-0

Панфилова Ю. С.

**Профессиональные династии в организации:
репутационный ресурс или источник напряженности
(на примере медицинской и академической
профессиональных сфер)**

Южный федеральный университет
ул. Большая Садовая, д. 105/42, Ростов-на-Дону, 344006, Россия
panfilovajulia@mail.ru

Аннотация. Профессиональные династии обладают двойственным потенциалом: с одной стороны, они являются авторитетными агентами трансляции профессиональных знаний и норм, а с другой – группами монополизации ресурсов. В открытых обществах династии выступают институтами более глубокого включения в профессиональные сферы со специфической подготовкой. В порядках закрытого доступа профессиональные династии приватизируют статусы и ресурсы. В статье на материалах опроса нединастийных сотрудников медицинских организаций и вузов России автор предпринимает попытку выяснить, чем является династийность в медицине и образовании сегодня: репутационным ресурсом или источником напряженности в коллективе. По итогам анализа автор приходит к выводу: несмотря на то, что со стороны нединастийных членов коллективов представители профессиональных династий продолжают восприниматься как носители и трансляторы профессиональных знаний, норм и этики, основная функция профессиональных династий заключается в создании монополий. Учитывая тот факт, что в восприятии нединастийных коллег уровень профессионализма выходцев из династий не является более высоким, чем у других работников, карьерные преимущества последних видятся остальными сотрудниками как неконкурентные. Более того, передача «по наследству» управленческих должностей воспринимается как фактор снижения эффективности работы организации или структурного подразделения. Это делает династийность источником напряженности.

Ключевые слова: профессиональная династия; репутация; монополия; приватизация статусов

Благодарность. Статья подготовлена при поддержке Российского научного фонда, проект № 19-18-00320 «Конструктивный и деструктивный потенциал профессиональных династий в современном российском обществе».

Информация для цитирования: Панфилова Ю. С. Профессиональные династии в организации: репутационный ресурс или источник напряженности (на примере медицинской и академической профессиональных сфер) // Научный результат. Социология и управление. 2021. Т. 7, № 4. С. 157-166. DOI: 10.18413/2408-9338-2021-7-4-1-0.

Yulia S. Panfilova 

Professional dynasties in an organization: a reputation resource or a source of tension (in medical and academic professional fields)

Southern Federal University
105/42 Bol'shaya Sadovaya St., Rostov-on-Don, 344006, Russia
panfilovajulia@mail.ru

Abstract. Professional dynasties have dual potential. On the one hand, they are authoritative agents of the translation of professional knowledge and norms, and on the other, they are groups that monopolize resources. In open societies, dynasties are institutions for greater inclusion in professional fields with specific training. In closed access, professional dynasties privatize statuses and resources. Based on the survey of non-dynastic staff of medical organizations and higher educational establishments of Russia, the author attempts to identify the essence of today's dynasties in medicine and education to determine whether they are a reputation resource or a source of tension. According to the findings, the main function of professional dynasties is to create monopolies despite the fact that non-dynastic group members still regard representatives of professional dynasties as carriers and translators of professional knowledge. Given the fact that in the perception of non-dynastic colleagues, the level of professionalism of representatives of dynasties is not higher than that of other workers, the latter's career advantages are perceived by their colleagues as non-competitive which makes dynasticity a source of tension.

Keywords: professional dynasty; reputation; monopoly; status privatization

Acknowledgements. The article was prepared with the support of the Russian Scientific Foundation, Project No. 19-18-00320 "Constructive and destructive potential of professional dynasties in modern Russian society".

Information for citation: Panfilova, Yu. S. (2021), "Professional dynasties in an organization: a reputation resource or a source of tension (in medical and academic professional fields)", *Research Result. Sociology and management*, 7(4), 157-166. DOI: 10.18413/2408-9338-2021-7-4-1-0.

Введение (introduction). Профессиональная социализация через включение в трудовую династию являлась достаточно распространенной практикой в советский период российской истории. Этому способствовали как позитивный государственный дискурс (художественные фильмы, главными героями которых становились представители династий; «создание» типовых «нормальных» биографий в периодической печати и т.д.), так и структурные преобразования (создание системы льгот и гарантий, которые нельзя получить иначе как через принадлежность к профес-

сиональному сообществу) (Ткач, 2004: 136-149; Иванова, 2016: 9308-9323; Нор-Аревян, 2019: 240-245; Ерегина, 2010). Развитие профессионального образования в послевоенные годы (за исключением отдельных сфер) привело, с одной стороны, к распространению межпоколенной профессиональной преемственности, а с другой – препятствовало полной монополизации социальных ресурсов со стороны представителей династий. К сожалению, в советской социологии нет данных об отношении общества к представителям профессиональных династий; в то же время пере-

численные выше факторы, а также данные нарративов позволяют нам сделать общий вывод (конечно, с некоторой долей условности) о том, что в целом династийность в советский период являлась важным ресурсом профессиональной репутации.

Коренные социально-экономические трансформации в 90-е годы прошлого века разрушили многие традиционные для советского общества институты, но, как отмечают исследователи, институт профессиональных династий получил новое, специфическое развитие в условиях российского капитализма (Вольчик, Посухова, 2019: 77-89). Медицинское сообщество, как и система высшего образования, становились все более закрытыми.

Данные опросов показывают, что медицина и наука в сознании россиян являются престижными сферами, в которых они видят профессиональное будущее своих детей¹. Коммерциализация этих сфер (в медицине проявляющаяся в активизации частного сектора, превращении государственных больниц в хозяйствующие субъекты; в академической среде – в государственном финансировании научно-исследовательских проектов) приводят к усилению конкуренции за ресурсы и появлению различных групп влияния.

Сегодня научное сообщество по-разному смотрит на потенциал династий в организациях. Так, в продолжение советской научной традиции ряд исследователей рассматривают династийность как репутационный ресурс. С этой точки зрения представители династий в организациях рассматриваются как носители и ретрансляторы уникальных профессиональных знаний, этики, авторитета, паттернов профессионального поведения (Зиброва, 2012:

¹ База результатов опросов россиян «Архивариус» ВЦИОМ // ВЦИОМ: офиц. сайт. URL: https://wciom.ru/database/baza_rezultatov_oprosa_s_1_992_goda/ (дата обращения: 20.05.2021); Родители выбирают для своих детей медицину и юриспруденцию // РОМИР: офиц. сайт. URL: <https://romir.ru/studies/roditeli-schitayut-professiyu-vracha-naibolee-podhodyashchey-dlya-svoih-detey> (дата обращения: 20.05.2021).

19-20; Валиахметов, Туракаев, 2019: 20-29; Инженерные династии России: 2017). Другие исследователи делают акцент на конфликтогенном потенциале профессиональных династий в организациях (Вольчик, Посухова, 2019: 77-89; Клименко, Мостовая, Посухова, 2020: 65-74). Аргументация этой позиции складывается из утверждения о том, что в условиях так называемого кланового капитализма профессиональные династии стали его неотъемлемым атрибутом; проявляется это в негативном влиянии династий в организациях на формирование порядков открытого доступа через приватизацию статусов. В свою очередь, это создает социальную напряженность в трудовых коллективах, когда нединастийные работники вынуждены конкурировать при неравных стартовых условиях.

В сложившейся ситуации важно понять, чем является династийность в организациях: репутационным ресурсом или источником напряженности. Результаты социологических опросов разных лет показывают, что россияне положительно относятся к профессиональным династиям² (ВЦИОМ: база результатов опросов, 2021). В то же время важно понимать, что проекция на общество в целом, заложенная в инструментариях этих исследований, не дает нам понимания восприятия представителей династий при непосредственном профессиональном взаимодействии с ними. Вышесказанное актуализирует поиск ответов на вопросы: как нединастийные сотрудники организаций воспринимают коллег-представителей династий? Насколько сегодня династийность выступает ресурсом профессиональной репутации и авторитета? Каков ее конфликтогенный потенциал? Поиск ответов и определил вектор настоящего исследования.

Методология и методы (Methodology and methods). Эмпирической базой работы стали результаты опроса представи-

² База результатов опросов россиян «Архивариус» ВЦИОМ // ВЦИОМ: офиц. сайт. URL: https://wciom.ru/database/baza_rezultatov_oprosa_s_1_992_goda/ (дата обращения: 20.05.2021).

телей профессиональных сфер, традиционно считающихся династийными: высшего образования, науки и медицины. Опрос работников медицинских организаций и вузов проводился с декабря 2020 г. по март 2021 г. в рамках проекта «Конструктивный и деструктивный потенциал профессиональных династий в современном российском обществе». Респонденты представляли вузы и медицинские организации трех городов: Москва, Ростов-на-Дону и Саратов (объем выборки составил 1500 человек; по 750 представителей каждой сферы, по 250 человек в каждом городе). Из них не идентифицировали себя в качестве представителей профессиональных династий 75% опрошенных из академической среды и 74% работников медицинской сферы. Результаты опроса нединастийных работников вузов и больниц и легли в основу настоящей работы.

Французский социолог П. Шовен видит основу репутационного потенциала в социальных оценках, которые могут носить формализованный и неформализованный характер (Шовен, 2014: 86). В настоящем исследовании дихотомия «репутационный ресурс – источник напряжения» была заложена в инструментарий опроса следующим образом: респондентам предлагалось высказать степень своего со-

гласия с рядом утверждений (1) «Принадлежность к профессиональной династии мотивирует к более ответственному отношению к своей работе»; 2) «Благодаря профессиональным династиям лучше сохраняются и передаются трудовые ценности и корпоративные стандарты в профессии»; 3) «Профессиональные династии создают социальные монополии, ограничивающие доступ к престижным профессиональным статусам»; 4) «Неконкурентное продвижение за счет родственных связей и протекции ведет к профессиональной деградации представителей династий»; 5) «Занятие представителями профессиональных династий управленческих должностей ведет к понижению эффективности работы организации / структурного подразделения»). Также мы попросили респондентов оценить степень отличия уровня профессионализма представителей династий от других работников.

Научные результаты и дискуссия (Research Results and Discussion). Прежде всего мы решили выявить, как опрошенные оценивают влияние профессиональных династий на медицинскую / академическую сферы. В обеих группах мы видим доминирование положительных градаций (данные представлены в таблице 1).

Таблица 1

Распределение ответов респондентов на вопрос «Как Вы оцениваете влияние профессиональных династий на функционирование различных областей деятельности?»

Table 1

The distribution of respondents' answers to the question "How do you assess the influence of professional dynasties on the functioning of various areas of activity?"

	скорее положительное / rather positive	положительное и отрицательное в равной степени / positive and negative equally	скорее отрицательное / rather negative	никак не влияет / does not affect in any way	затрудняюсь ответить / difficult to answer
Врачи о медицинской сфере / Doctors about the medical field	40,6%	37,6%	8,2%	6,1%	7,5%
Работники вузов об академической сфере / University employees about the academic sphere	39,4%	34,9%	12,1%	8,6%	5,0%

Таким образом, в случае, когда оценки деперсонализированы (относятся к профессиональной сфере в целом, не затрагивают отдельные организации), династичность в медицине и высшем образовании воспринимается достаточно позитивно.

Следующий блок вопросов анкеты касался уже непосредственно оценок влияния династичности на функционирование трудовых коллективов. Здесь следует отметить, что подавляющее большинство опрошенных имели опыт взаимодействия с представителями профессиональных династий (85,7% респондентов из медицинской среды и 92,4% – из академической).

Ряд исследователей полагают, что принадлежность к профессиональной династии является важной частью репутационного капитала: помогает налаживать коммуникацию, завоевывать авторитет в коллективе, повышать уровень доверия в нем (Мансуров и др., 2020: 87). Данные нашего исследования позволяют согласиться с этими выводами частично.

Прежде всего мы выяснили, как в восприятии нединастичных работников больниц и вузов оценивается уровень профессионализма выходцев из династий. Результаты показывают следующее: каждый второй респондент из медицинской сферы и 44,4% из академической среды полагают,

что профессионализм представителей династий в среднем такой же, как и у обычных работников; каждый десятый врач и 15% работников вузов полагают, что среди выходцев из династий высок уровень депрофессионализации. В связи с этим можно предположить, что выгоды, приобретенные представителями профессиональных династий за счет семейного старта, будут восприниматься нединастичными работниками негативно.

Распределения ответов на следующие вопросы подтверждают этот вывод. Так, монополизация руководящих позиций представителями династий оценивается нединастичными представителями обеих сфер крайне отрицательно: большинство респондентов полагают, что в случае, когда представитель династии становится во главе организации или подразделения, эффективность работы последнего снижается (данные представлены в таблице 2). Это свидетельствует о низком уровне группового доверия со стороны нединастичных сотрудников. Отметим также, что доля крайне негативных градаций заметно выше в группе опрошенных из академической среды; в их числе, как показывает срез по отраслям, преобладают представители социально-гуманитарных наук.

Таблица 2

Управленческий потенциал представителей профессиональных династий в оценках нединастичных работников

Table 2

Management potential of representatives of professional dynasties in assessments of non-dynamic workers

Выскажите согласие со следующим утверждением: «Занятие представителями профессиональных династий управленческих должностей ведет к понижению эффективности работы организации/структурного подразделения», где «1» – совершенно не согласен, «5» – полностью согласен / Agree with the following statement: “The occupation of managerial positions by representatives of professional dynasties leads to a decrease in the effectiveness of the organization/structural unit”, where “1” – completely disagrees, “5” – completely agrees						
	1	2	3	4	5	Затрудняюсь ответить / difficult to answer
Врачи / Doctors	9,3%	11,4%	27,2%	24,3%	21,5%	6,6%
Работники вузов / University employees	3%	6,7%	25,2%	24,8%	37,9%	2,1%

Полученные данные показывают, что профессиональные династии в восприятии нединастийных сотрудников связаны с активным применением первыми неформальных правил, дающих административную власть и возможность извлекать институциональную ренту. Так, большинство респондентов из обеих сфер рассматривают династии как инструмент монополизации престижных социальных статусов и должностей (41,7% среди врачей и 53,3% среди ученых и преподавателей). На практике это связано с формированием порядков закрытого доступа, когда поколенческая трансмиссия статусов происходит через приватизацию должностей, дающих право на получение выгод. В этой ситуации принадлежность к династии рассматривается нединастийными работниками как один из ведущих факторов неконкурентного преимущества, причем в меди-

цинской сфере эта функция семейственности отмечается значительно чаще. По данным, представленным в таблице 3, видно, что большинство нединастийных врачей и работников вузов разделяют точку зрения о том, что принадлежность к профессиональной династии обеспечивает младшему поколению быстрый профессиональный старт. Учитывая приведенные выше оценки уровня профессионализма династийных работников в сравнении с остальными, можно сделать вывод: этот быстрый старт не связывается в сознании респондентов с высокими профессиональными компетенциями. В сложившейся ситуации нетрудно понять, что такая форма продвижения создает очаги напряженности в коллективах и не «играет» на повышение значимости династийности как репутационного капитала.

Династии как фактор профессионального старта в оценках нединастийных работников
Table 3

Dynasties as a factor of professional start in the assessments of non-dynamic workers

Выскажите согласие со следующим утверждением: «Принадлежность к профессиональной династии обеспечивает младшему поколению быстрый профессиональный старт», где «1» – совершенно не согласен, «5» – полностью согласен / Agree with the following statement: “Belonging to a professional dynasty provides the younger generation with a quick professional start”, where “1” – completely disagrees, “5” – completely agrees						
	1	2	3	4	5	Затрудняюсь ответить / difficult to answer
Врачи / Doctors	4,8%	2,7%	17,4%	35,4%	37,4%	2,3%
Работники вузов / University employees	3,2%	10,3%	29,4%	27,3%	26,2%	3,7%

