

# КАРЬЕРНОЕ РАЗВИТИЕ СТУДЕНТОВ ИЛИ КАК ПОВЫСИТЬ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ВЫПУСКНИКУ ВУЗА

## CAREER DEVELOPMENT OF STUDENTS OR HOW TO INCREASE THE COMPETITIVENESS OF A UNIVERSITY GRADUATE

ПОЛУЧЕНО 14.11.2024 ОДОБРЕНО 21.11.2024 ОПУБЛИКОВАНО 28.02.2025

УДК 331.54

DOI: 10.12737/2305-7807-2025-13-1-28-32

**ЛААС Н.И.****Канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва****LAAS N.I.****Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, State University of Management, Moscow,****e-mail: laasni@yandex.ru**

### Аннотация

Способность на основе ценностных установок и интересов определить карьерную ориентацию является тем фактором, который помогает студентам в будущем эффективно выстраивать свою карьеру. Основная задача повышения конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда – устранение противоречий между компетенциями, полученными в процессе обучения и ценностными установками студента. В статье определена основная триада карьерного развития для студентов, включающая нетворкинг, репутацию и видимость. Уточнены инструменты карьерного развития студентов в целях создания зоны активного нетворкинга и формирования положительной репутации в процессе обучения. Определена роль в карьерном развитии студентов интернет-ресурсов и риски их использования. Выявлены особенности карьерного развития студентов в процессе обучения и разработаны рекомендации для повышения конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда.

**Ключевые слова:** карьера, студенты, рынок труда, конкурентоспособность, ценностные установки, нетворкинг, профессиональная репутация.

### Abstract

The ability to determine a career orientation based on value systems and interests is the factor that helps students effectively build their careers in the future. The main task of increasing the competitiveness of university graduates in the labor market is to eliminate contradictions between the competencies obtained during the training process and the value systems of the student. The article defines the main triad of career development for students, including networking, reputation and visibility. The tools of career development for students are specified in order to create an active networking zone and form a positive reputation in the learning process. The role of Internet resources in the career development of students and the risks of their use are determined. The features of the career development of students in the learning process are identified and recommendations are developed to increase the competitiveness of university graduates in the labor market.

**Keywords:** career, students, labor market, competitiveness, value systems, networking, professional reputation.

В современных условиях, чтобы быть конкурентоспособным на рынке труда, следует более внимательно относиться к своему профессиональному развитию и построению карьеры. Такие факторы, как глобализация, цифровизация усложняют новые требования к профессиям и должностям. На сегодняшний день быть просто студентом и не готовить себя к профессиональной деятельности помимо учебы — большая роскошь [10]. Не секрет, что более 40% студентов обучаются совершенно не той профессии, которой бы хотели и соответственно, при получении документа об образовании не имеют нужных профессиональных компетенций, либо они находятся на низком уровне [7]. А если еще и учесть фактор времени, который сейчас значительно влияет на изменение требований к трудовым функциям, то на выходе из вуза мы получаем специалиста с дипломом, но без нужных профессиональных навыков и умений. В настоящее время это является большой проблемой для работодателей, но в ближайшей перспективе глобальных изменений не предвидится. В связи с этим важно в процессе учебы получить базовые общие навыки и умения, понять свое предназначение в профессиональном плане и исполь-

зуя различные ресурсы выстроить свою образовательную и карьерную лестницу [4]. Такая работа значительно повысит конкурентоспособность выпускника вуза на рынке труда и позволит ему сократить время адаптации к трудовой деятельности в целом и к выбранной профессии в частности.

Современные условия на рынке труда имеют не только негативные тенденции, связанные с экономическими кризисами и реформами в различных сферах деятельности, в том числе и в образовании, но и способствуют развитию новых перспективных возможностей для трудовой деятельности и построения карьеры. Так, экономические санкции уже сейчас позволили увеличить количество рабочих мест как за счет создания и перепрофилирования предприятий, так и за счет развития новых направлений деятельности. Это привело к изменению акцентов в обучении и профориентации молодых людей. Кроме того, развитие программ государственной поддержки в отношении занятости молодежи определяют вектор перспективных направлений обучения в высших учебных заведениях [2]. Однако основная проблема трудоустройства студентов так и не решена: отсутствие профессионального опыта значительно сужает воз-

возможности построения карьеры в выбранном направлении деятельности, что зачастую приводит к тому, что выпускники трудоустраиваются не по выбранной ранее профессии. По различным аналитическим данным уже через два-три года работы не по специальности около 80% бывших выпускников не возвращаются в профессию, потому что уже начали развивать карьеру в другом направлении. И говоря о факторе времени, мы получаем упущенный период формирования профессиональных навыков и неэффективно затраченные временные ресурсы в процессе обучения. В связи с этим следует обратить внимание на такие три направления карьерного развития студента, как нетворкинг, профессиональная репутация и видимость, позволяющие уже в период обучения выстраивать профессиональные взаимоотношения в выбранном направлении трудовой деятельности. Рассмотрим эти три направления в рамках построения карьеры на этапе обучения в вузе.

Нетворкинг, пугающий своей непонятностью, в настоящее время не в полную силу используется для карьерного развития. Нетворкинг как социальный капитал представляет собой совокупность инструментов, которые позволяют налаживать связи в профессиональном сообществе. Такой навык не только поможет в ускорении процесса решения сложных задач в трудовой деятельности, но и позволит будущим выпускникам вузов расширить сеть своих деловых контактов с целью дальнейшего трудоустройства по выбранной специальности. При этом следует отметить, что нетворкинг не работает, если мы не используем всю совокупность инструментов, входящих в его состав. Нужно помнить, что это не только налаживание взаимоотношений с людьми, но и целеполагание, работа с текущими контактами, знание правил коммуникации и основ формирования позитивного образа, навыки поддержания взаимоотношений и порядка взаимодействий с людьми. И самое главное — где и как находить нужных людей, входить в профессиональное сообщество, решать свои задачи и готовиться к важным встречам. Это те общие знания, умения и навыки, которые можно освоить и отработать в процессе обучения в вузе. Однако образовательные программы зачастую построены таким образом, что обучение проходит по отдельным направлениям без формирования совокупных знаний и умений нетворкинга. Более того, по ряду образовательных программ не предусмотрено обучение таким навыкам. Современные условия развития интернет-технологий и социальных сетей значительно расширили возможности установления взаимоотношений между людьми, однако отсутствие неиспользование остальных инструментов сводит к нулю положительный эффект нетворкинга, поскольку наличие большого количества контактов не является залогом успешного карьерного развития. Отсутствие налаженных взаимоотношений в течение даже незначительного периода времени приводит к потере контакта и в дальнейшем к разрушению профессиональных связей. Кроме того, умение налаживать отношения не только в узкопрофессиональной сфере, но и в личной жизни значительно расширяют возможности карьерного развития и границы профессиональной деятельности. Выстраивание карьеры на начальном этапе практически невозможно без участия представителей профессиональных сообществ и, возможно, представителей круга друзей. Умение позиционировать себя, доказывать свою компетентность даже при отсутствии опыта, профессиональное мнение руководителей учебных практик, отзывы представителей вузов, рекомендации друзей способны помочь стать не первую ступень карьерной лестницы.

Основной задачей на данном этапе карьерного развития становится определение круга нужных, важных и полезных

людей в данной ситуации и налаживание с ними взаимоотношений в зоне активного нетворкинга, поддержание которой является крайне необходимым для дальнейшего профессионального развития. Здесь важным становится не просто формальное поздравление с праздником или общая рассылка информации по всем контактам. Нужно научиться выстраивать долгосрочные профессиональные взаимоотношения с учетом личных интересов коммуникантов. Адресность, наряду с постоянством контактирования и обратной связью — один из важных принципов эффективного нетворкинга. И в заключение, говоря о нетворкинге как возможности карьерного развития, следует сказать о том, что окружение формируется годами, а профессиональное — в течение всей трудовой жизни. Однако в мире нет людей, у которых в записной книжке не было бы ни одного контакта. Современные реалии таковы, что уже в дошкольном возрасте есть контакты друзей, в школьном — появляются группы по интересам, далее — руководители научных работ, рецензенты, оппоненты, и так к завершению обучения в вузе студент наращивает себе базу контактов, которыми можно воспользоваться для выстраивания карьеры.

В начале карьерного развития студенты не обладают высокой конкуренцией на рынке труда в свете рассмотренных выше обстоятельств. Это ставит их в условия, когда на фоне большого количества кандидатов, претендующих на должность, выпускники вузов зачастую рассматриваются не в первую очередь. Профессиональная репутация, как правило, связана с профессиональной деятельностью, и в современном обществе, в том числе на рынке труда, преимуществом обладает тот, кто имеет положительную репутацию. С этой стороны студентам сложнее всего, поскольку не у всех получается профессионально развиваться в процессе обучения. Однако существует большое количество инструментов, позволяющих на данном этапе стать заметными в профессиональном сообществе и к моменту окончания вуза уже сформировать о себе положительное мнение как о специалисте. В современных условиях цифровизации репутация, также как и база контактов, начинает формироваться с момента рождения: мессенджеры, социальные сети, различные базы данных и даже отзывы на различных сайтах и торговых площадках — это те инструменты, которые могут помочь или помешать в формировании положительной профессиональной репутации. Как правило, к моменту окончания вуза у любого студента есть большое количество публикаций в социальных сетях, переписки в Интернете и большое количество фотографий в открытом доступе. Особенностью формирования профессиональной репутации в этот период становится необходимость более тщательно взвешивать и отбирать ту информацию, которая помещается в открытое интернет-пространство. Как и нетворкинг, репутация формируется годами, а потерять ее можно мгновенно. В связи с этим еще в начале своего обучения следует правильно определить свою профессиональную направленность, цели обучения и перспективы карьерного развития, и уже на первом курсе начать работу по формированию профессиональной репутации. Это не только позволит через несколько лет стать более конкурентоспособным на рынке труда, но и выстроить свою карьеру с учетом перспектив развития в выбранном направлении. Кроме того, правильно выбранная стратегия формирования репутации позволит повысить доверие к молодому специалисту со стороны профессионального сообщества и сделать его более узнаваемым среди специалистов. Для выполнения такой цели в начале обучения уже следует задуматься над тем, какие знания и навыки потребуются через 3–5 лет наряду с теми, которые будут освоены в рамках выбранной образовательной про-

граммы. Эффективность данного этапа профессионального развития зависит от умения ставить цели, определять уровень освоения компетенций и направления личного стратегического развития.

Дальнейшие действия в рамках формирования положительной репутации должны акцентироваться на самопрезентации профессиональных компетенций. Это тот навык, который можно сформировать и научиться им пользоваться в рамках обучения. Умение представить себя как профессионала в профессиональной среде оказывает непосредственное влияние на положительную репутацию. Не секрет, что многие работодатели при отборе кандидатов анализируют социальные сети и открытые интернет-площадки с целью сформировать образ потенциального сотрудника. В связи с этим следует внимательнее относиться к тому, что публикуется в Интернете на личных страничках. Закрытый профиль или отсутствие цифрового следа в Интернете также негативно сказывается на профессиональной репутации, поскольку вызывает недоверие к потенциальному сотруднику. Таким образом, с целью формирования положительной профессиональной репутации студенту необходимо уже на первом курсе создать онлайн-образ будущего профессионала и в процессе обучения корректировать его в соответствии с реальными требованиями рынка труда и будущей профессии.

Формирование профессиональной репутации студента в большей степени зависит от его активной научной позиции во время обучения. Участие в научных конференциях, профессиональных конкурсах, хакатонах и олимпиадах, научных и практических исследованиях, финансируемых работодателями — это то, что может в первые годы после окончания вуза заменить отсутствие профессионального трудового опыта. При этом участие в этих мероприятиях способствует освоению профессиональных навыков по выбранной специальности уже на первых годах обучения и мотивирует к обучению и становлению профессионалом [9]. Кроме того, выполняется еще и задача в рамках нетворкинга — налаживание профессиональных связей для карьерного развития.

Немаловажную роль оказывает и гражданская позиция, формируемая в процессе участия в волонтерских и патристических мероприятиях. Таким образом, формирование положительной профессиональной репутации — это длительный сложный процесс, который требует внимательного отношения, и начинаться должен еще до поступления в вуз. Следовательно, ориентироваться на карьерное развитие надо начинать со старших классов школы, чему в наибольшей степени должна помогать качественная профориентационная работа.

Таким образом формирование профессиональной репутации — это постоянная работа над собой, своими навыками, актуализацией знаний и умений, образом и имиджем, которая начинается со школьной скамьи и продолжается в течение всей трудовой деятельности. Хорошая репутация — это залог карьерного роста и профессионального развития [8].

И третье направление, способствующее карьерному развитию студентов, — видимость. В современном обществе очень важным для профессионального развития и построения карьеры является умение находиться всегда в поле зрения профессиональных сообществ. Для этого не требуется столько времени, как для налаживания и поддержания взаимоотношений и формирования репутации, однако успешность и эффективность этого направления карьерного развития полностью зависит от профессиональных качеств и умения себя позиционировать. И здесь большое значение

имеет то, в какой степени реализованы первые два направления карьерного развития — нетворкинг и репутация, поскольку есть прямая зависимость уровня видимости в карьерном развитии от соотношения качества и количества профессиональной деятельности с учетом навыков, которые должны быть сформированы в процессе всего периода обучения и владения инструментами нетворкинга.

Факторами, негативно влияющими на видимость в карьерном развитии студентов, являются:

- отсутствие инициативы и пассивная научная работа в процессе обучения. Участие в мероприятиях, проводимых вузом, — это возможность заявить о себе как о будущем профессионале и завязать профессиональные контакты, которые помогут в карьере;
- отказ от участия в очных внутренних и особенно внешних мероприятиях, отсутствие навыков коммуникативного общения и представления результатов своей работы не позволяет в полной мере узнать студента и сформировать правильный профессиональный образ;
- неумение использовать интернет-ресурсы для описания своих преимуществ и результатов работы значительно замедляет процесс узнаваемости в профессиональном сообществе.

В целях реализации данного направления карьерного развития важно понимание своих преимуществ и способов, позволяющих эффективно визуализировать себя в профессиональном сообществе. В этом студентам на старших курсах обучения может помочь модель Дилтса. Оценив личные качества и уже сформированные навыки, определив уровень их развития и сферу их практического применения с учетом имеющихся ресурсов, можно, во-первых, определить преимущества перед остальными кандидатами на рынке труда и соответственно этому сформировать свою индивидуальную видимость в карьерном плане, а во-вторых, выявить перспективные направления развития.

Таким образом, комплексная работа в трех направлениях карьерного развития позволит студентам к моменту получения диплома сформировать свою карьерную стратегию, замотивировать на профессиональное развитие и повысить его конкурентоспособность на рынке труда. В связи с тем, что у большинства студентов нет полного представления, как строить карьеру, актуальным на сегодняшний день является создание автоматизированного приложения по карьерному развитию.

В результате проведенного анализа было выяснено, что на рынке существует большое количество приложений по построению карьеры, саморазвитию и повышению эффективности деятельности [5]. Однако все они не могут отвечать потребностям студентов. Значительная часть предложенных продуктов содержит инструменты для эффективного планирования деятельности. Это, несомненно, важный инструмент для карьерного роста, но, по сути, не является приложением по развитию карьеры и, кроме того, это не сможет помочь студенту определиться с профессиональной сферой. Вторая большая часть карьерных продуктов — это набор курсов и обучающих материалов, направленных на самообразование и саморазвитие. Конечно же обучение — это основное направление в карьерном развитии, но без правильного направления, без четкого понимания сферы профессиональной деятельности такое приложение не поможет в построении карьеры. Лишь небольшая часть приложений позволяет построить персональный карьерный трек, определить инструменты и методы его прохождения, но все эти продукты разрабатываются под конкретные организации и должности с учетом их специфики и требований. Это,



в свою очередь, определяет и высокую стоимость таких приложений [1].

Все эти факторы говорят о необходимости создания приложения, которое позволило бы:

- 1) на основе ценностных установок определить основную карьерную ориентацию. Следуя инструкции, выявляются критерии выбора профессиональной деятельности по ценностям, интересам и имеющимся навыкам. Исходя из этого, у студента появляется понимание требований к определённым профессиям и формируется его отношение к работе [6];
- 2) соединить жизненные ценностные установки с ценностями в профессии, поскольку отсутствие такой взаимосвязи приводит к тому, что теряется смысл деятельности;
- 3) на основе конкретной карьерной ориентации можно спрогнозировать вход в выбранную сферу деятельности с учетом востребованности в ней. Такой прогноз строится по данным анализа индекса Херфиндаля — Хиршмана, показывающего уровень концентрации рынка. Это позволит определить направление или отрасль, испытывающую острый дефицит в соискателях, и подробно проинструктировать о том, как выходить на рынок труда в связи с повышенным уровнем конкуренции. Это имеет большое значение именно для студентов, которые не являются значимыми игроками на рынке труда в силу отсутствия опыта и необходимых умений и навыков [3];
- 4) на основе выбранного направления с учетом образовательной программы, по которой уже обучается студент, определяется перечень необходимых компетенций и уровень их сформированности. По этим данным разработать рекомендации по направлениям обучения и выстраивания карьерного трека с указанием конкретных сроков и точек контроля над развитием карьеры.

Все это позволит студентам не только выявить предпочтения к определенной сфере трудовой деятельности, но и на первых этапах построения карьеры получать дополнительные рекомендации по развитию необходимых навыков и получению знаний. При этом чем раньше у них появится возможность воспользоваться функционалом приложения, тем выше вероятность правильного самоопределения на рынке труда с учетом сформированных ценностных представлений и интересов и больше времени для освоения тех компетенций, которые будут необходимы им на первых этапах трудовой деятельности и позволят быть конкурентоспособными на рынке труда. Также следует отметить необходимость учета реального индекса НН, дающего возможность студентам начинать свой карьерный рост еще до момента окончания обучения, приобретая профессиональный опыт в тех сферах, где наблюдается дефицит кадров. Это также обеспечит понимание соответствия ожиданий студентов с реалиями профессии и может сэкономить время при необходимости смены направления обучения в более ранний период.

Такое приложение будет выполнять и социальную функцию: установление взаимосвязи выбранного направления обучения с будущей профессией, что поможет студентам проанализировать требуемые на рынке компетенции, определить возможные комбинации маршрутов от текущего положения к целевой позиции, основываясь на заданных параметрах, отсеять неоптимальные маршруты с точки зрения количества шагов и недостающих компетенций и создавать план развития для карьерного роста [4].

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Адамов Д.* Постройте свой план по достижению карьеры мечты [Электронный ресурс] // VC.ru — URL: <https://vc.ru/tribuna/310816-postroyte-svoy-plan-po-dostizheniyu-karery-mechty> (дата обращения: 13.11.2024).
2. *Верниенко Л.В.* Стратегии построения карьеры студентами в процессе получения высшего образования [Текст] / Л.В. Верниенко // Век качества. — 2018. — № 2. — С. 93–102. URL: <http://www.agequal.ru/pdf/2018/218007.pdf> (дата обращения 13.11.2024).
3. Динамика hh.индекса // HeadHunter — URL: [https://stats.hh.ru/?hhIndexProfArea=personnel\\_management](https://stats.hh.ru/?hhIndexProfArea=personnel_management) (дата обращения: 12.11.2024).
4. Карта компетенций: строим оптимальный маршрут // Хабр. — URL: <https://habr.com/ru/articles/735202> (дата обращения: 12.11.2024).
5. *Лебедева Н.А.* Построение личного карьерного маршрута как технология профессионального развития [Текст] / Н.А. Лебедева // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2022. — № 4. — С. 27–32. — DOI: <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2022-11-4-27-32> (дата обращения: 14.11.2024).
6. *Магогаджиева Х.Г.* Ценностные ориентации и профессиональный путь личности [Текст] / Х. Г. Магогаджиева // Молодой ученый. — 2019. — № 12. — С. 233–237. — URL: <https://moluch.ru/archive/250/57476> (дата обращения: 11.11.2024).
7. Минобрнауки: практически половина выпускников вузов России работают не по специальности // Газета.ru — URL: [https://www.gazeta.ru/business/news/2022/12/15/19277791.shtml#:~:text=%D0%9F%D0%BE%D1%87%D1%82%D0%B8%2050%25%20%D0%B2%D1%8B%D0%BF%D1%83%D1%81%D0%BA%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%B2%20%D0%B2%D1%83%D0%B7%D0%BE%D0%B2%20%D0%A0%D0%A4,%D0%B8%D0%BD%D0%BE%D0%B9%20%D0%B2%D1%83%D0%B7%D0%B7%D0%B2%20%D0%B2%D1%83%D0%B7%D0%B0%D0%B7%D0%B0%D0%BB%20%D0%9A%D1%83%D1%87%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE](https://www.gazeta.ru/business/news/2022/12/15/19277791.shtml#:~:text=%D0%9F%D0%BE%D1%87%D1%82%D0%B8%2050%25%20%D0%B2%D1%8B%D0%BF%D1%83%D1%81%D0%BA%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%B2%20%D0%B2%D1%83%D0%B7%D0%BE%D0%B2%20%D0%A0%D0%A4,%D0%B8%D0%BD%D0%BE%D0%B9%20%D0%B2%D1%83%D0%B7%D0%B7%D0%B2%20%D0%B2%20%D0%B2%D1%83%D0%B7%D0%B0%D0%B7%D0%B0%D0%BB%20%D0%9A%D1%83%D1%87%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE) (дата обращения: 26.04.2024).
8. *Митрофанова Е.А.* Разработка модели формирования личного бренда студента/молодого специалиста в области управления персоналом [Текст] / Е.А. Митрофанова, А.Ю. Семенова, Ю.В. Савина [и др.] // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2021. — № 1. — С. 64–69. — DOI: <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2021-10-1-64-69> (дата обращения: 14.11.2024).
9. *Романова И.А.* От студента до профессионала — изучение карьерных траекторий менеджеров по персоналу (результаты опроса) [Текст] / И.А. Романова // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2023. — № 3. — С. 58–63. — DOI: <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2023-12-3-58-63> (дата обращения: 14.11.2024).
10. *Соболев Э.Н.* Критерии и факторы конкурентоспособности на современном рынке труда [Текст] / Э.Н. Соболев // Экономика и бизнес: теория и практика. — 2019. — № 2. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kriterii-i-factory-konkurentosposobnosti-na-sovremennom-rynke-truda> (дата обращения: 13.11.2024).

## REFERENCES

1. Adamov D. Build your plan to achieve your dream career // VC.ru URL: <https://vc.ru/tribuna/310816-postroyte-svoy-plan-po-dostizheniyu-karery-mechty> (accessed: 11/13/2024).

2. Vernienko L.V. Strategies for building a career for students in the process of obtaining higher education // Century of Quality, 2018, no. 2, pp. 93–102. URL: <http://www.agequal.ru/pdf/2018/218007.pdf> (accessed 11.13.2024).
3. Dynamics of the hh.index // HeadHunter URL: [https://stats.hh.ru/?hhIndexProfArea=personnel\\_management](https://stats.hh.ru/?hhIndexProfArea=personnel_management) (accessed: 11.12.2024).
4. Competency map: building the optimal route // Habr URL: <https://habr.com/ru/articles/735202> (accessed: 11/12/2024).
5. Lebedeva N.A. Building a personal career route as a technology of professional development // Personnel and intellectual resources management in Russia, 2022, no. 4, pp. 27–32. DOI: <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2022-11-4-27-32> (accessed: 11.14.2024).
6. Magogadzhieva H.G. Value orientations and professional path of the individual // Young scientist, 2019, no. 12, pp. 233–237. URL: <https://moluch.ru/archive/250/57476> (accessed: 11.11.2024).
7. Ministry of Education and Science: almost half of Russian university graduates work outside their specialty // Gazeta.ru URL: <https://www.gazeta.ru/business/news/2022/12/15/19277791.shtml#:~:text=%D0%9F%D0%BE%D1%87%D1%82%D0%B8%2050%25%20%D0%B2%D1%8B%D0%BF%D1%83%D1%81%D0%BA%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%B2%20%D0%B2%D1%83%D0%B7%D0%BE%D0%B2%20%D0%A4,%D0%B8%D0%BD%D0%BE%D0%B9%20%D0%B2%D1%83%D0%B7%20%D0%BB%20%D0%9A%D1%83%D1%87%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE> (accessed: 04.26.2024).
8. Mitrofanov E.A., Semenova A.Yu., Savina Yu.V., Orekhova E.I., Bodunova K.I., Tantseva P.V., Zhalalova L.B. Development of a model for forming a personal brand of a student / young specialist in the field of HR management // Human Resources and Intellectual Resources Management in Russia, 2021, no. 1, pp. 64–69. DOI: <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2021-10-1-64-69> (accessed: 11.14.2024).
9. Romanova I.A. From student to professional — a study of career trajectories of HR managers (survey results) // Human Resources and Intellectual Resources Management in Russia. 2023, no. 3, pp. 58–63. DOI: <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2023-12-3-58-63> (accessed: 14.11.2024).
10. Sobolev E.N. Criteria and factors of competitiveness in the modern labor market // Economy and business: theory and practice, 2019, no. 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kriterii-i-factory-konkurentosposobnosti-na-sovremennom-rynke-truda> (accessed: 13.11.2024).

Авдеев В.В.

## РАБОТА С КОМАНДОЙ. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ВОЗМОЖНОСТИ. ПРАКТИКУМ.

М.: КУРС, 2025, 152 с.

Практикум является методическим пособием для формирования навыков для личностного и профессионального роста, оптимизации командного взаимодействия, повышения эффективности совместной деятельности. Состоит из четырех частей, посвященных технологиям партнерских взаимодействий исходя из личностных особенностей членов команды.

Подготавливаются к пользованию другие части практикума, дополняющие персональное достояние психологических ресурсов. В них выявляются иные личностные преимущества. Следующий цикл частей практикума выйдет отдельной книгой «Оптимизация личностных преимуществ. психологические возможности. Практикум. Части 5–9».

Для широкого круга читателей, аспирантов, студентов бакалавриата и магистратуры, обучающихся по специальностям. «Экономика и управление на предприятии», «Менеджмент организации», «Государственное и муниципальное управление», «Управление персоналом», «Социальная психология». Также рекомендуется руководителям и руководителям предприятий в целях повышения капитализации потенциала человеческих ресурсов.

