

УДК 316.444.051.63

DOI: 10.18413/2408-9338-2020-6-1-0-5

Валиахметов Р. М.<sup>1</sup>  
Туракаев М. С.<sup>2</sup>

**Факторы формирования жизненного пути профессиональных династий**

<sup>1</sup>) Башкирский филиал Федерального государственного бюджетного учреждения науки  
Федерального научно-исследовательского социологического центра  
Российской академии наук  
ул. 50-летия Октября, д. 20, стр. 1, г. Уфа, 450005, Россия  
*rim\_m\_sifat@inbox.ru*  
ORCID iD: 0000-0002-8875-5197

<sup>2</sup>) Башкирский филиал Федерального государственного бюджетного учреждения науки  
Федерального научно-исследовательского социологического центра  
Российской академии наук  
ул. 50-летия Октября, д. 20, стр. 1, г. Уфа, 450005, Россия  
*mturakaev@gmail.com*  
ORCID iD: 0000-0003-2449-6605

*Статья поступила 24 декабря 2019 г.; принята 28 февраля 2020 г.;  
опубликована 30 марта 2020 г.*

**Аннотация.** В статье авторы рассматривают профессиональные династии сквозь призму методологии жизненных путей и стратегий. Выводы статьи основаны на результатах проведения и анализа глубинных интервью с представителями профессиональных династий. Объектом исследования являются члены династий по укрупненным профессиям педагога, врача, инженера и юриста, проживающие в Башкортостане и Свердловской области. Исследователи отмечают снижение влияния государства и организаций на профессиональное самоопределение школьников и молодых специалистов и воспроизводство трудового потенциала страны. В этом случае на первый план выходит семья и профессиональные династии. В данной работе рассмотрены основные периоды образовательной и профессиональной самореализации информантов-последователей династий. Выявлена и описана взаимосвязь объективных и субъективных факторов профессионального становления и формирования трудового пути. В России одним из основных факторов формирования династий является активное и глубокое участие семьи в профессиональном самоопределении своих детей. Вместе с тем, чем старше последователь династии, тем меньше на него оказывает влияние семья и тем больше самостоятельности в принятии решений. Государственные органы и предприятия содействуют профессиональному и карьерному росту молодых людей в основном в сферах медицины и педагогики. Не только наличие способностей и интересов к профессии способствуют вовлечению детей в профессиональную область семьи, но и их отсутствие приводит к выбору близкой и знакомой профессии родителей.

**Ключевые слова:** профессиональные династии; профессия; жизненный путь; трудовой путь; семья; ценности.

**Благодарность.** Статья написана в рамках работы по проекту «Профессиональные династии как социальный механизм воспроизводства профессиональных групп», грант РФФИ № 18-011-01129.

**Информация для цитирования:** Валиахметов Р. М., Туракаев М. С. Факторы формирования жизненного пути профессиональных династий // Научный результат. Социология и управление. 2020. Т. 6, N 1. С. 58-71. DOI: 10.18413/2408-9338-2020-6-1-0-5

Rim M. Valiakhmetov<sup>1</sup>  
Marcel S. Turakayev<sup>2</sup>

**Factors in developing life experience of professional dynasties**

<sup>1</sup>) Bashkir Branch of the Federal Center for Theoretical and Applied Sociology  
of the Russian Academy of Sciences  
20, bld. 1, 50-letiya Oktybrya St., Ufa, 450005, Russia  
*rim\_m\_sifat@inbox.ru*  
ORCID iD: 0000-0002-8875-5197

<sup>2</sup>) Bashkir Branch of the Federal Center for Theoretical and Applied Sociology  
of the Russian Academy of Sciences  
20, bld. 1, 50-letiya Oktybrya St., Ufa, 450005, Russia  
*mturakaev@gmail.com*  
ORCID iD: 0000-0003-2449-6605

*Received December 24, 2019; accepted February 28, 2020;  
published March 30, 2020*

**Abstract.** The article considers professional dynasties through the prism of the methodology of life experience and strategies. The conclusions of the article are based on the results of analyzing a number of in-depth interviews with representatives of professional dynasties. The object of the study are members of dynasties in aggregative professions of a teacher, doctor, engineer and lawyer, living in Bashkortostan and the Sverdlovsk region. Researchers note a decrease in the influence of the state and organizations on the professional self-determination of schoolchildren and young specialists and the reproduction of the country's labor potential. In this case, family and professional dynasties come to the fore. In this paper, the authors consider the main periods of educational and professional self-realization of informants – the members of dynasties. The authors identify and describe the relationship between the objective and subjective factors of professional development and the formation of the labor path. In Russia, one of the main factors in the formation of dynasties is the active and deep participation of the family in the professional self-determination of their children. However, the older the member of the dynasty is, the less the family influences him/her and the more independence in decision-making he or she has. State bodies and businesses promote the professional and career growth of young people mainly in the fields of medicine and pedagogy. Not only the presence of abilities and interests in the profession contribute to the

involvement of children in the professional field of the family, but their absence leads to the choice of a closely related and familiar profession of parents.

**Keywords:** professional dynasties; profession; life experience; career path; family; values

**Acknowledgments.** The article is based on the data generated in the project “Professional Dynasties as a Social Mechanism of Reproduction of Professional Groups”, grant of RFBR No. 18-011-01129.

**Information for citation:** Valiakhmetov, R. M., Turakayev, M. S. (2020), “Factors in developing life experience of professional dynasties”, *Research Result. Sociology and management*, 6 (1), 58-71. DOI: 10.18413/2408-9338-2020-6-1-0-5

**Введение (Introduction).** В качестве главной задачи данной статьи мы определили выявление взаимосвязи между индивидуальными (субъективными) и социальными (объективными) факторами в профессиональном самоопределении представителей семейных профессиональных династий. На наш взгляд, эта задача может быть реализована через синхронный анализ и сопоставление окружающих человека факторов, с одной стороны, и его жизненных путей, стратегий поведения – с другой. В данном случае, жизненный путь мы понимаем, как непрерывный процесс перемещения человека в социальной структуре, а также его оценочные суждения и переживания, связанные с этапами и ключевыми событиями этого процесса.