Отсутствие необходимости конкурировать, по мнению респондентов, не относящих себя к династиям, ведет к профессиональной деградации династийных коллег: так считают 48% врачей и 62,5% работников вузов. Это еще раз подтверждает сделанный выше вывод о том, что династийность в сознании респондентов ассоциируется в первую очередь с сохранени-

ем монополии на групповые привилегии и только потом с воспроизводством профессиональных знаний. Особенно это касается нестоличных медицинских организаций и вузов: более конкурентная профессиональная среда Москвы нивелирует некоторые эффекты семейственности, поэтому здесь связь между династийностью и профессиональной деградацией применитель-

но к обеим сферам просматривается реже (хотя показатели достаточно высоки). В свою очередь возможности преодоления барьеров и ограничений, обусловленных условиями жизненного старта (семейного происхождения) в региональных профессиональных структурах на фоне повышения эксклюзивности каналов межпоколенной социальной мобильности снижается (Панфилова, 2017: 252). Происходит так

называемая квазиприватизация статусов: невозможность формализованной передачи ресурсов в государственных структурах обуславливает стремление династий закрыть доступ к ресурсным должностям. Это дает возможность оставаться на должностных позициях, не развивая конкурентные преимущества. Данные представлены в таблице 4.

Таблица 4

Династийность как фактор профессиональной деградации
в оценках нединастийных работников

Table 4

Dynamism as a factor of occupational degradation in the estimates of non-dynamic workers

Выскажите согласие со следующим утверждением: «Неконкурентное продвижение за счет родственных связей и протекции ведет к профессиональной деградации представителей династий», где «1» – совершенно не согласен, «5» – полностью согласен / Agree with the following statement: “Non-competitive promotion through kinship ties and patronage leads to professional degradation of representatives of dynasties”, where “1” – completely disagrees, “5” – completely agrees			
	Москва / Moscow	Ростов-на-Дону / Rostov-on-Don	Саратов / Saratov
Врачи, выбравшие позиции «4» и «5» / Doctors who selected the positions “4” and “5”	32,4%	51,6%	43,6%
Работники вузов, выбравшие позиции «4» и «5» / University employees who chose the positions “4” and “5”	33,4%	55,6%	53,6%

Однозначно признавая негативные эффекты профессиональных династий, врачи и работники вузов несколько расходятся в оценке позитивных эффектов. Репутационный потенциал династий при всех издержках выше оценивается медиками. Так, мы попросили респондентов оценить способность династийных работников сохранять и транслировать трудовые ценности и корпоративные стандарты. Данные показывают, что почти каждый второй (52,1%) респондент-врач оценивает этот потенциал как высокий. Среди опрошенных, представляющих академическую среду, доля положительных оценок несколько ниже (47%). Еще большее расхождение мнений наблюдается при распределении ответов на вопрос о том, насколько принадлежность к династии определяет более ответственное отноше-

ние к работе: если среди врачей этот тезис разделяют почти половина опрошенных, то среди представителей академической среде меньше трети (данные представлены в таблице 5).

Таким образом, мы можем говорить о двойственности в восприятии династий в медицинских организациях: с одной стороны, врачи достаточно остро воспринимают наличие неконкурентных преимуществ, а с другой – признают репутационный потенциал династий, выражающийся в ретрансляции профессиональных норм и отношения к делу. В свою очередь работники вузов чаще отмечают деструктивный потенциал профессиональных династий в коллективе, то есть репутационный ресурс династийности здесь отстает на второй план.

Таблица 5

Репутационный потенциал профессиональных династий
в оценках нединастийных работников

Table 5

Reputational potential of professional dynasties in assessments of non-dynamic workers

Выскажите согласие со следующим утверждением: «Благодаря профессиональным династиям лучше сохраняются и передаются трудовые ценности и корпоративные стандарты в профессии», где «1» – совершенно не согласен, «5» – полностью согласен / Agree with the following statement: “Thanks to professional dynasties, labor values and corporate standards in the profession are better preserved and transferred”, where “1” – completely disagrees, “5” – completely agrees						
	1	2	3	4	5	Затрудняюсь ответить / difficult to answer
Врачи / Doctors	8,4%	8,9%	27,2%	27,2%	24,9%	3,4%
Работники вузов / University employees	6,2%	14%	31%	29,7%	17,2%	1,9%
Выскажите согласие со следующим утверждением: «Принадлежность к профессиональной династии мотивирует к более ответственному отношению к своей работе», где «1» – совершенно не согласен, «5» – полностью согласен / Agree with the following statement: “Belonging to a professional dynasty motivates a more responsible attitude to your work”, where “1” – completely disagrees, “5” – completely agrees						
	1	2	3	4	5	Затрудняюсь ответить / difficult to answer
Врачи / Doctors	6,6%	11,6%	26,8%	24%	22,5%	5,7%
Работники вузов / University employees	11,2%	19,3%	36,8%	18,9%	12%	1,8%

Заключение (Conclusions). Подводя итог проведенному анализу можно говорить о том, что сегодня в медицинской и академической сферах династийность является в большей степени источником напряженности, нежели репутационным ресурсом. Конечно, со стороны нединастийных членов коллективов представители профессиональных династий все еще продолжают восприниматься как носители и трансляторы профессиональных знаний, стандартов и этических норм. В то же время, как показали результаты опроса, основная функция профессиональных династий, по мнению тех, кто в них не вклю-

чен, заключается в монополизации ресурсов и приватизация статусов. Эти эффекты усиливаются в условиях общего закрытия социально-профессиональной структуры и роста эксклюзивности каналов социальной мобильности, характерных для обществ кланового капитализма, когда создание монополий является одним из самых эффективных способов установления контроля за ресурсами. Учитывая тот факт, что в восприятии нединастийных коллег уровень профессионализма выходцев из династий не является более высоким, чем у других работников, а отсутствие необходимости конкурировать со временем еще

больше снижает уровень профессионализма выходцев из династий, карьерные преимущества последних видятся остальными сотрудниками как изначально неконкурентные. Более того, передача «по наследству» управленческих должностей воспринимается как фактор снижения эффективности работы организации или структурного подразделения. Важно отметить, что принадлежность к медицинской или академической среде не играет заметной роли в оценке негативных эффектов профессиональных династий. Это свидетельствует о высоком конфликтогенном потенциале династийности в трудовых коллективах.

Список литературы

Валиахметов Р. М., Туракаев М. С. Профессиональная династия как ресурс человеческого капитала и образовательной стратегии населения // Вестник ВЭГУ. 2019. № 2 (100). С. 20-29.

Вольчик В. В., Посухова О. Ю. Институт профессиональных династий в контексте кланового капитализма // Journal of Institutional Studies. 2019. № 11(4). С. 77-89.

Год науки: инициативный вопрос ВЦИОМ // ВЦИОМ: офиц. сайт. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/god-nauki> (дата обращения: 20.05.2021).

Ерегина Н. Т. Подготовка медицинских кадров в высшей школе России в 1917 – начале 1950-х гг.: дис. ... д-ра ист. наук. СПб., 2010. 651 с.

Зиброва Е. А. Профессиональные установки трудовых династий как фактор успешности профессиональной деятельности специалистов железнодорожного транспорта: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Хабаровск: ДальГУПС, 2012. 21 с.

Иванова Е. Ю. Государственная поддержка инженерных династий в России в историческом контексте // Материалы V Всероссийского социологического конгресса / отв. ред. В. А. Мансуров. М.: Российское общество социологов, 2016. С. 9308-9323.

Инженерные династии России [под ред. В. А. Мансурова]. М.: Российское общество социологов, 2017. 331 с.

Клименко Л. В., Мостовая И. В., Посухова О. Ю. Профессиональная династийность как модель локального микросетевого произ-

водства // Гуманитарий Юга России. 2020. Т. 9. № 5. С. 65-74.

Нор-Аревян О. А. Факторы и преимущества формирования профессиональных династий врачей в советский период // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2019. № 4. С. 240-245.

Панфилова Ю. С. Макросоциальные факторы межпоколенной мобильности населения в Ростовской области // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2017. № 1. С. 250-254.

Профессиональные династии: воспроизводство профессиональных групп / В. А. Мансуров [и др.]. М.: ФНИСЦ РАН, 2020. 208 с.

Ткач О. А. Рабочая династия: идеологический проект советского государства // Право на имя: биографии XX века. Биографический метод в социальных и исторических науках: Чтения памяти Вениамина Иофе. Сборник докладов. 2004. С. 136-149.

Шовен Пьер-Мари Социология репутаций. Одно определение и пять вопросов // Отечественные записки. 2014. № 1 (58). С. 85-99.

References

Valiakhmetov, R. M. and Turakaev, M. S. (2019), "Intergenerational Occupational Mobility as a Resource of Human Capital and an Educational Strategy of Population", *Vestnik VEGU*, (2), 20-29. (In Russian)

Vol'chik, V. V. and Posukhova, O. Yu. (2019), "Institute of professional dynasties in the context of crony capitalism", *Journal of Institutional Studies*, (11), 77-89 (In Russian)

Year of Science (2021) WCIOM: official site [Online], available at: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/god-nauki> (Accessed 20 May 2021) (In Russian)

Eregina, N. T. (2010), "Training of medical personnel at the higher school of Russia in the 1917 – early 1950s.", D. Sc. Thesis, North-West Institute of management, St. Petersburg, Russia. (In Russian)

Zibrova, E. A. (2012), "Professional attitudes of labor dynasties as a factor in the success of professional activity of railway transport specialists", Abstract of Ph.D. dissertation, Far Eastern State Transport University, Khabarovsk, Russia. (In Russian)

Ivanova, E. Yu. (2016), "State support of engineering dynasties in Russia in a historical

context”, V All-Russian Sociological Congress, Moscow, Russia, 9308-9323. (In Russian)

Engineering dynasties in Russia (2017), in Mansurov, V. A. (ed.), Rossiyskoe obshchestvo sotsiologov, Moscow, Russian. (In Russian)

Klimenko, L. V., Mostovaya, I. V. and Posuhova, O. Yu. (2020), “Professional dynasty as a model of local micro-network production”, *Humanities of the South of Russia*, 9 (5), 65-74. (In Russian)

Nor-Arevyan, O. A. (2019), “Factors and advantages of the formation of professional dynasties of doctors in the Soviet period”, *State and municipal management scholar notes*, (4), 240-245. (In Russian)

Panfilova, Yu. S. (2017), “Macrosocial factors of inter-generational mobility of the population in the Rostov region”, *State and municipal management scholar notes*, (1), 250-254. (In Russian)

Professional dynasties: reproduction of professional groups (2020), in Mansurov, V. A. (ed.), FNISC RAN, Moscow, Russia. (In Russian)

Tkach, O. A. (2004), “Working dynasty: an ideological project of the Soviet state”, *Right to name: biographies of the twentieth century*.

Biographical method in social and historical sciences: Readings of the memory of Benjamin Jofe, St. Petersburg, Russia, 136-149. (In Russian)

Shoven, P'er-Mari (2014), “Sociology of Reputations. One definition and five questions”, *Domestic notes*, (1), 85-99. (In Russian)

Статья поступила в редакцию 29 июля 2021 г. Поступила после доработки 20 сентября 2021 г. Принята к печати 10 декабря 2021 г.

Received 20 July 2021. Revised 20 September 2021. Accepted 10 December 2021.

Конфликты интересов: у автора нет конфликта интересов для декларации.

Conflicts of Interest: the author has no conflicts of interest to declare.

Панфилова Юлия Сергеевна, кандидат социологических наук, старший преподаватель кафедры отраслевой и прикладной социологии, Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону, Россия.

Yulia S. Panfilova, Candidate of Sociological Sciences, Senior Lecturer, Department of Branch and Applied Sociology, Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia.