

## Развитие карьерного потенциала студента в период обучения в колледже и вузе как фактор формирования человеческого потенциала для суверенной экономики

Ирина И. Фролова

*Казанский инновационный университет им. В.Г. Тимирязова  
Набережные Челны, Россия, fii@mail.ru*

Светлана К. Арсланова

*Казанский инновационный университет им. В.Г. Тимирязова  
Набережные Челны, Россия, ars-sk@mail.ru*

*Аннотация.* В статье актуализирована важность развития карьерного потенциала студента в период обучения в учреждении профессионального образования. Развитие профессионального образования, с учетом карьерного потенциала обучающегося, рассматривается как стартовая инвестиционная площадка в человеческий ресурс для обеспечения экономической стабильности развития страны.

Результаты исследования определили факторы, повлиявшие на выбор обучающимися будущей профессии, будущего места работы студентами очной формы обучения (колледжа и университета).

Карьерный потенциал не имеет установленной терминологической определенности, поэтому он рассматривается с разных точек зрения. Учитывая роль карьерного потенциала в формировании человеческого капитала для суверенной экономики, становится целесообразным исследовать карьерный потенциал студента во взаимодействии пяти субпотенциалов: интеллектуальный, ценностный, профессионально-квалификационный, инновационно-творческий, психофизический.

*Ключевые слова:* карьерный потенциал, человеческий потенциал, человеческий капитал, карьерные субпотенциалы, суверенная экономика, конкурентоспособный специалист, профессиональная ориентация, выбор профессии

*Для цитирования:* Фролова И.И., Арсланова С.К. Развитие карьерного потенциала студента в период обучения в колледже и вузе как фактор формирования человеческого потенциала для суверенной экономики // Вестник РГГУ. Серия «Экономика и управление». 2026. № 1. С. 68–82. DOI: 10.28995/3033-7216-2026-1-68-82

## The development of a student's career potential during college and university studies as a factor in the formation of human potential for a sovereign economy

Irina I. Frolova

*Kazan Innovative University named after V.G. Timiryasov  
Naberezhnye Chelny, Russia, fii@mail.ru*

Svetlana K. Arslanova

*Kazan Innovative University named after V.G. Timiryasov  
Naberezhnye Chelny, Russia, ars-sk@mail.ru*

*Abstract.* The article highlights the importance of developing a student's career potential while studying at a vocational education institution. The development of vocational education, taking into account the career potential of the student, is considered as a starting investment platform in human resources to ensure the economic stability of the country's development.

The results of the study identified the factors that influenced students' choice of a future profession and future place of work for full-time students (college and university).

Career potential has no established terminological certainty, therefore it is considered from different points of view. Given the role of career potential in the formation of human capital for a sovereign economy, it becomes advisable to explore the student's career potential in the interaction of five subpotentials: intellectual, value, the professional qualification, the innovation and creative, psychophysical.

*Keywords:* career potential, human potential, human capital, career subpotentials, sovereign economy, competitive specialist, professional orientation, career choice

*For citation:* Frolova, I.I. and Arslanova, S.K. (2026), "The development of a student's career potential during college and university studies as a factor in the formation of human potential for a sovereign economy", *RSUH/RGGU Bulletin. "Economics and Management" Series*, no 1, pp. 68-82, DOI: 10.28995/3033-7216-2026-1-68-82

Важная задача современного высшего и среднего профессионального образования – это подготовка конкурентоспособного специалиста, ориентированного на развитие в сфере своей профессии, способного к дальнейшему профессиональному развитию. Ситуация на рынке труда в Республике Татарстан сегодня характеризуется борьбой работодателя за лучшие молодые кадры, желанием вкладывать средства в развитие карьерного потенциала молодых сотрудников на благо процветания своего бизнеса.

В условиях турбулентной экономики остро стоит вопрос стратегии развития человеческого капитала. Исследователи рассматри-

вают данный вопрос с различных точек зрения: человеческий капитал как главный источник конкурентных преимуществ национальной экономики и внимание на кадровое обеспечение ее отраслей [Будзинская 2021]; развития инновационного потенциала на разных уровнях (индивиды, организации, отрасли, страны) [Пешкова и др. 2018]; «создание экономически востребованных инноваций как возможности самореализации» [Саралинова, Юшаева 2021]; человеческий капитал как ресурс и драйвер экономики [Яковлева 2010]; наличие проблем эффективного использования человеческого капитала и прогнозирование его качественных характеристик [Мост 2024]; присвоение движущей роли человеческому капиталу в процессах экономического роста [Троска и др. 2024]; влияние изменений в сфере образования и социального капитала на человеческий капитал [Кокуйцева, Неверов 2020]; качество человеческого капитала и необходимость инвестиций в него [Кротенко 2024]; место человеческого капитала и факторы его развития в экономике знаний [Бразевич, Бойко 2020]; проблемный подход к оценке компетенций человеческого капитала [Грузина, Мельничук 2020].

Формирование карьерного потенциала рассматривается исследователями по-разному: через инструмент карьерного консультирования [Дикова 2015], за счет первостепенного обеспечения мотивации обучения [Гафиятуллина 2024]; с акцентом на профессионально-компьютерную грамотность обучающихся для внедрения современных технологий в высокотехнологичные производства [Ахмедов 2012]; формирование карьерной траектории на основе комплексного социологического портрета обучающихся [Тарасенко и др. 2017]; исследование развитости ценностных ориентаций в карьере студентов и готовности к работе по специальности [Маратова 2020]; анализ факторов развития карьерного потенциала и индивидуальных карьерных ресурсов обучающихся [Куликова 2020], а также целенаправленного управления карьерой как элемента системы обеспечения развития человеческого капитала [Жиленкова и др. 2020] и др.

В основе термина «карьерный потенциал» лежит понятие «потенциал» с двоякой семантикой: с одной стороны, по мнению С.И. Ожегова, Н.Ю. Шведовой, «степень мощности в каком-нибудь отношении», а с другой – что «эта мощность скрытая, ибо это не только совокупность каких-нибудь средств, но и возможностей»<sup>1</sup>. В большом экономическом словаре термин «потенциал» представлен в

---

<sup>1</sup> Ожегов С.И. Словарь русского языка: Ок. 57000 слов / Под ред. Н.Ю. Шведовой. 16-е изд., испр. М.: Рус. яз., 1984. 797 с.

значении: «скрытые возможности, мощь, сила»<sup>2</sup>. Другая трактовка смысла понятия «потенциал» состоит в его рассмотрении как

...источника возможностей, средств, запасов, которые могут быть приведены в действие, использованы для решения какой-либо задачи или достижения определенной цели; возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области<sup>3</sup>.

Исследованием мотивов и действий людей занимались еще представители классической социологии. Так, понятие «социального действия» предложил М. Вебер: это «такое действие, которое по предполагаемому действующим лицом или действующими лицами смыслу соотносится с действиями других людей и ориентировано на него» [Вебер 1990]. Другой социолог, