

Дата поступления рукописи в редакцию: 09.01.2026 г.

DOI: 10.24412/2224-9133-2026-1-440-446

Дата принятия рукописи в печать: 25.02.2026 г.

ЖЕЛЕЗНАЯ Валерия Геннадьевна,
Российский государственный педагогический
университет имени А.И. Герцена,
магистрант,
e-mail: geleznavalencia@gmail.com

Научный руководитель:
ФИЛЯСОВА Юлия Анатольевна,
Российский государственный педагогический
университет имени А.И. Герцена,
кандидат филологических наук, доцент,
e-mail: phill.yield@gmail.com

ЛИЧНОСТНО-СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ

Аннотация. В статье представлены данные ассоциативного опроса студентов РГПУ им. А.И. Герцена о карьере – многокомпонентного понятия, включающего временные, социальные, профессиональные и личностные компоненты значения. В результате категоризации и семантического анализа полученных ответов были выделены индивидуально-личностные и социально-личностные аспекты карьерного развития, а также подготовительный этап профессионального становления. В представлениях студентов карьера воспринимается как смыслообразующее понятие и ассоциируется с выбором профессии, получением высшего образования, возможностями, перспективами, ожиданиями, высоким социальным статусом, формированием необходимых навыков и умений, погружением в трудовую деятельность. На начальной стадии развития карьеры молодежь определяет для себя ценности и смысл, расширяет кругозор, развивает ответственность, организованность, трудолюбие, навыки планирования и тайм-менеджмента. Ассоциации связаны, преимущественно, с личными стремлениями и усилиями по достижению целей. Причиной тому, по-видимому, является фокус внимания со стороны окружения (семьи, школы, вуза и работодателей) на личности молодежи и формировании необходимых навыков.

Ключевые слова: трудолюбие, критическое мышление, тайм-менеджмент, карьерные ожидания, трудоустройство, социальный статус, повышение квалификации, социальное окружение.

ZHELEZNAYA Valeria Gennadievna,
A.I. Herzen State Pedagogical University of Russia,
Master Degree Student

Scientific supervisor:
FILYASOVA Yulia Anatolyevna,
A.I. Herzen State Pedagogical University of Russia,
PhD in Philology, Associate Professor

PERSONAL AND SOCIAL ASPECTS OF CAREER DEVELOPMENT

Annotation. The article considers data from an associative student survey at the A.I. Herzen State Pedagogical University of Russia about career – a multi-component concept that includes temporal, social, professional, and personal components of meaning. As a result of categorization and semantic analysis of the received responses, individual-personal and social-personal aspects of career development, as well as the preparatory stage of professional development, were identified. In students' minds, a career is perceived as a

meaning-forming concept and is associated with the choice of a profession, obtaining higher education, opportunities, prospects, expectations, high social status, the development of necessary skills and abilities, and immersion in work activity. At the initial stage of career development, young people define their values and meaning, expand their horizons, and develop responsibility, organization, hard work, planning, and time management skills. The associations are primarily related to personal aspirations and efforts to achieve goals. This is apparently due to the focus of the environment (family, school, university, and employers) on the individuality of young people and the development of necessary skills.

Key words: *hard work, critical thinking, time management, career expectations, employment, social status, advanced training, social environment.*

Введение

Карьера является комплексным многогранным понятием, определяемым целым комплексом факторов, характеризующих сложную природу человека: социально-демографические, психофизиологические, интеллектуальные, профессиональные, творческие, коммуникативные, эмоциональные, культурно-нравственные [1, с. 38-39]. Анализ понятия в медийной среде выявил, что карьера включает такие аспекты как профессионализм, известность, управление карьерой и поддержание баланса между семьей и карьерой [2]. Исследования показывают, что для профессиональной сферы поколение Z осознает востребованность *soft skills* – коммуникации, публичных выступлений, самопрезентации, тайм-менеджмента, эмоционального интеллекта, стрессоустойчивости, лидерства, работы в команде, адаптивности [3, с. 74]. Обучение в высших учебных заведениях также акцентировано на необходимости повышения эффективности командной работы и коммуникации [4].

Вместе с тем, карьерное развитие зависит не только от личных амбициозных целей, но и от социального окружения, организационной политики и культуры [5], экономической ситуации и состояния рынка труда [6]. В профессиональной среде карьерное развитие рассматривается как организационное явление и включает в качестве интегральных аспектов виды карьеры, политику, принципы и методы управления карьерой [7]. Работники организации рассматриваются как человеческий капитал, представляющий собой ценный актив; для превращения его в реальную экономическую силу необходима система мотивации и стимулирования [8, с. 84]. Большое внимание уделяется адаптации новых сотрудников, выявлению психотипов персонала [9] и подбору индивидуальных методов мотивации для повышения производительности труда [10]. Выбор стиля управления соответствует выявленным психотипам; исходя из установок персонала, определяется вид мотивации – на основе страха (авторитарный стиль), на инициативной основе (демократический стиль) или путем предоставления абсолютной свободы (либеральный стиль) [11].

Система внутреннего контроля направлена на выявление и снижение рисков искажения финансово-экономических показателей, таких как начисление заработной платы [12, с. 102]. Работодатели создают благоприятные условия для труда [13], обеспечивают сбалансированное соотношение, по возможности, между разными видами деятельности благодаря ротации, например, между умственным и физическим трудом [14, с. 198].

Исследователи отмечают «тенденцию «человекоцентричности», направленную на удержание наиболее квалифицированного персонала в организации, на рассмотрение всех его требований к организации-работодателю» [15, с. 22]. По словам Г.Н. Рязановой, «потребности компаний меняются под воздействием внешних угроз, и работодатель выдвигает все новые требования к работникам организации» [16, с. 51]. Перфекционизм рассматривается как ожидаемое личностное качество соискателей и будущих работников, нацеленных на достижение высоких результатов трудовой деятельности [17]. Следовательно, современной молодежи необходимо изучение широкого спектра вопросов и формирование практических навыков для успешного вхождения в профессию, поэтому многие молодые люди стремятся получить первоначальный опыт работы, будучи студентами, например, на условиях почасовой оплаты труда, частичной занятости, дистанционной работы.

Материал и методы

Целью исследования является анализ восприятия студентами личностных и социальных аспектов карьерного развития. Материалом исследования послужили данные опроса студентов РГПУ им. А.И. Герцена (18-24 года) с помощью ассоциативного эксперимента по ключевому слову «карьер». Методы исследования включали категоризацию и семантический анализ полученных результатов.

Карьера определяется следующим образом:

«1. работа, которой человек занимается на протяжении всей жизни и которая дает возмож-

ность продвинуться на более высокую должность и зарабатывать больше денег; 2. время, затрачиваемое на выполнение определенной работы» ;

«1. продвижение в служебной или другой деятельности, достижение известности, славы и т.п.; 2. деятельность на каком-либо поприще. Устаревшее: вообще род занятий, профессия» ;

«1. род занятий, деятельности; 2. путь к успехам, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также само достижение такого положения» .

Определения содержат достаточно много компонентов, которые свидетельствуют о сложности данного понятия. Синонимичный ряд терминов английского языка – *career development, career advancement, career growth, career progression, career progress, career enhancement* – свидетельствует о многогранности данного понятия и различных оттенках значения [18]. Студенты 18-24 лет находятся в самом начале своей карьеры. Практическая значимость данного исследования заключается в выявлении представлений молодежи о карьере как комплексном явлении, реализующемся во временном континууме, личностном, социальном и профессиональном аспектах.

Ассоциативный эксперимент является ключевым методом изучения содержания понятия посредством выявления ментальных структур и семантических связей с помощью его языковых репрезентаций [19, с. 134]. Концептуальные представления «формируются в результате длительного непрерывного процесса восприятия информации человеком об окружающей действительности различными органами чувств путём рефлексии прошлых событий и прогнозирования развития ситуаций в будущем» [20, с. 173]. Восприятие картины мира и элементов бытия складывается на протяжении всей жизни человека и меняется при переходе от одной возрастной стадии к другой [21, с. 104] и во многом определяется социокультурным окружением. Восприятие карьеры меняется с возрастом, с появлением новых социальных задач и качественных преобразований личности, например, в более зрелом возрасте обязательным личным компонентом карьеры является моральное удовлетворение [7, с. 110; 22; 23]. Кроме того, для каждого этапа жизненного цикла существуют отдельные инструменты управления карьерой [24, с. 66]. Актуальность данного исследования определяется тем, что в начале жизненного пути закладываются основы мировосприятия, и формируется сценарий всей будущей жизни, поэтому важно понимать, каким образом молодежь относится к своей будущей карьере.

Результаты и обсуждение

Данные опроса о карьере были разделены на три категории – подготовительный этап, индивидуально-личностные и социально-личностные аспекты карьерного развития. Рассмотрим их более подробно.

Ассоциации подготовительного этапа: высшее образование, вечерняя / заочная форма обучения, знания, тренировочные задания, формирование критического мышления, профессиональные навыки, специальные навыки, специализация, стажировка, социальное окружение, выбор профессии, подготовка резюме, карьерные ожидания.

Подготовка к профессиональной деятельности, включающая комплекс мероприятий, направленных на приобретение необходимых знаний, профессиональных навыков и формирование устойчивых карьерных ожиданий, является критически важным периодом в жизни индивида, определяющим его будущую профессиональную траекторию и конкурентоспособность на рынке труда. Ключевым элементом данного этапа выступает высшее образование, обеспечивающее теоретическую базу и возможности для развития необходимых компетенций.

Процесс обучения в высшем учебном заведении не ограничивается лишь освоением учебной программы. Важную роль играют тренировочные задания, направленные на применение полученных знаний на практике, а также развитие критического мышления, необходимого для решения сложных профессиональных задач. Возможность выбора вечерней или заочной формы обучения позволяет приобретать практический опыт и одновременно формировать собственное представление о выбранной специализации.

Важную роль на подготовительном этапе играет социальное окружение. Общение с преподавателями, однокурсниками, экспертами в выбранной области способствует обмену опытом, расширению профессиональных контактов и формированию адекватной самооценки. Критический анализ приобретенных знаний и профессиональных навыков, умение грамотно представлять свои достижения и соответствовать требованиям работодателей помогают подготовить успешное резюме.

Индивидуально-личностные ассоциации: баланс между работой и домом, дисбаланс в отношении семьи, отсутствие семьи, недостаток свободного времени, хобби, призвание, амбиции, самореализация, ценности и смысл, дисциплина, финансовая грамотность, тайм-менеджмент, умение планировать дела и время, расширение кругозора, ответственность, организованность, тру-

долгое, трудолюбие, утомленность, усталость, стресс, творческий кризис, формирование будущего, усердие, упорность, настойчивость, сильный характер, успех, самореализация, карьера – это цель жизни, карьера – это смысл жизни, карьера – это жизнь.

Согласно полученным данным, карьера считается значимым компонентом самоидентификации личности. Направленность на карьеру часто обусловлена личными амбициями и стремлением к самореализации. Для некоторых респондентов, обладающих сильным характером, карьера – это цель или даже смысл жизни. Работа представляется главным приоритетом, требующим высокой степени самодисциплины, организованности и трудолюбия. Развитые способности планирования деятельности и времени, эффективный тайм-менеджмент, а также усердие и настойчивость способствуют продвижению по карьерной лестнице. Неотъемлемой частью успешной карьеры является постоянное расширение кругозора, освоение новых навыков и принятие ответственности за свои действия.

Негативными последствиями чрезмерной концентрации на задачах трудовой деятельности могут стать недостаток личного времени, дисбаланс между работой и семейной жизнью, иногда полное отсутствие семьи или хобби. Недостаток свободного времени повышает уровень стресса [6], приводит к утомленности и усталости. В долгосрочной перспективе подобный дисбаланс может спровоцировать творческий кризис и снижение удовлетворенности трудом.

Важнейшим фактором, влияющим на выбор карьерного пути, является осознание собственных ценностей и смысла профессии [25]. Человек испытывает большое удовлетворение и мотивацию к достижению высоких результатов при условии их соответствии внутренним убеждениям и ощущению призвания. Материальным коррелятом успеха в карьере является доход. Благодаря финансовой грамотности – умению планировать личные доходы и расходы человек может рационально распоряжаться своими ресурсами и инвестировать в личное и профессиональное развитие.

Социально-личностные ассоциации: трудоустройство, трудности вхождения в профессию, профессионализм, деньги, этапы карьерного роста, повышение квалификации, длительная профессиональная траектория до старости, профессиональное развитие, перерывы в карьере, стремление добиваться поставленных целей, возможности, перспективы, стабильность, сложности, труд, работа, обязанности, трудовой стаж, опыт работы, карьерное продвижение, карьерный рост, повышение в должности, социальный статус.

Карьера является социально-значимым процессом, предполагающим взаимодействие личности с социумом на протяжении длительной профессиональной траектории. Успех и удовлетворенность в профессиональной сфере детерминированы не только личными качествами, но и социальными факторами, формирующими контекст трудоустройства, карьерного продвижения и развития. Трудоустройство и начальный этап вхождения в профессию часто сопряжены с трудностями. Молодые специалисты сталкиваются с необходимостью адаптации к новым условиям, освоения требований работодателя и взаимодействия с коллегами. Недостаток опыта работы и навыков может создавать сложности в процессе практического применения полученных знаний. От успешности данного этапа – обучения, адаптации и формирования деловых связей – во многом зависит траектория профессионального развития.

Дальнейшие стадии карьерного пути характеризуются стремлением к продвижению и повышению в должности, требующих постоянного профессионального развития, повышения квалификации, освоения новых технологий и компетенций. Перерывы в карьере, связанные с воспитанием детей, уходом за родными и близкими или личными обстоятельствами, могут замедлить карьерный рост, однако не обязательно приводят к негативным последствиям. Стремление к профессионализму диктует необходимость непрерывного обучения и совершенствования, что, в свою очередь, открывает новые возможности и перспективы. Важным фактором, влияющим на скорость и успешность карьерного роста, является стремление добиваться поставленных целей, инициативность и умение эффективно выполнять свои трудовые обязанности.

Материальное стимулирование является фактором риска для мотивации, поскольку может привести к снижению удовлетворенности трудом и конфликту личных ценностей с должностными требованиями. Социальное признание и уважение, в дополнение к денежному стимулированию, создает смысл трудовой деятельности и накопленному опыту. Успешная карьера повышает социальный статус, расширяет круг общения и обеспечивает доступ к новым ресурсам.

Выводы

Результаты опроса показывают, что карьера в представлениях студентов ассоциируется с возможностями, перспективами, трудолюбием, высоким социальным статусом. Отдельные респонденты полностью отождествляют карьеру с жизнью и ее смыслом. Даже индивидуально-личностные аспекты, аналогичным образом, охватывают качества, подходящие для трудовой

деятельности. Такое представление, вероятно, связано с возрастными особенностями восприятия карьеры. В начале профессионального пути молодежь должна посвящать много усилий и времени для вхождения в профессию, устанавливать новые контакты и связи, максимально погружаться в деловую среду. По данной причине среди полученных ассоциаций отдельную категорию составили семантические связи с подготовительной стадией на пути к профессиональной жизни.

Подготовительный этап карьеры, по мнению респондентов, представляет собой комплексный и многосторонний процесс, включающий в себя получение высшего образования, развитие профессиональных навыков, прохождение стажировки, формирование карьерных ожиданий и построение профессиональных контактов. Инвестиции в собственное развитие являются определяющими для достижения успеха в дальнейшей профессиональной деятельности.

Согласно полученным данным, ассоциации студентов связаны преимущественно с личными стремлениями и усилиями по достижению целей. Причиной тому, по-видимому, является фокус внимания окружения (семьи, школы, вуза и работодателей) на личности молодежи и формировании у них необходимых навыков. Работодатели также стремятся максимально вовлечь молодых специалистов в деятельность организации для повышения их деловой активности [26].

Таким образом, карьера в представлениях студентов – это осознанный выбор направлений карьерного продвижения, умение адаптироваться к меняющимся условиям рынка труда, установление эффективных профессиональных связей и непрерывное профессиональное развитие. Учет социально-личностных аспектов позволяет не только достичь карьерного роста, социального признания и уважения, но и обеспечить стабильность, высокую удовлетворенность трудом и поддержание достойного социального статуса на протяжении всей жизни.

Список литературы:

- [1] Митрофанова, Е. А. Концептуальный подход к формированию и развитию человеческого капитала образовательных организаций высшего образования / Е. А. Митрофанова, О. С. Сувалов // Управление. – 2025. – Т. 13, № 2. – С. 25-41. – DOI 10.26425/2309-3633-2025-13-2-25-41. – EDN QAWNIO.
- [2] Ковальчук, А. А. Семантическое поле немецкой лексики «Karriere» в медийных заголовках / А. А. Ковальчук // Ломоносов - 2021 : материалы Международного молодежного научного форума, Москва, 12–23 апреля 2021 года. – Москва: ООО «МАКС Пресс», 2021. – EDN BOAXRH.
- [3] Данилова, Е. А. Исследование востребованности soft skills на рынке труда / Е. А. Данилова, К. Р. Юскаева // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2025. – Т. 14, № 4. – С. 74-79. – DOI 10.12737/2305-7807-2025-14-4-74-79. – EDN AWFXYs.
- [4] Щегулина, О. В. Управление знаниями как фактор повышения эффективности командной работы студентов в условиях проектного обучения / О. В. Щегулина, Р. А. Ашурбеков, О. В. Журавлева // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2025. – Т. 14, № 3. – С. 5-11. – DOI 10.12737/2305-7807-2025-14-3-5-11. – EDN UZOHrJ.
- [5] Абера, Т. Б. Влияние организационной культуры на формирование поведения персонала учреждений высшего образования (на примере университета Гондэра, Эфиопия) / Т. Б. Абера, Ж. А. Мингалева // Управление. – 2024. – Т. 12, № 4. – С. 60-69. – DOI 10.26425/2309-3633-2024-12-4-60-69. – EDN KBFTEY.
- [6] Филясова, Ю. А. Проблема эмоционального выгорания и управление эмоциональным состоянием педагогического персонала / Ю. А. Филясова // Проблемы современной экономики. – 2020. – № 1(73). – С. 201-205. – EDN EJPYY.
- [7] Белько, И. В. Исследование понятия «карьера» и особенностей управления карьерой / И. В. Белько, О. В. Карабанова // Вестник МГПУ. Серия: Экономика. – 2023. – № 2(36). – С. 107-118. – DOI 10.25688/2312-6647.2023.36.2.09. – EDN EINCWY.
- [8] Бонйани, А. Д. Систематизация научных подходов в современной системе мотивации и стимулирования персонала / А. Д. Бонйани // Управление. – 2022. – Т. 10, № 4. – С. 84-95. – DOI 10.26425/2309-3633-2022-10-4-84-95. – EDN FLOGOL.
- [9] Филясова, Ю. А. Перфекционизм личности в социально-трудовых отношениях / Ю. А. Филясова // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. – 2021. – № 1. – С. 23-28. – DOI 10.51692/1994-3776_2021_1_23. – EDN SDFDRA.
- [10] Каштанова, Е. В. Адаптация персонала: путь к успеху начинается здесь / Е. В. Каштанова, А. С. Лобачева, Р. А. Ашурбеков // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2025. – Т. 14, № 5. – С. 34-40. – DOI 10.12737/2305-7807-2025-14-5-34-40. – EDN RVEHEZ.
- [11] Филясова, Ю. А. Включенность перфекционистов в социально-трудовые отношения при

разных стилях управления персоналом / Ю. А. Филясова // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2021. – Т. 10, № 1. – С. 30-36. – DOI 10.12737/2305-7807-2021-10-1-30-36. – EDN VZUBTK.

[12] Система внутреннего контроля расчетов по оплате труда: основные элементы и методы повышения ее эффективности / А. Л. Пименова, О. С. Артамонова, Д. Д. Пименов, А. Б. Янковский // Проблемы современной экономики. – 2025. – № 2(94). – С. 102-106. – EDN QNSUBA.

[13] Злобин, К. В. Повышение производительности труда как инструмент выживаемости производственных предприятий в условиях кадрового дефицита / К. В. Злобин, Е. О. Гаспарович // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2025. – Т. 14, № 5. – С. 54-59. – DOI 10.12737/2305-7807-2025-14-5-54-59. – EDN EXXXYM.

[14] Гулямов, С. С. Оценка эффективности творческого и физического труда / С. С. Гулямов, М. А. Икрамов, Н. А. Абдурашидова // Проблемы современной экономики. – 2025. – № 2(94). – С. 198-201. – EDN HLQFNI.

[15] Захаров, Д. К. Тенденции управления персоналом в современных условиях экономики России / Д. К. Захаров, Е. В. Каштанова, А. С. Лобачева // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2025. – Т. 14, № 5. – С. 22-26. – DOI 10.12737/2305-7807-2025-14-5-22-26. – EDN OFMWLR.

[16] Рязанова, Г. Н. Взаимосвязь бизнеса и высшего образования для подготовки продуктивных человеческих ресурсов / Г. Н. Рязанова // Управление. – 2025. – Т. 13, № 1. – С. 51-62. – DOI 10.26425/2309-3633-2025-13-1-51-62. – EDN DSTVZE.

[17] Филясова, Ю. А. Перфекционизм как ожидаемое социальное качество соискателей при онлайн-рекрутинге персонала / Ю. А. Филясова // Цифровая социология. – 2022. – Т. 5, № 2. – С. 21-32. – DOI 10.26425/2658-347X-2022-5-2-21-32. – EDN QZFBUE.

[18] Filyasova, Yu. A. English Career Terms Synonymy / Yu. A. Filyasova // RUDN Journal of Language Studies, Semiotics and Semantics. – 2021. – Vol. 12, No. 3. – P. 669-683. – DOI 10.22363/2313-2299-2021-12-3-669-683. – EDN QHRRMZ.

[19] Крюкова, Г. А. Концепт. Определение объема содержания понятия / Г. А. Крюкова // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2008. – № 59. – С. 128-135. – EDN JWBWLJ.

[20] Филясова, Ю. А. Концептуализация и категория концепта в когнитивной теории Р. Лангакера и Л. Талми: интеграция когнитивных и языковых структур / Ю. А. Филясова // Теоретическая

и прикладная лингвистика. – 2024. – Т. 10, № 2. – С. 173-190. – EDN TXEYMT.

[21] Блох, М. Я. Проблема понятий концепта и картины мира в философии языка / М. Я. Блох // Преподаватель XXI век. – 2007. – № 1. – С. 101-105. – EDN LLSKDB.

[22] Исследование взаимосвязей между удовлетворенностью карьерой, карьерными ориентациями и профессиональной самооценкой персонала на этапе Продвижения карьеры / Е. М. Кот, А. В. Ручкин, Н. А. Юрченко [и др.] // Право и управление. – 2023. – № 11. – С. 383-388. – DOI 10.24412/2224-9133-2023-11-383-388. – EDN ZMVAIE.

[23] Исследование удовлетворенности карьерой, карьерных ориентаций и профессиональной самооценки на начальных этапах развития карьеры сотрудников / О. Г. Лоретц, Н. А. Юрченко, Е. М. Кот [и др.] // Право и управление. – 2023. – № 11. – С. 400-405. – DOI 10.24412/2224-9133-2023-11-400-405. – EDN JZTMEX.

[24] Нагибина, Н. И. Повышаем эффективность управления персоналом: карьерное развитие как фактор удержания сотрудников в компании - современные инструменты управления карьерой / Н. И. Нагибина, Д. С. Брагина // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2025. – Т. 14, № 1. – С. 66-73. – DOI 10.12737/2305-7807-2025-14-1-66-73. – EDN KASMKV.

[25] Лаас, Н. И. Карьерное развитие студентов или как повысить конкурентоспособность выпускнику вуза / Н. И. Лаас // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2025. – Т. 14, № 1. – С. 28-32. – DOI 10.12737/2305-7807-2025-14-1-28-32. – EDN CYEYKN.

[26] Филясова, Ю. А. Перфекционизм и рационально-эмотивное поведение как мотивационная политика управления персоналом / Ю. А. Филясова // Управление. – 2022. – Т. 10, № 1. – С. 16-27. – DOI 10.26425/2309-3633-2022-10-1-16-27. – EDN WWRVYP.

References:

[1] Mitrofanova E.A., Suvalov O.S. A conceptual approach to forming and developing human capital in higher education institutions // Upravlenie. 2025. №2(13). P. 25-41.

[2] Kovalchuk A.A. A semantic field of the German lexeme "Karriere" in media headlines // Lomonosov – 2021: proceedings of the International scientific forum for young people. Moscow, 12-23, April, 2021.

[3] Danilova E., Yuskaeva K. Research on the relevance of soft skills in the labor market // HR and Intellectual Resource Management in Russia. 2025. №4(14). P. 74-79.

- [4] Shchegulina O., Ashurbekov R., Zhuravleva O. Knowledge management as a factor in improving the effectiveness of students' teamwork in project-based learning // *HR and Intellectual Resource Management in Russia*. 2025. №3(14). P. 5-11.
- [5] Abera T.B., Mingaleva Zh.A. Impact of organisational culture on the formation of behaviour of personnel in higher education institutions (case study of the University of Gondar, Ethiopia) // *Upravlenie*. 2024. №4(12). P. 60-69.
- [6] Filyasova Yu.A. The problem of emotional burnout and managing the emotional state of the pedagogical personnel (Russia, St. Petersburg) // *Problems of Modern Economy*. 2020. №1(73). P. 201-205.
- [7] Belko I.V., Karabanova O.V. Study of the concept of "Career" and features of career management // *MCU Journal of Economic Studies*. 2023. №2(36). P. 107-118.
- [8] Bonyani A.J. Systematization of scientific approaches in the contemporary motivation system and staff incentives // *Upravlenie*. 2022. №4(10). P. 84-95.
- [9] Filyasova Y. Perfectionism in social and labour relations // *Telescope: Journal of Sociological and Marketing Research*. 2021. №1. P. 23-28.
- [10] Kashtanova Y., Lobacheva A., Ashurbekov R. Staff adaptation: the path to success begins here // *HR and Intellectual Resource Management in Russia*. 2025. №5(14). P. 34-40.
- [11] Filyasova Yu. Perfectionist involvement in social and labour relations depending on personnel management style // *HR and Intellectual Resource Management in Russia*. 2021. №1(10). P. 30-36.
- [12] Pimenova A.L., Artamonova O.S., Pimenov D.D., Yankovsky A.B. System of internal control over calculations of wages: major elements and methods of increasing its effectiveness // *Problems of Modern Economy*. 2025. №2(94). P. 102-106.
- [13] Zlobin K., Gasparovich E. Improving labor productivity as a tool for survival of industrial enterprises in the face of human resources scarcity // *HR and Intellectual Resource Management in Russia*. 2025. №5(14). P. 54-59.
- [14] Guliamov S.S., Ikramov M.A., Abdurashidova N.A. Assessment of the effectiveness of creative and physical labor // *Problems of Modern Economy*. 2025. №2(94). P. 198-201.
- [15] Zaharov D., Kashtanova Y., Lobacheva A. HR management trends in the modern Russian economy // *HR and Intellectual Resource Management in Russia*. 2025. №5(14). P. 22-26.
- [16] Ryazanova G.N. Interrelationship of business and higher education for productive human resources training // *Upravlenie*. 2025. №1(13). P. 51-62.
- [17] Filyasova Yu.A. Perfectionism as an expected job seekers' social quality in online recruitment // *Digital Sociology*. 2022. №2(5). P. 21-32.
- [18] Filyasova Yu. A. English Career Terms Synonymy // *RUDN Journal of Language Studies, Semiotics and Semantics*. 2021. №3(12). P. 669-683.
- [19] Kryukova G. A. Concept. Determining the scope of the concept's content // *Izvestia: Herzen University Journal of Humanities & Sciences*. 2008. №59. P. 128-135.
- [20] Filyasova Yu.A. Conceptualization and the category of concept in R. Langacker's and L. Talmy's cognitive theory: Integration of cognitive and linguistic structures // *Theoretical and Applied Linguistics*. 2024. №2(10). P. 173-190.
- [21] Bloh M.Y. The problem of concept and worldview in the philosophy of language // *Prepodavatel XXI vek*. 2007. №1. P. 101-105.
- [22] Kot E.M., Ruchkin A.V., Yurchenko N.A., Smirnova I.Yu., Kukhar V.S. Research of the relationship between career satisfaction, career orientations and professional self-esteem of staff at the career promotion stage // *Pravo i Upravleniye*. 2023. №11. P. 383-388.
- [23] Loretts O.G., Yurchenko N.A., Kot E.M., Ruchkin A.V., Smirnova I.Yu. Research of career satisfaction, career orientations and professional self-esteem at the early stages of employees' career development // *Pravo i Upravleniye*. 2023. №11. P. 400-405.
- [24] Nagibina N., Bragina D. We increase the efficiency of personnel management: career development as a factor in employee retention in the company - modern career management tools // *HR and Intellectual Resource Management in Russia*. 2025. №1(14). P. 66-73.
- [25] Laas N. Career development of students or how to increase the competitiveness of a university graduate // *HR and Intellectual Resource Management in Russia*. 2025. №1(14). P. 28-32.
- [26] Filyasova Yu.A. Perfectionism and rational-emotive behaviour as a motivational policy for human resource management // *Upravlenie*. 2022. №1(10). P. 16-27.

