© Н.В. Тамарская, И.И. Белов

Научная статья
УДК 378.046.4:331.548

КАРЬЕРНОЕ РАЗВИТИЕ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЁЖИ: СУЩНОСТЬ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Н.В. Тамарская, И.И. Белов

Тамарская Нина Васильевна,
доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой социальной педагогики и психологии, Институт педагогики и психологии, Московский педагогический государственный университет, Москва, Россия.
ORCID: 0000-0002-5012-8980
nv.tamarskaya@mpgu.su

Белов Илья Игоревич,
ассистент кафедры социальной педагогики и психологии, Институт педагогики и психологии, Московский педагогический государственный университет, Москва, Россия.
ilya_belov_01@bk.ru

Аннотация. *В статье рассматриваются особенности карьерных траекторий студенческой молодёжи в условиях цифровизации и трансформации современного рынка труда. Актуальность исследования обусловлена необходимостью изучения профессиональных ожиданий студентов, их представлений о будущем карьерном пути и роли вуза в процессе профессионального становления. В современных социально-экономических реалиях рынок труда динамично меняется под влиянием технологических инноваций, появляются новые форматы занятости (в том числе удалённая и гибридная работа, платформенная занятость, фриланс), а требования к компетенциям специалистов существенно трансформируются — всё это напрямую влияет на формирование карьерных ориентиров молодого поколения. В теоретической части работы уточняются понятия «карьера» и «студенческая молодёжь», а также анализируются основные подходы к пониманию карьерного развития и его этапов. Автор систематизирует современные концепции профессионального самоопределения и карьерного конструирования, уделяя особое внимание специфике поколения Z, для которого характерны высокая цифровая грамотность, ориентация на гибкость и баланс между работой и личной жизнью, стремление к самореализации и непрерывному обучению. Отдельное внимание уделено роли образовательной среды вуза как фактора, способного формировать карьерную компетентность студентов, развивать навыки адаптации к изменениям и помогать в осознанном выборе профессионального пути. Эмпирическую базу исследования составили результаты онлайн-опроса студентов-первокурсников Московского педагогического государственного университета. Исследование было проведено с целью выявления особенностей карьерных представлений обучающихся. В ходе анализа данных выявлены*

ключевые тенденции: доминирование ожиданий гибких форм занятости, значимость возможности совмещать работу и учёбу, высокая роль цифровых инструментов в поиске карьерных возможностей, а также неоднозначное восприятие традиционных моделей карьерного роста. Кроме того, зафиксированы различия в карьерных установках в зависимости от направления подготовки и уровня информированности о рынке труда.

Ключевые слова: *карьерное развитие, студенческая молодёжь, карьерные траектории, высшее образование, молодые специалисты.*

Библиографическая ссылка: *Тамарская Н.В., Белов И.И. Карьерное развитие студенческой молодёжи: сущность и перспективы // ЦИТИСЭ. 2026. № 4. С. 110-121.*

Research Full Article
UDC 378.046.4:331.548

CAREER DEVELOPMENT OF UNIVERSITY STUDENTS: ESSENCE AND PROSPECTS

N.V. Tamarskaya, I.I. Belov

Nina V. Tamarskaya,
Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Head of the Department of Social Pedagogy and Psychology, Institute of Pedagogy and Psychology, Moscow Pedagogical State University, Moscow, Russian Federation.
ORCID: 0000-0002-5012-8980
nv.tamarskaya@mpgu.su

Ilya I. Belov,
Assistant Lecturer at the Department of Social Pedagogy and Psychology, Institute of Pedagogy and Psychology, Moscow Pedagogical State University, Moscow, Russian Federation.
ilya_belov_01@bk.ru

Abstract. *This article examines the characteristics of career trajectories among university students in the context of digitalization and the transformation of the modern labor market. The study is highly relevant, given the need to explore students' professional expectations, their visions for their future career paths, and the role of higher education institutions in their professional development. In today's socio-economic landscape, the labor market is evolving dynamically under the influence of technological innovation. New employment formats—such as remote and hybrid work, platform-based labor, and freelancing—are emerging, while the competency requirements for professionals are undergoing significant shifts. All of these factors directly influence how the younger generation shapes its career aspirations. The theoretical section of the paper clarifies the concepts of "career" and "university students" and analyzes key approaches to understanding career development and its various stages. The author systematizes contemporary concepts of professional self-*

determination and career construction, with a particular focus on the specific traits of Generation Z—a cohort characterized by high digital literacy, a preference for flexibility and work-life balance, and a strong drive toward self-actualization and continuous learning. Special attention is given to the role of the university's educational environment as a factor that can foster students' career competence, develop their adaptability to change, and assist them in making informed choices regarding their professional paths. The empirical foundation of the study consists of data from an online survey of first-year students at the Moscow Pedagogical State University. The research was conducted to identify the specific characteristics of students' career perceptions. The data analysis reveals several key trends: a prevailing preference for flexible employment arrangements, the importance of being able to balance work with studies, a significant reliance on digital tools for identifying career opportunities, and a nuanced—often skeptical—view of traditional models of career advancement. Furthermore, differences in career orientations have been observed, depending on the field of study and the level of awareness regarding the labor market.

Keywords: *career development, university students, career trajectories, higher education, young professionals.*

For citation: Tamarskaya, N. V., & Belov, I. I. (2026). Career development of university students: Essence and prospects. *CITISE, 4,* 110–121. (In Russian).

Введение.

На сегодняшний день вопрос карьерных траекторий студентов, как будущих молодых специалистов, остро стоит не только для обучающихся, но и для потенциальных работодателей, преподавателей, государственных деятелей и иных институтов, чья деятельность связана с молодыми людьми и их профессиональным становлением. Данный вопрос усложняется непрерывным и быстрым развитием цифровых технологий, которые диктуют рынку труда и образовательной сфере свои требования в подготовке молодых специалистов в абсолютно разных сферах деятельности. Также стоит отметить, что современные условия позволяют студентам быть более гибкими и легче менять род деятельности, если у них есть желание или потребность. Таким образом, один из наиболее «приятных» сценариев для самой молодёжи заключается в получении образования, как фундаментального общего знания, а последующие, более профильные навыки получаются в ходе непосредственно трудовой деятельности или на дополнительных профильных курсах [6]. Однако, мы не можем утверждать, что описанный сценарий действительно является наиболее приоритетным и главенствующим в процессе определения карьерной траектории молодёжи. В связи с этим возникает необходимость изучения мнения студентов, касательно их видения и планов в вопросе выстраивания карьеры, формирования себя как специалиста и перспектив профессионального будущего.

Перед тем как реализовывать эмпирическую часть работы, необходимо определить, что мы понимаем под карьерой, в чём заключается её сущность и перспективы. Отдельно стоит обратить внимание на то, что из себя представляет студенческая молодёжь и кого мы имеем в виду, когда упоминаем эту социальную группу.

Авторские концептуальные подходы к решению проблемы и их анализ.

Рассматривая определение карьеры, а конкретнее, профессиональной карьеры, А.К. Маркова в своей концепции предлагает различать две трактовки, которые представляют собой более узкое и более широкое понимание карьеры. В широком смысле «карьера» означается становление и развитие человека, как специалиста. Другими словами, процесс накапливания и обогащения узконаправленных знаний для повышения уровня

компетентности в сфере деятельности. Причём, стоит подчеркнуть, что карьера по Марковой начинается с момента, когда человек только выбирает профессию, которую хочет освоить, далее он обрастает необходимыми компетенциями и укрепляет свою профессиональную позицию. Результатом карьеры (в данной трактовке) является достижение признанного профессионального статуса человека. Соответственно это и служит показателем успешности. Однако, критерии высокого профессионализма, соответственно и успешности карьеры, не имеют чётких границ и меняются в течение жизни человека. Если же говорить про узкое понимание, то здесь речь идёт о карьере, как процессе продвижения по должностной лестнице, то есть, получении новых должностей и достижении определённого социального статуса [8].

С другой стороны, А.С. Мельник в своей работе определяла карьеру не только как процесс, но и как результат этого же процесса. В данной трактовке карьера определяется социальным статусом человека, его профессиональными ролями, мотивацией и ориентацией на карьерное продвижение перспективами и условиями карьеры [9].

На основе перечисленных определений можно вывести единую трактовку, обобщающую их суть. Таким образом, карьера – это процесс развития специалиста, который включает в себя достижения, профессиональные и надпрофессиональные компетенции, а также личностные ценности, направленные на реализацию потенциала в выбранной сфере деятельности.

В.Л. Романов подчёркивает, что сущность карьерного развития заключается в выстраивании карьерного пути таким образом, чтобы способ продвижения по нему сам обеспечивал наиболее рациональное и эффективное использование движущих механизмов и ослаблял действие негативных факторов [12].

Поскольку карьерное развитие в большинстве случаев связано с профессиональным развитием [7], то необходимо дополнить имеющуюся базу знаний теорией профессионального развития Л. Сьюпера и его стадиями профессионального развития. Главный элемент теории заключается в Я-концепции, которая представляет собой совокупность представлений человека о собственных способностях, интересах, ценностях и возможностях [10].

Также, согласно теории Сьюпера, профессиональное развитие проходит пять основных стадий:

– Стадия пробуждения (до 14 лет). Формирование Я-концепции через идентификацию со значимыми взрослыми, развитие интереса к различным видам деятельности.

– Стадия исследования (15-24 года). Молодой человек опробует себя в различных профессиональных ролях, формирует стабильную профессиональную Я-концепцию, конкретизирует устремления и начинает их реализацию.

– Стадия консолидации (25-44 года). Индивид консолидирует Я-концепцию и стремится обеспечить устойчивую личную позицию в найденном профессиональном поле.

– Стадия сохранения (45-64 года). Профессиональное развитие осуществляется в одном направлении, человек пытается сохранить достигнутую позицию и передавать опыт молодёжи.

– Стадия спада (с 65 лет). Происходит переориентация на новые роли, частичное участие в профессиональной жизни.

Таким образом, карьерное развитие сопровождает человека на протяжении всей жизни, однако на разных стадиях взросления человека меняет свою форму в соответствии с личностными, социальными и иными внешними условиями.

Если рассматривать карьерное развития в рамках продвижения по должностной лестнице, то здесь карьерный путь делится на несколько этапов (при условии, что человек до этого не имел опыта работы):

Начальная должность – знакомство с процессами организации, выполнение простейших задач, развитие необходимых профессиональных и надпрофессиональных компетенций, повышение уровня общей компетенции специальности.

Развитие и усложнение задач – отработка более сложных задач, требующих определённых навыков и знаний, и имеющих значительный вес для организации в целом, получение ответственной позиции, полноценное использование полученных навыков.

Переход к руководству – расширение зоны ответственности и самостоятельного принятия важных решений, координация работы коллектива, управление командой специалистов и отдельных сотрудников других профессий, достижение общих целей и отчётность перед высшим руководством, стремление к достижению поставленного коэффициента полезного действия.

Высшее руководство – ответственность за жизненный цикл компании и её развития на конкурентном рынке, принятия ключевых решений, разработка стратегии развития организации и сценариев выхода из внезапных критических ситуаций.

Таким образом, карьера в рамках должности в общих чертах представляет из себя увеличение зоны ответственности отдельного специалиста и его свободы в вопросе принятия важных решений, результаты которых имеют влияние на общее развитие организации.

Теперь стоит определиться с тем, кто в этой работе будет пониматься под «студенческой молодёжью». В соответствии с федеральным законом от 30 декабря 2020 г. N 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации", молодёжь – это социально-демографическая группа в возрасте от 14 до 35 лет включительно. Однако, в этом исследовании мы рассматриваем студентов вузов, поэтому рассматриваем молодых людей, которые обучаются в высших учебных заведениях. Отдельно стоит отметить, что мнения и взгляды респондентов из одно социальной группы может отличаться под воздействием внешних факторов (например, место жительства, направление обучения), поэтому необходимо уточнить, что в данной работе речь идёт о студентах московского вуза.

Термин «студенческая молодёжь» включает в себя несколько важных компонентов:

— социально-демографический: молодёжь характеризуется определённой численностью, половозрастной структурой, а также территориальным распределением по конкретным вузам и субъектам страны [13].

— Социальный статус и роль: молодой человек, обучающийся в вузе, занимает определённое положение в обществе, так как уже не является школьником, но и не стал специалистом. Его роль заключается в приобретении узконаправленных знаний и навыков, которые в дальнейшем будут характеризировать его как специалиста [5].

— Образ жизни: зависимость групп молодых людей от единого расписания, программы обучения, учебного пространства, единые условия проживания в общежитии, часто так же к этому относится одинаковый финансовые статус [2].

— Ценности и мировоззрение: говоря о фундаментальных ценностях и взглядах на жизнь, студенты чаще всего имеют едины или очень схожий образ и установки, которые определяются не только образовательной средой, но и молодёжной культурой [4]. Говоря о молодёжной культуре, отдельно стоит отметить стиль общение и используемые крылатые выражения (сленг), который в большинстве случае понятен только им. В связи с этим, образовательной среде необходимо так же быть в контексте молодёжной культуры, чтобы выстраивать эффективную коммуникацию и передачу информации молодому поколению.

Рассматривая студенческую молодёжь с точки зрения исследовательского интереса важно подчеркнуть и учитывать важную особенность: студенты являются переходной социальной группой, которые находятся на особом этапе социализации, характеризующимся социально-психологическими особенностями, которые отличают их от других возрастных групп [15].

Говоря о студенческой молодёжи и карьерном развитии, стоит подчеркнуть, для молодёжи старт и развитие своей профессиональной деятельности не концентрируется только на поиске работы. Это комплексный процесс, который включает несколько элементов:

— профессиональное самоопределение – итоговый выбор и конкретизация профессии;

— формирование соответствующих профессиональных и надпрофессиональных;

— создание профессионального портфолио с достижениями, отработанными кейсами и иными подтверждениями своей экспертности;

— поиск и налаживание социальных связей, полезных в развитии профессиональной карьеры и открытии новых путей развития карьеры;

— разработка примерного или чёткого долгосрочного плана по развитии карьеры, определение основных этапов от первого места работы до руководящей позиции.

Важными отличиями карьерного развития студенческой молодёжи являются: длительность, сложность и неопределённость в связи с отсутствием профессионального опыта и быстроменяющимся рынком труда.

Рассматривая научные работы современников, в которые исследуется карьерное развитие студенческой молодёжи, то можно выделить 4 основных карьерных траекторий:

1. "Классическая" траектория: окончание бакалавриата и магистратуры, а после поиск работы для постепенного карьерного развития в одной организации или отрасли [1].
2. "Академическая" траектория: окончание бакалавриата, магистратуры, аспирантуры и развитие научной карьеры. Чаще всего работы в университетах и научно-исследовательских центрах [14].
3. "Предпринимательская" траектория: участие в студенческих стартапах, инициативах или запуск собственного дела. Нередки случаи, когда предпринимательская деятельность развивается параллельно получению высшего образования [3].
4. "Смешанная" траектория: поиск работы и развитие карьеры параллельно обучению. При такой траектории студенты могут периодически переходить из одних отраслей в другие. Часто в данном случае ранняя трудовая деятельность выступает для студенческой молодёжи практической профориентацией, которая позволяет молодым людям лучше понять, чем они хотят заниматься в будущем [1].

Также у студенческой молодёжи в вопросе карьерного развития есть ряд особенностей, которые стоит учитывать. В первую очередь речь идёт о высоком уровне неопределённости, который формируется из часто меняющегося рынка труда, отсутствия опыта работы и отсутствия практического понимания своей профессии (то есть, студент не выступал в роли специалиста и не до конца понимает то, чем предстоит заниматься) [13].

Другой особенностью является длительный период подготовки: студенты тратят меньше времени на обучение в отличие от школьников, но сложность информации и нагрузка требуют чёткого системного подхода [11].

Ещё необходимо подчеркнуть двойственную роль студентов, которые работают и обучаются одновременно. С каждым годом растёт число студентов, которые выбирают вариант совмещение рабочей и учебной деятельности. С одной стороны это создаёт ряд возможностей, но с другой повышает нагрузку, что может негативно сказаться на образовательном процессе [1].

Четвёртая особенность заключается в высоком уровне мобильности. Из-за отсутствия опыта работы и обладая большим уровнем свободным студенческая молодёжь чаще других групп готова к профессиональной и географической мобильности, легче сменяя род деятельности и адаптируясь в новых условиях, что расширяет их возможности в развитии карьерной траектории [11].

Методология исследования.

В качестве эмпирической базы для более полного раскрытия обсуждаемой темы выступает авторское количественное исследование. В онлайн-анкетировании приняли участие 71 студент-первокурсник Московского педагогического государственного университета из Института педагогики и психологии. Опрошенным задавались вопросы, касающиеся их видения карьерной траектории, ожиданий, готовности к выстраиванию карьеры и оценка вклада вуза в их профессиональное становление.

Если рассматривать представление первокурсников о своей будущей карьере в целом, нельзя сказать, что они чётко видят свою карьерную траекторию (среднее - 3,59 баллов из 5 возможных). Но, если брать во внимание, что респонденты ещё совсем недавно окончили школу (или колледж в незначительных исключительных случаях) и вступили на путь получения высшего образования, то этот показатель является достаточно удовлетворительным.

В выборе сферы, в которой респонденты хотят строить карьеру, большая часть студентов (64%) хочет следовать своей специальности или уйти в смежные сегменты. Лишь 11% готовы работать в любой сфере в зависимости от условий, 4% нацелены на развитие собственного дела. Лишь каждый 7-й первокурсник ещё не определился с выбором. Важно отметить, что больше половины студентов получают то образование, которое в будущем будет соответствовать их карьерным стремлениям, что подразумевает осознанность в выборе направления обучения.

Рисунок 1 - Планирование выстраивание карьерной траектории у студентов

Важно учитывать, что большая часть опрошенных (69%) не имеют представления о рабочих процессах и выполнении задач, коммуникации с коллегами и тонкостями встраивания своей деятельности в реальных рабочих условиях, связанных с будущей профессией. Лишь 21% опрошенных имеет опыт и некоторое представление о реальных рабочих процессах, из них лишь 3% имеют постоянную работку/подработку по специальности.

При этом, степень готовности первокурсников строить желаемую карьеру составляет 3,45 балла из 5 возможных. Стоит отметить, что для будущих специалистов, которые только заканчивают первый год обучения в университете и не имеют опыта работы, опрошенные достаточно уверены в своих силах и готовы начать выстраивать карьеру. Это является поводом для рассмотрения возможности внедрения в программу академических часов, направленных на помощь студентам в разработке конкретной стратегии или плана, по которому они будут развивать карьеру.

Так как было подчёркнуто, что современный рынок труда требует от молодых специалистов богатый набор надпрофессиональных компетенций, а в отдельных сегментах

для работодателя они важнее профессиональных, у первокурсников уточняли, какие навыки, помимо профессиональных компетенций, они считают наиболее важными для успеха в будущей карьере.

Рисунок 2 - Важные личностные качества для успешного развития карьеры

По мнению респондентов, кроме профессиональных компетенций важно развивать личностные качества, чаще всего респонденты упоминают:

1. Коммуникативные навыки (76%);
2. Эмоциональный интеллект (49%);
3. Критическое мышление (45%);
4. Ситуационное мышление (34%);
5. Адаптивность (31%).

При этом, практически все опрошенные (92%) отмечают, что уже обладают компетенциями, которые они отметили в качестве необходимых. Важно подчеркнуть, что обладание компетенций не означает её высокоразвитость, тем более, когда речь идёт об оценке первокурсниками своих умений. Другими словами, мы можем опираться на то, что студенты обладают необходимыми, по их мнению, компетенциями, но не можем быть уверены в том, что эти навыки высокоразвиты.

На данном этапе жизни будущих молодых специалистов основным источником обучения и развития профессиональных компетенций является университет, в связи с чем студентов просили оценить вклад вуза в них, как молодых специалистов. Опрошенные оценивают вклад ВУЗа в их становление, как молодых специалистов, на 3,61 балла из 5. С одной стороны, вуз обладает значительным влиянием на воспитание молодых специалистов, что подчёркивалось раннее, но, исходя из оценки, стоит отметить, что нельзя уверенно назвать вуз главной монопольной инстанцией, формирующей молодых специалистов. Одним из важных факторов этого может служить набирающий огромную популярность и быстроразвивающийся рынок дополнительного онлайн-образования. Популярные площадки продают большое количество разнообразных курсов, а их обучающая программа нацелена не только на то, чтобы ученик не просто получил дополнительные знания для своего основного рода деятельности, но и освоил совершенно новую для себя сферу знаний и смог там успешно работать. Пока рано говорить, что подобные курсы являются новой траекторией образования, выступающей наравне с высшими учебными заведениями, но стоит всерьёз воспринимать то влияние, которое оказывают подобные образовательные услуги на рынок труда и молодых специалистов в целом.

В продолжении необходимо отметить, 48% опрошенных уверены, что полученных в вузе знаний и навыков будет достаточно для успешного выхода на рынок труда. При этом 49% отмечают, что этого недостаточно.

Рисунок 3 - Ожидания студентов от профессиональной подготовки в вузе

Главное, что может дать вуз для успешного выстраивания карьеры студентов, по мнению опрошенных, является:

1. Практическая база знаний по специальности - 78%
2. Возможность работать в реальных условиях - 70%
3. Актуальная теоретическая база знаний по специальности - 68%
4. Социальный капитал (наставники, деловые партнёры) - 52%
5. Обучение навыкам трудоустройства - 45%
6. Помощь в трудоустройстве - 45%

На основе этих данных стоит отметить важное – практика доминирует. Студенты больше всего ценят практикоориентированность полученных знаний, возможность оттачивать и получать знания в реальных условиях, а не искусственно созданных. В связи с этим, одной из точек роста современных образовательных треков является трансформация программы под практико-ориентированный подход: усиливать практику, стажировки и реальные кейсы, интегрируя теорию как инструмент. Это напрямую повысит карьерный успех выпускников, так как студенты склоняются к умению "работать здесь и сейчас".

Рассматривая непосредственный выход на рынок труда, то здесь опрос среди первокурсников выявил выраженную тенденцию к автономии в выстраивании карьерной траектории: более половины респондентов (66%) не рассчитывают на внешнюю помощь и полагаются исключительно на собственные силы. В то же время социальные связи играют вспомогательную роль: 39% опрошенных надеются на поддержку друзей и знакомых, а 35% — на помощь родителей. Эти цифры указывают на умеренную зависимость от неформальных сетей, где сверстники и семья выступают поддержкой в условиях неопределенности. На основе этих данных можно рассмотреть практическое решение для педагогической практики: университеты могут усиливать программы карьерного ориентирования, фокусируясь не на "помощи сверху", а на развитии навыков самоанализа и ресурсного мышления. Это даст студентам больше уверенности в себе, как специалисте, и повысит вероятность успеха при выходе на рынок труда.

Заключение.

Проанализировав результаты важно отметить, что они не дают абсолютно нового знания о карьере студенческой молодёжи, но позволяют уточнить актуальное представление о карьерных траекториях студентов-первокурсников педагогического вуза в условиях трансформации образовательной среды и рынка труда. Были выявлены особенности карьерных ожиданий и самооценки готовности к профессиональному развитию на начальном этапе обучения, а также определены наиболее значимые, с точки зрения респондентов, надпрофессиональные компетенции и характеристики образовательной среды, влияющие на карьерное становление. Полученные данные позволяют рассматривать вуз не только как пространство получения профессиональных знаний, но и как среду формирования практических ориентиров, карьерной автономии и навыков самоопределения.

Подводя итог проделанной работы, стоит отметить, что в условиях постоянно меняющегося рынка труда и возрастания неопределённости особую значимость приобретают гибкие навыки, способность к быстрой адаптации и саморазвитию, а также готовность к непрерывному обучению. При этом сохраняется роль социального окружения и образовательной среды как факторов, способствующих или, напротив, ограничивающих карьерное становление. Отдельно значимым столпом стоит непосредственно программа обучения, которая должна включать не только формирование и развитие профессиональных и надпрофессиональных компетенций, но способствовать подготовки будущего молодого специалиста к выходу на рынок труда, повышая вероятность успешного трудоустройства и последующего профессионального развития.

Список источников:

1. 10 лет ТРЕК: центр карьеры НИУ ВШЭ [Электронный ресурс] // Высшая школа экономики. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://trec.hse.ru/anniversary/ (дата обращения: 04.08.2026)
2. Власенко А.С. Некоторые вопросы воспитания студенчества / А.С. Власенко. - М., 1987. - С. 54.
3. Голубева Т.С. Стратегия построения карьеры студенческой молодежи // Экономические системы. 2021. № 4. С. 177-183. DOI: https://doi.org/10.29030/2309-2076-2021-14-4-177-183
4. Иконникова С.Н. Социология о молодежи: (проблемы воспитания духовного облика) / С.Н. Иконникова. – Ленинград: Знание, 1985. – 32 с.
5. Кон И. С. Молодежь // Философский энциклопедический словарь. 2-е изд-е / ред. кол.: С.С. Аверенцев и др. - М.: Советская энциклопедия, 1989. – 848 с.
6. Кремень, С. А., Кремень, Ф.М. Карьерные ориентации студентов — будущих педагогов на завершающем этапе вузовской подготовки // Вестник практической психологии образования. 2024. Т. 21. № 2. С. 17–24. DOI: https://doi.org/10.17759/bppe.2024210202
7. Кубатова А.С. Сущность понятия «карьера» // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. 2024. Т. 4. С. 74-83. DOI: https://doi.org/10.24147/1812-3988.2024.22(4).74-83
8. Маркова А. К. Психология профессионализма. - Москва: Международный гуманитарный фонд "Знание", 1996. – 313 с.
9. Мельник А.С. Карьера руководителя в современных российских условиях: гендерный аспект: дис. канд. социол. наук. - Екатеринбург, 2004. - 167 с.
10. Minina E., Pavlenko E. ‘Choosing the lesser of evils': cultural narrative and career decision-making in post-Soviet Russia // Journal of Youth Studies. 2022. DOI: https://doi.org/10.1080/13676261.2022.2071123
11. Никулина Ю.Н. Карьерное развитие молодежи в экосистеме кадрового партнерства вуза // Лидерство и менеджмент. 2023. Т. 10, № 2. С. 561-578. DOI: https://doi.org/10.18334/lim.10.2.117238

12. Романов В.Л. Прохождение организации: карьерная стратегия и служебная тактика. Лекции / В.Л. Романов. — Москва: РАГС, 1997. – 123 с.

13. Рубин Б.Г. Колесников Ю.С. Студент глазами социолога. - Ростов-на-Дону, 1968.

14. Терюшкова Ю.Ю. Особенности карьерных представлений студентов: исследование и анализ // Мир педагогики и психологии: международный научно-практический журнал. 2023. № 8 (85). Страницы: 86-92. URL: https://www.elibrary.ru/rmvjiu

15. Шибанова Е.Ю., Малиновский С.С., Маслова Е. А. В чем разница между «самыми лучшими» и «достаточно престижными» университетами? Карьерные ожидания студентов ведущих и неселективных вузов // Вопросы образования. 2024. № 3(2). С. 171-210. DOI: https://doi.org/10.17323/vo-2024-18619

References:

1. 10 Years of TREK: HSE University Career Center. (n.d.). *Higher School of Economics*. Retrieved August 4, 2026, (In Russian). https://trec.hse.ru/anniversary/

2. Vlasenko, A. S. (1987). *Some issues regarding the upbringing of the student body*. Moscow. (In Russian).

3. Golubeva, T. S. (2021). Career-building strategy for student youth. *Economic Systems*, (4), 177–183. (In Russian). https://doi.org/10.29030/2309-2076-2021-14-4-177-183

4. Ikonnikova, S. N. (1985). *Sociology on youth: (Issues in cultivating a spiritual persona)*. Znanie. (In Russian).

5. Kon, I. S. (1989). Youth. In S. S. Averintsev et al. (Eds.), *Philosophical encyclopedic dictionary* (2nd ed., p. 848). Sovetskaya Entsiklopediya. (In Russian).

6. Kremen, S. A., & Kremen, F. M. (2024). Career orientations of students (future educators) at the final stage of university training. *Bulletin of Practical Psychology of Education*, *21*(2), 17–24. (In Russian). https://doi.org/10.17759/bppe.2024210202

7. Kubatova, A. S. (2024). The essence of the concept of “career”. *Herald of Omsk University. Series: Economics*, *4*, 74–83. (In Russian). https://doi.org/10.24147/1812-3988.2024.22(4).74-83

8. Markova, A. K. (1996). *Psychology of professionalism*. International Humanitarian Foundation “Znanie”. (In Russian).

9. Melnik, A. S. (2004). *The career of a manager in contemporary Russian conditions: A gender perspective* (Unpublished doctoral dissertation). Ural State University, Yekaterinburg. (In Russian).

10. Minina, E., & Pavlenko, E. (2022). ‘Choosing the lesser of evils’: Cultural narrative and career decision-making in post-Soviet Russia. *Journal of Youth Studies*. (In Russian). https://doi.org/10.1080/13676261.2022.2071123

11. Nikulina, Yu. N. (2023). Career development of youth within a university’s human resources partnership ecosystem. *Leadership and Management*, *10*(2), 561–578. (In Russian). https://doi.org/10.18334/lim.10.2.117238

12. Romanov, V. L. (1997). *Navigating an organization: Career strategy and professional tactics. Lectures*. RAGS.

13. Rubin, B. G., & Kolesnikov, Yu. S. (1968). *The student through the eyes of a sociologist*. (In Russian).

14. Teryushkova, Yu. Yu. (2023). Specifics of students’ career perceptions: Research and analysis. *World of Pedagogy and Psychology: International Scientific and Practical Journal*, (85), 86–92. (In Russian). https://www.elibrary.ru/rmvjiu

15. Shibanova, E. Yu., Malinovsky, S. S., & Maslova, E. A. (2024). What is the difference between “top-tier” and “fairly prestigious” universities? Career expectations of students

at leading and non-selective higher education institutions. *Educational Studies Moscow*, (3-2), 171–210. (In Russian). https://doi.org/10.17323/vo-2024-18619

Submitted: 11 September 2026 Accepted: 11 October 2026 Published: 12 October 2026