Под субъективными факторами мы имеем в виду индивидуальную стратегию профессионального определения человека, которая заключается в предпочтениях, ценностях, оценках своих действий информантами. Объективные социальные условия выражаются в роли семьи и других людях из близкого социального окружения, особенностях рынка труда и образования, историческом периоде жизни последователя той или иной династии. Переплетение этих факторов и выстраивается в профессиональный и карьерный пути последователей династии. В данной работе мы не определяем статистические различия в субъективных и объективных факторах формирования жизненного пути между профессиональными группами. А скорее

выявляем логические связи между широким спектром этих факторов и жизненными этапами конкретных профессиональных династий.

**Методология и методы (Methodology and methods).** Методология данной статьи преимущественно основана на некоторых российских работах по социологии профессий, на общей теории жизненного пути и социальной мобильности.

В рамках социологии профессий изучаются профессиональные сообщества и организации, статус и карьера представителей разных профессий (Профессиональные группы: сообщества, деятельность и карьера, 2014); современное состояние инженерного и дошкольного образования, а также новые профессиональные группы: блогеры, «зеленые», online-работа (Профессиональные группы в модернизирующемся российском обществе, 2018); суть и история социологии профессий (Профессионалы в эпоху реформ..., 2013); функции, признаки и этапы формирования профессиональных групп (Мансуров, Юрченко, 2009: 42-43).

Трудовой или профессиональный путь, с одной стороны, формируется внутри семьи. Исследователи отмечают влияние семьи через передачу профессиональных навыков, образ жизни, определенные способы получения знаний и их использования на практике (Мансуров и др., 2019: 141). Трансформация внешних и внутренних факторов обусловлена социально-экономическими историческими измене-

ниями. Так, на поколения, родившиеся в советское время, сравнительно больше влияли организации, а более молодые поколения опираются больше на семью (Попова, 2019: 266).

Роль ближайшего окружения (друзей и родственников) в трудоустройстве возрастает в более поздних поколениях, что связано с изменением рынка труда и системы образования (Епихина, 2017: 22). По данным исследования представителей инженерной профессии, в профессиональном самоопределении в школьный период играет роль успеваемость по школьным предметам, при поступлении в ВУЗ – самостоятельная подготовка и помощь родителей. В основном инженеры находят работу по направлению ВУЗа (16%), рекомендации преподавателей (14%) и с помощью родственников (15%) и друзей (16%). Больше половины респондентов хотели бы видеть своего ребенка инженером (Инженерные династии России, 2017: 220-252).

Трудовые пути и траектории разных поколений анализируются авторами монографии через призму воспроизводства социального статуса или его изменения как в вертикальном, так и в горизонтальном срезе (Семенова и др., 2019: 53-72). В иностранной литературе по социальным наукам практически не используется понятие династия в профессии. Однако достаточно популярен подход межпоколенческого анализа профессионального или образовательного «наследования». Например, авторы выявили зависимость между такими параметрами, как намерение и установки на работу в профессии родителей, норма (оценка значимого другого) и соответствием выбранной профессией студентами и профессиональной позицией родителей (Oren, Caduri, Tziner, 2013: 551-560). Образование родителей влияет на шансы их детей занять позицию в том же роде деятельности. Однако дети родителей-профессионалов имеют большие шансы на карьеру как в профессиональной сфере, так и в управленческой сфере. А дети менеджеров больше склонны к тру-

доустройству как раз в сфере управления. (Egerton, 1997: 263-282). Влияние статуса родителей на карьеру детей в течение 10 лет показано авторами на примере трех когорт представителей разных классов (Passaretta, 2018: 1-11). В другой работе выявлена зависимость влияния профессии отца на вхождение своих детей в эту же профессию: фармакологи имеют наибольшие шансы пойти по стопам отца (Aina, Nicoletti, 2018: 113). Стоит отметить исследование предрасположенности студентов к определенным профессиям в зависимости от габитуса и социальных вкусов. Например, те, кто интересуется спортом и роком (музыка) проявляют желание работать в инженерных профессиях; интересующиеся музыкой и литературой предпочитают профессии, где требуется высшее образование (Vilhjálmsdóttir, Arnkelsson, 2013: 589).

Анализируя направление и характер трудовой карьеры, авторы выяснили, что род занятий родителей (высшие классовые позиции: менеджеры, специалисты и т.д.) соответствуют позициям дочерей, для которых характерна восходящая мобильность, стабильная карьера и также высокий уровень квалификации (Huang, Sverke, 2007: 384). Применяв секвенциальный анализ, авторы полагают, что карьера родителей-учителей влияет на выбор профессии учителя их детьми. Это влияние зависит не только от профессии, но и от паттерна карьерной траектории: в первую очередь это те респонденты, которые выбирают только семью или совмещают семью и работу (Gubler, Biemann, Herzog, 2017: 1-14).

На основе анализа разных исследований авторы выделяют основные принципы методологии жизненного пути: принцип развития человеческого капитала на протяжении всей жизни; принцип целостности (изучение всего жизненного пути, а не отдельных этапов); временной принцип (влияние предыдущих решений на последующие события), принцип взаимосвязи времени и места; принцип взаимосвязан-

ности жизненных опытов (влияние социальных групп на индивида); принцип агентности (влияние самих индивидов на свой жизненный путь) (Тыканова, Хохлова, 2016: 7-8). Жизненный путь человека выступает как процесс самореференциальный (основанный на опыте и ресурсах); многомерный (протекающий в нескольких сферах и социальных пространствах); многоуровневый (разные социальные группы, институты, организации, территории и регионы и общее общественное и исторической устройство) (Блоссфельд, Хьюинк, 2006: 17-20). Жизненный путь развивается как в вертикальном срезе (уровень доходов, условия труда, наличие властных полномочий), так и в горизонтальном (профессии, отрасли экономики) (Скопек и др., 2016: 98-126). Формальная траектория трудового пути и субъективное восприятие своей карьеры должны рассматриваться вместе. Один и тот же статус в социальной структуре может иметь разные смыслы у разных людей (Семенова, 157-177).

Межпоколенческое воспроизводство профессионального статуса мы рассматриваем именно через призму методологии жизненного пути. Согласно сформированному для интервью перечню вопросов (структуре гайда), были обозначены следующие основные жизненные этапы образовательной и профессиональной самореализации информантов: 1) Школьный период, включающий учебу в школе и воспитание в семье; 2) Получение профессионального образования; 3) Первое место работы и дальнейшая карьера. Эти основные этапы профессионального самоопределения подвергаются воздействию как со стороны семьи, так и со стороны ближайшего окружения в лице знакомых, друзей, коллег и др.

Исследование проводилось в Республике Башкортостан и Свердловской области. Всего было собрано 24 глубинных интервью с представителями профессий инженера, педагога, врача и юриста. В выборку вошли как наемные работники, так и

самозанятые, предприниматели и временно неработающие.

**Научные результаты и дискуссия (Research Results and Discussion).** Жизненные трудовые и профессиональные пути информантов мы разбиваем на несколько этапов: семья и предпосылки профессионального самоопределения, средняя школа, профессиональное образование, производственная и другая практика, первая работа и дальнейшая карьера.

*Семья и предпосылки профессионального самоопределения.* Семейное окружение оказывает сильное влияние на выбор профессии и специальности членами профессиональных династий. В семье формируются первые представления и ценностные установки, связанные с определенной профессиональной деятельностью. В первую очередь, родители и другие близкие родственники путем непосредственной передачи знаний и умений способствуют формированию представлений о будущей профессии и, впоследствии, используя свой социальный капитал и другие возможности, помогают детям освоить специальность на начальном этапе карьеры.

Типичные внутрисемейные факторы, влияющие на итоговый выбор профессии одного или более членов семьи.

1. Хороший и удачный пример профессиональной самореализации в лице родителей и других членов семьи.

2. Естественная и непринужденная помощь родителей и других членов семьи.

3. Устойчивая межпоколенческая преемственность профессии; больше двух поколений представителей одной профессиональной династии.

4. Большая вероятность посещения места работы родителей или других членов семьи и реальная возможность знакомства «на деле» с будущей профессией.

5. Семейный бизнес.

Для того чтобы родители оказывали в большей степени позитивное влияние на своих детей, должны быть хорошие отношения между разными поколениями. Профессиональное окружение, как правило,

распространяется за пределы семьи. Общение детей-последователей династии происходит не только со своими родителями, бабушками и дедушками, но и с их друзьями и коллегами. Таким образом, у детей есть возможность брать пример у широко круга профессионалов. *«Мама – медсестра, папа был учителем. И так получилось, что круг их общения, когда я была маленькая (а они молодые), – это учителя. Поэтому у нас всегда в гостях были учителя. Папа поскольку мужчина-учитель, мужчин у нас не так много в школах, поэтому у него всегда было много друзей, подруг, причем не именно тетеньки, а были семьи»* [Информант – Ирина Н., учитель начальных классов в государственной школе].

Трехпоколенная профессиональная династия (прародители, родители и дети) встречается не так часто. По нашим наблюдениям, большие династии можно наблюдать во врачебной профессии. Наличие относительно большого количества представителей династии в расширенной семье приводит часто к усилению и своеобразной «консервации» профессиональной идентичности в рамках семьи. Так, информант-врач на вопрос, сформировалась ли у них династия, отвечает: *«Я бы не сказала... Потому, что не чувствовала склонности к другим профессиям, поэтому выбрала, что мне знакомо было. У меня дети выбрали медицину, потому что тоже не имели склонности к другим. А тут, как говорится, было что-то знакомо. Так как у нас вся семья была медиками, мы о других профессиях вообще ничего не знали»* [Информант – Гульнур И., врач, преподаватель в медицинском университете].

Посещение места работы также является фактором, который может оставить либо позитивное, либо негативное впечатление о работе, профессии и, в конечном итоге, изменить направление жизненного трудового пути. Представления о профессии у детей, как правило, сильно отличаются от реальности. Информация о профессии, полученная на работе у родителей,

может отбить желание осваивать ее. В свою очередь, первый положительный опыт может привести человека в профессию. *«Мама у меня учитель физики и математики. Складывались разные ситуации, и ей приходилось брать меня, еще маленькую, в школу. Там я себя чувствовала очень комфортно. А папа у нас строитель, в 9 классе я подумала, что могу выбрать профессию чертёжника, чтобы потом пойти на строительный факультет. Но одного месяца в проектной институте мне хватило, чтобы навсегда отказаться от этой идеи»* [Информант – Татьяна С., учитель физики и астрономии в государственной школе].

Очевидно, что интерес к конкретной профессии возникает еще в семье. Однако проявляется он не только из-за одного или двух факторов, а скорее возникает под влиянием комбинации нескольких причин и факторов, совокупность которых складывает их в уникальный трудовой путь. Информант-юрист отмечает, что ей, с одной стороны, нравились профильные предметы в школе (право, экономика, история), с другой стороны, она *«с детства росла с маминной работой, документами. С детства шла к этой профессии»* [Информант – Анна И., помощник прокурора в прокуратуре].

Мягкое и ненавязчивое влияние профессии родителей, в том числе осуществляется опосредованно. Например, через знакомство будущего юриста с объектами и материалами работы, с которыми работает отец: *«...Наша профессия связана с тем, что мы часто свою работу несем домой. У меня, как раз-таки, в детском возрасте был доступ к тем материалам, к бумажным носителям, как говорится, с которыми он работал. И я могла с ними знакомиться, читать практически в свободном доступе. Он меня не ограничивал: это, действительно, меня заинтересовывало, и к концу школы у меня даже предположений не было, что я могу заняться чем-то другим»* [Информант – Элина Н., адвокат в коллегии адвокатов].

*Любимые предметы в школе.* Профессиональный путь начинается еще в школьный период. Успеваемость по школьным дисциплинам и выбор любимых предметов накладывает отпечаток на дальнейшее образование и работу представителей династии. Сравнительно большее значение, по мнению информантов, играют именно школьные предметы, а не хобби. Именно выбор любимых предметов, а также хорошая успеваемость по ним являются предпосылками последующего выбора профессии.

Были выявлены два основных вектора влияния школьного образования на последующую образовательную и трудовую траекторию членов профессиональных династий: 1) выбор любимых предметов в школе естественным образом предшествует выбору специальности в среднем специальном и высшем профессиональном учебном заведении; 2) выбор профессии или специальности происходит независимо от школьных предметов и оказывает воздействие на освоение дисциплин, которые необходимы для поступления в профессиональное учебное заведение.

Далеко не все представители династий получали профессиональное образование по тем предметам, которые любили или по которым были успешны. Мнение родителей может стать ключевым как, например, в ситуации с информантом-врачом: *«С 5 по 8 классы это были гуманитарные предметы: литература, география, история, биология. Всегда увлекался иностранным языком. В старших – всерьез увлекался историей. Разыскивал и читал монографии, биографии. Может быть, даже поступил и на исторический факультет, если бы у меня был выбор»* [Информант – Андрей В., врач-эндоскопист в городской больнице].

Помощь родителей иногда становится важнее успеваемости по предметам. Так, информант-юрист отмечает, что она была склонна скорее к точным наукам, а по гуманитарным наукам большую помощь оказывал отец: *«Предрасположенно-*

*сти к гуманитарным наукам тогда не было, наоборот сложно давались и сочинения, и история. Я была к математике склонна... Но говорят же, что на самом деле нет такой четкой грани между физиками и лириками. Всё взаимосвязано. А с уроками мне бабушка помогала, она учителем истории была. А потом в старших классах со мной отец занимался. Так и сложилось, что у меня с детства с папой большие контакт сложился, чем с мамой»* [Информант – Валентина В., преподаватель в юридическом ВУЗе].

*Выбор профессии и профессиональное образование.* Профессиональное самоопределение после школы осуществляется через выбор конкретной специальности и учебного заведения. Влияние семьи и приверженность определенной традиции по-прежнему сильны, однако абитуриенты находятся в ситуации поступления в профессиональное учебное заведение, результат которого не является абсолютно гарантированным в отличие от получения среднего образования. Поэтому возникают такие направления и движения профессиональных и карьерных путей, которые, с одной стороны, зависят от личностных и семейных факторов, с другой – от объективных внешних обстоятельств. Одни информанты находились в ситуации широкого выбора, другие – в ситуации ограниченных возможностей. Зависит это от профессиональных и карьерных интересов и предпочтений конкретного человека и его семьи, уровня развития институтов профессионального образования в месте проживания и т.д. Поступление в профессиональное учебное заведение, как правило, проходит по общему конкурсу, по целевому направлению или по договору. В результате возникают неравные возможности уже при поступлении; одним помогают члены семьи и знакомые, другие поступают самостоятельно.

Опираясь на результаты анализа интервью, можно выделить два основных направления и, соответственно, стратегии адаптации представителей династий в сфе-

ре профессионального образования и на рынке труда после окончания ими средней школы. 1. Поступление в планируемое и желаемое профессиональное учебное заведение и последующая работа по специальности или в смежной специальности, но по профессии. 2. Неудачный выбор или поступление в другое, менее желаемое, профессиональное учебное заведение; и, как следствие, смена специальности, места жительства, поиск работы и т.д., которые часто приводит к изменениям не только статусных позиций, но и жизненных путей.

После получения среднего общего или основного образования многим выпускникам приходится конкурировать на рынке профессионального образования. Для последователей и других представителей династий самая типичная ситуация заключается в выборе именно нужной специальности, а учебное заведение выбирается, исходя из возможностей и внешних объективных преград.

Целевое направление увеличивает шансы на поступление в приоритетное учебное заведение. Как правило, целевое направление предоставляется организациями, и их количество в определенных отраслях экономики и местах проживания может сильно различаться. Социальные связи в лице семьи или знакомых могут сыграть ключевую роль в этом: *«Да, у меня было целевое направление. Платное обучение стоило довольно дорого. У моих родителей не было таких средств. И оставалось только два варианта: либо целевое направление, либо сдать экзамены на нереальное количество баллов. Но рисковать не хотелось. Поэтому всё-таки удалось получить целевое. Но даже с ним тоже нужно было пройти определённый конкурс. Получилось, что я кое-как прошёл»* [Информант – Иван Д., юрисконсульт в акционерном предприятии].

Неудачная попытка поступления в профессиональное учебное заведение может способствовать изменению траектории движения в социальной структуре как в горизонтальном (смена специальности или

профессии, места постоянного проживания, учебного заведения, профессионального окружения), так и в вертикальном срезе (отказ от продолжения обучения, выбор учебного заведения более низкого или более высокого профиля).

Династии, в которых сильна семейная традиция, проявляющаяся в крепких отношениях, взаимопомощи и ценностях, родители, как правило, помогают своим детям при поступлении в профессиональное учебное заведение. Влияние семьи на профессиональное самоопределение осуществляется через помощь в виде материальной поддержки, наставничества, знакомств и советов.

Не все информанты могут оценить, почему они выбрали именно эту профессию. Это может быть связано с нерешительностью в выборе профессионального пути или другими факторами. Так, информант-врач сначала хотела осваивать другую специальность, затем передумала и пошла по стопам матери и бабушки: *«Я же готовилась по иностранным языкам, ходила к репетиторам. Я сама не могу понять, почему я передумала, но никто на это не повлиял, не отговаривал»* [Информант – Ольга В., врач-педиатр, частная практика].

Возможность продолжения карьеры последователем династии после получения профессионального обучения в организации, в которой работает родитель, является одной из причин выбора профессии, она же могла быть определяющим мотивом поступления в конкретный ВУЗ и специальность. Информант-химик определилась со специальностью в старших классах школы и выбирала учебное заведение из нескольких вариантов, но *«...потом, мама как бы высказала свою мысль, что если закончить БГУ, химфак, например, то, соответственно, можно трудоустроиться, например, к ним же в институт, уже химиком-инженером и, непосредственно, как бы повысить свою квалификацию»* [Информант – Юлия А., химик-технолог промышленного предприятия].



Влияние родителей может принимать категоричный характер. Как, например, в случае с выбором профессии у будущего врача: *«Она [мама] начала говорить, мол, поступать надо сюда, потому что это чисто женская профессия. Для женщины лучшей профессии нет»* [Информант – Гульнур И., врач, преподаватель в медицинском университете].

*Практика во время учебы.* Получение первых практических навыков и применение знаний осуществляется в виде производственной, дипломной или педагогической практики. Этот опыт может повлиять на решение остаться в профессии или уйти из нее. Одна часть информантов попадает в ситуацию самостоятельного поиска места практики. Другая часть направляется на практику учебным заведением. На основании качественных данных мы не можем делать выводы о том, в каких профессиях и отраслях лучше развита система практик. Однако можно понять, каким именно образом представители династий попадают на практику, и как она влияет на их дальнейшую жизнь.

На решение остаться в профессии влияют следующие факторы: 1) сам факт прохождения производственной, педагогической или преддипломной практики; 2) степень восприятия последователями династий качества практики, ее источника (направление от учебного заведения, предприятия, семьи или самостоятельный поиск места), роль коллег, окружения и других параметров прохождения практики. На основании качественных социологических данных мы можем определить, что наиболее стабильная ситуация с практикой складывается у врачей. Есть определенная последовательность в прохождении самих этапов практики: санитарская, скорая помощь, медсестринская, доврачебная и т.д.

Люди, с которыми приходится работать на производственной или другой практике становятся ролевыми моделями. Иногда они выполняют позитивную функцию включения в профессиональное сообщество, иногда способствуют выталки-

ванию из сообщества. В свою очередь редко, но встречаются суждения в интервью о том, что *«практика была как подтверждение того, что я уже в профессии»* [Информант – Сергей В., врач в управлении здравоохранения].

Степень влияния предприятий на формирование профессиональных династий в России, в целом остается незначительной. Но иногда встречаются случаи прямого участия предприятия в профессиональной семейной преемственности и передачи трудового статуса от родителей, работающих в организации, к их детям. Например, инженер-энергетик проходила практику в разных организациях, в том числе и на предприятии мамы. Практика повлияла положительно не только благодаря высокому уровню предприятия и коллег, но тем, что *«у нее [организации] очень богатая история, она начинается еще с начала 20 века, мы считаем своим профессиональным днем и праздником день принятия ГОЭЛРО, тоже связано с историей, династиями. Т.е. когда ты приходишь в организацию и понимаешь, что люди своих детей приводят сюда, понимаешь, что и внуки тоже придут сюда, это, конечно, впечатляет. Во-вторых, люди: коллектив складывается специфический. Т.е. люди все очень образованные, вдумчивые, верны своему делу и, судя по всему, передают это по наследству»* [Информант – Юлия А., инженер-энергетик в энергетической компании].

Положительный опыт также определяется такими качественными характеристиками, как понимание того, что можешь справиться с работой и желанием расширить свои знания. Так, учитель выделяет факт удачного первого опыта работы с детьми: *«я поняла, что могу детьми управлять...»* [Информант – Татьяна С., учитель физики и астрономии в государственной школе].

Производственная практика может кардинально изменить представления последователей династий в сторону отказа от продолжения самореализации в профес-

сии. Однако поддержка семьи снова играет здесь большую роль. Например, информант-юрист была направлена на практику в судебные и следственные органы от университета, но ей там не понравилось. В институте внешнеэкономических отношений было лучше, и ей помог туда устроиться отец. Она отмечает, что не может сказать, что *«практика как-то окончательно убедила меня, что это моё, когда я столкнулась с этим непосредственно, у меня особого желания работать-то и не было в этой области»* [Информант – Валентина В., преподаватель в юридическом ВУЗе].

Информант-юрист отмечает, что в том ВУЗе, где она училась, существует опыт прохождения практики у своих родителей, представителей той же профессии: *«У нас от Университета направляли тех, кто сам не смог или не хотел пойти на практику к своим родителям. Так сложилось, что у меня в группе, как раз-таки, очень много было студентов, у которых мамы, папы были юристами»* [Информант – Татьяна Л., юрисконсульт в ИП].

На этом жизненном этапе последователи династий проявляют все большую самостоятельность. Но, обсуждение моментов, которые касаются учебы или практики, свойственно далеко не всем информантам.

Во время получения профессионального образования часть информантов подрабатывали, а часть – нет. Опираясь на наши данные, можно сделать выводы о том, что дополнительная работа по получаемой специальности традиционно характерна для медицинских работников и педагогов (учителей). В общем, подработка не так сильно влияет на решение продолжить профессиональную самореализацию и трудовой путь; многие информанты не работали дополнительно, а некоторые работали на постоянной основе (параллельно учась заочно). А те, кто подрабатывал, говорят главным образом о ее нефинансовой пользе.

*Первое место работы и дальнейший карьерный путь.* Первое место работы

очень часто зависит от состояния предыдущих статусов последователей династий. Для одной части информантов поиск работы становится альтернативой поступлению в профессиональное учебное заведение. Другая часть только после получения профессионального образования находит первое место работы. Опираясь на субъективные оценки и интерпретации информантов, мы делаем вывод о том, что влияние семьи и родственников на данном этапе не такое существенное, каким оно было в предшествующих жизненных периодах.

Последователям династий приходится искать первое место работы так же, как и все остальным. Их отличие заключается только в посильной помощи членов семьи и их знакомых, у которых есть возможность вовлечь своих детей в семейное дело или помочь с трудоустройством в другую организацию.

Все остальные информанты искали первое место работы либо самостоятельно, либо трудоустройство им предлагали работодатели. Некоторые из них остались работать в том же месте, где подрабатывали или, где проходили практику. В интервью встречаются врачи и учителя, которые получили свою первую работу по распределению.

Необходимо выделить такую стратегию адаптации к рынку труда, как получение дополнительного образования. Так, инженер рассказывает о том, что они прошли курс педагогики по рекомендации в том же ВУЗе и из-за того, что *«предприятия не брали на работу, тем более молодых специалистов после института, и на какое-либо химическое предприятие, устроиться было невозможно»* она устроилась на работу учителем в среднюю школу [Информант – Юлия А., химик-технолог промышленного предприятия].

Дальнейший трудовой путь и профессиональная самореализация представителей профессиональных династий меньше зависит от семьи и в большей мере подвергается влиянию объективных обстоятельств. В процессе профессиональной саморе-

ализации возрастает осознанность принятия решений самими информантами, они же отмечают все большее влияние внешних условий, которые в меньшей степени опосредованы семейным фактором. В этой связи мы выделяем два фактора, которые основаны на данных глубинных интервью. Первая из них связана с неустойчивостью и сложностью рынка труда; вторая – субъективными ценностными ориентациями и профессиональными предпочтениям респондентов.

Сложности, которые возникают в процессе поиска работы, достаточно очевидны и связаны с особенностями рынка труда: закрытие компаний, сокращения рабочих мест, ухудшение условий труда, низкая зарплата и т.д. Следуя своим профессиональным интересам и стремлениям, одни ищут трудовые позиции, которые в наибольшей мере отвечают полученной специальности. Другие меняют место работы или профессию по причине неудовлетворительных условий и оплаты труда. Чаще всего эти факторы взаимосвязаны между собой.

Информанты отмечают, что на смену места работы влияет и такое обстоятельство, как вовлечение в семейное дело, которое всегда может играть роль либо приоритетного варианта, либо запасной ниши трудоустройства. Смена места трудоустройства, как правило, сопровождается сменой работы по другой специальности. Однако большинство информантов утверждают, что не меняли как таковую специальность или профессию, не подстраивались под работу: изучали что-то новое, стажировались или получали дополнительное образование.

**Заключение (Conclusions).** Факторы профессионального самоопределения мы делим на субъективные, которые проявляются в оценках своих действий, предпочтениях, ценностях, способностях и интересах последователей династий, а также объективные, заключающиеся в социальных условиях всего жизненного пути. В целом, для некоторых информантов харак-

терна устойчивость трудового и профессионального пути, что связано в большей мере со стабильностью организации и историческим периодом, на который выпал этап построения карьеры. Часть информантов подвергалась влиянию факторов неустойчивой и нестабильной занятости, но при этом они стремились, как правило, к поиску таких позиций, которые в наибольшей степени отвечают их квалификационным возможностям и профессиональным интересам. Влияние семьи на профессиональный рост информантов ослабляется по мере их взросления и перехода на следующий этап трудового пути. Чем старше последователи династий, тем чаще они подвергаются влиянию условий рынка образования и труда. Профессиональное самоопределение обуславливается еще на ранних этапах, во время обучения в средней школе. Большую роль в этом играет успеваемость и интерес к предметам, необходимым для поступления в профессиональное учебное заведение. Некоторые дети не проявляют особого интереса и способностей к какой-либо профессии и именно в связи с этим принимают решение идти по стопам родителей или других родственников в наиболее близкую и знакомую сферу деятельности. Если периоды учебы в школе, выбора профессии и образовательного учреждения зависят в первую очередь от семьи и самого последователя династии, то в дальнейшем мы наблюдаем некоторые различия по профессиям. Однако для того, чтобы делать статистические обобщения, впоследствии нужно провести количественное исследование. Различия в профессиональном определении и карьерном росте между профессиональными группами наблюдаются именно в тот период, когда семья перестает играть основную роль в жизненном пути. Так, предприятия оказывают помощь в организации производственной практики и в трудоустройстве молодых специалистов в основном в сфере медицины и педагогики, где еще остались институциональные основы профессионализации. К тому же для

врачей характерна связь процесса получения профессионального образования и подработки во время учебы в медицинской сфере. В инженерно-технической и юридической сферах не все так однозначно: лишь некоторые виды организаций или предприятия активно поддерживают молодых специалистов во время прохождения практики и в трудоустройстве.

### Список литературы

Блоссфельд Х.-П., Хьюнинк И. Исследование жизненных путей в социальных науках: темы, концепции, методы и проблемы // Журнал социологии и социальной антропологии. 2006. Т. IX, № 1. С. 15-44.

Гендер и начало трудового пути: результаты международного сравнительного исследования / Я. Скопек, М. Тривенти, Ю. Косякова, С. Букхольц, Х.-П. Блоссфельд // Журнал социологии и социальной антропологии. 2016. Т. XIX, № 5. С. 98-126.

Епихина Ю. Б. Образовательная мобильность и первое место работы // Научный результат. Социология и управление. 2017. № 4 (3). С. 13-28. DOI: 10.18413/2408-9338-2017-3-4-13-28

Инженерные династии России: монография / науч. ред. В. А. Мансуров. М.: РОС, 2017. 331 с.

Мансуров В. А., Юрченко О. В. Социология профессий. История, методология и практика исследований // Социологические исследования. 2009. № 8 (304). С. 36-46.

Попова И. П. Семейный и социальный контексты как старт профессионального пути в научно-технологической сфере // Семья в современном мире: XI социологические чтения памяти Голофаства В. Б.: материалы Всероссийской научной конференции (Санкт-Петербург, 28-31 марта 2019 г.); СИ РАН – филиал ФНИСЦ РАН. СПб.: «Реноме», 2019. С. 263-267.

Профессионалы в эпоху реформ: динамика идеологии, статуса и ценностей. Коллективная монография / Под ред. В. А. Мансурова. М.: ИС РАН; РОС, 2013. 315 с.

Профессиональные группы в модернизирующемся российском обществе: монография / А. С. Голубева и др.; отв. ред. В. А. Мансуров. М.: ФНИСЦ РАН, 2018. 220 с. URL: <https://www.isras.ru> (дата обращения: 10.12.2019).

Профессиональные группы: сообщества, деятельность и карьера: Коллективная монография / Отв. ред. В. А. Мансуров. М.: ИС РАН; РОС, 2014. 404 с.

Семенова В. В. Паттерны вертикальной мобильности профессионалов в период социальных трансформаций: социобиографический подход // Социальная мобильность в России: поколенческий аспект: монография / А. В. Ваньке и др.; отв. ред. В. В. Семенова, М. Ф. Черныш, А. В. Ваньке. М.: ИС РАН, 2017. С. 157-178.

Социальная мобильность в усложняющемся обществе: объективные и субъективные аспекты: монография / В. В. Семенова и др.; отв. ред. В. В. Семенова, М. Ф. Черныш, П. Е. Сушко. М.: ФНИСЦ РАН, 2019. 512 с.

Тыканова Е. В., Хохлова А. М. Основные понятия и подходы в социологическом изучении жизненных путей // Вестник СПбГУ. Серия 12. Социология. 2016. № 3. С. 4-19. DOI:10.21638/11701/spbu12.2016.301.

Aina C., Nicoletti C. The Intergenerational Transmission of Liberal Professions // Labour Economics. 2018. 51. P. 108-120. DOI: 10.1016/j.labeco.2017.12.003.

Egerton M. "Occupational Inheritance: The Role of Cultural Capital and Gender" // Work, Employment and Society. 1997. 11 (2), 263-282. DOI: 10.1177/0950017097112004.

Gubler M., Biemann T., Herzog S. An Apple doesn't Fall Far from the Tree-Or does it? Occupational Inheritance and Teachers' Career Patterns // Journal of Vocational Behavior. 2017. 100. P. 1-14. DOI: 10.1016/j.jvb.2017.02.002.

Huang Q., Sverke M. Women's Occupational Career Patterns over 27 Years: Relations to Family of Origin, Life Careers, and Wellness // Journal of Vocational Behavior. 2007. 70 (2). P. 369-397. DOI: 10.1016/j.jvb.2006.12.003.

Mansurov V. A., Semenova A. V., Ivanova Ye. Yu., Yurchenko O. V. Professional Dynasties as a Social Mechanism for the Reproduction of Professional Identities // Europe and Beyond: Boundaries, Barriers and Belonging. View from Russia: Collected Papers European Sociological Association 14th Conference "Europe and Beyond: Boundaries, Barriers and Belonging (Manchester, GB, August 20-24, 2019)"; V. Mansurov (ed.). Moscow: RSS, FCTAS RAS, 2019. P. 133-143. URL: <https://www.isras.ru> (дата обращения: 10.12.2019).

Oren L., Caduri A., Tziner A. Intergenerational Occupational Transmission: Do Offspring Walk in the Footsteps of Mom or Dad, or Both? // *Journal of Vocational Behavior*. 2013. 83 (3). P. 551-560. DOI: 10.1016/j.jvb.2013.08.003.

Passaretta G., Barbieri P., Wolbers M. H. J., Visser M. The Direct Effect of Social Origin on Men's Occupational Attainment over the Early Life Course: an Italian-Dutch Comparison // *Research in Social Stratification and Mobility*. 2018. 56. P. 1-11. DOI: 10.1016/j.rssm.2018.04.002.

Vilhjálmsdóttir G., Arnkelsson G. B. Social Aspects of Career Choice from the Perspective of Habitus Theory // *Journal of Vocational Behavior*. 2013. 83 (3). P. 581-590. DOI: 10.1016/j.jvb.2013.08.002.

### References

Blossfeld, H.-P. and Hyunink, I. (2006), "Study of Life Paths in the Social Sciences: Topics, Concepts, Methods and Problems", *Journal of Sociology and Social Anthropology*, IX (1), 15-44. (In Russian).

Skopek, J., Triventi, M., Kosyakova, Yu., Bukholz, S. and Blossfeld, H.-P. (2016), "Gender and the Beginning of the Career: the Results of the International Comparative Study", *Journal of Sociology and Social Anthropology*, XIX (5), 98-126. (In Russian).

Epikhina, Yu. B. (2017), "Educational Mobility and First Place of Work", *Research Result. Social Studies and Humanities*, 4 (3), 13-28. DOI: 10.18413/2408-9338-2017-3-4-13-28. (In Russian).

*Engineering Dynasties of Russia: Monograph* (2017), in Mansurov, V. A. (ed.), RSS, Moscow, Russia. (In Russian).

Mansurov, V. A. and Yurchenko, O. V. (2009), "Sociology of Professions. History, Methodology and Practice of Research", *Sociological Studies*, 304 (8), 36-46. (In Russian).

Popova, I. P. (2019), "Family and Social Contexts as Start of Professional Course in the Scientific and Technological Field", *Family in the Modern World: XI Sociological Readings in Memory of V. B. Golofast: Proceedings of the All-Russian Scientific Conference (St. Petersburg, March 28-31, 2019)*, SI RAS – FCTAS RAS, "Renome", Saint-Petersburg, Russia, 263-267. (In Russian).

*Professionals in the Era of Reform: the Dynamics of Ideology, Status and Values. Collective*

*Monograph* (2013), in Mansurov, V. A. (ed.), IS RAS, RSS, Moscow, Russia. (In Russian).

*Professional Groups in Modernizing Russian Society: Monograph* (2018), in Mansurov, V. A. (ed.), FCTAS RAS, Moscow, Russia [Online] available at: <https://www.isras.ru> (Accessed 10 December 2019). (In Russian).

*Professional Groups: Communities, Activities and Careers: Collective Monograph* (2014), in Mansurov, V. A. (ed.), IS RAS; RSS, Moscow, Russia. (In Russian).

Semenova, V. V. (2017), "Patterns of Vertical Mobility of Professionals during the Period of Social Transformations: Sociobiographical Approach", in Semenova, V. V., Chernysh, M. F., Vanke, A. V. (eds.) *Social Mobility in Russia: the Generational Aspect: Monograph*, IS RAS, Moscow, Russia, 157-178. (In Russian).

*Social Mobility in the Complicating Society: Objective and Subjective Aspects: Monograph* (2019), in Semenova, V. V., Chernysh, M. F., Sushko, P. E., (eds.), FCTAS RAS, Moscow, Russia (In Russian).

Tykanova, E. V. and Khokhlova, A. M. (2016), "Basic Concepts and Approaches in the Sociological Study of Life Courses", *Vestnik of Saint-Petersburg University. Sociology*, 3, 4-19. DOI: 10.21638/11701/spbu.2016.2016.301 (In Russian).

Aina, C. and Nicoletti, C. (2018), "The Intergenerational Transmission of Liberal Professions", *Labour Economics*, 51, 108-120. DOI: 10.1016/j.labeco.2017.12.003.

Egerton, M. (1997), "Occupational Inheritance: The Role of Cultural Capital and Gender", *Work, Employment and Society*, 11 (2), 263-282. DOI: 10.1177/0950017097112004.

Gubler, M., Biemann, T. and Herzog, S. (2017), "An Apple doesn't Fall Far from the Tree- Or does it? Occupational Inheritance and Teachers' Career Patterns", *Journal of Vocational Behavior*, 100, 1-14. DOI: 10.1016/j.jvb.2017.02.002.

Huang, Q. and Sverke, M. (2007), "Women's Occupational Career Patterns over 27 Years: Relations to Family of Origin, Life Careers, and Wellness", *Journal of Vocational Behavior*, 70 (2), 369-397. DOI: 10.1016/j.jvb.2006.12.003.

Mansurov, V. A., Semenova, A. V., Ivanova, Ye. Yu. and Yurchenko, O. V. (2019), "Professional Dynasties as a Social Mechanism for the Reproduction of Professional Identities", *Europe and Beyond: Boundaries, Barriers and Belonging.*

*View from Russia: Collected Papers European Sociological Association 14th Conference "Europe and Beyond: Boundaries, Barriers and Belonging (Manchester, GB, August 20-24, 2019)"* [Online], in Mansurov, V. (ed.), RSS, FCTAS RAS, Moscow, Russia, 133-143, available at: <https://www.isras.ru> (Accessed 10 December 2019). (In Russian).

Oren, L., Caduri, A. and Tziner, A. (2013), "Intergenerational Occupational Transmission: Do Offspring Walk in the Footsteps of Mom or Dad, or Both?" *Journal of Vocational Behavior*, 83 (3), 551-560. DOI: 10.1016/j.jvb.2013.08.003

Passaretta, G., Barbieri, P., Wolbers, M. H. J. and Visser, M. (2018), "The Direct Effect of Social Origin on Men's Occupational Attainment over the Early Life Course: an Italian-Dutch Comparison", *Research in Social Stratification and Mobility*, 56, 1-11. DOI: 10.1016/j.rssm.2018.04.002.

Vilhjálmsdóttir, G. and Arnkelsson, G. B. (2013), "Social Aspects of Career Choice from the Perspective of Habitus Theory", *Journal of Vocational Behavior*, 83 (3), 581-590. DOI: 10.1016/j.jvb.2013.08.002.

**Конфликты интересов: у авторов нет конфликта интересов для декларации.**

**Conflicts of Interest: The authors have no conflict of interest to declare.**

**Валиахметов Рим Марсович**, кандидат социологических наук, директор Башкирского филиала Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук.

**Туракаев Марсель Салаватович**, кандидат социологических наук, старший научный сотрудник Башкирского филиала Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук.

**Rim M. Valiakhmetov**, Candidate of Sociology, Director, Bashkir Branch of the Federal Center for Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences.

**Marcel S. Turakayev**, Candidate of Sociology, Senior Research Fellow, Bashkir Branch of the Federal Center for Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences.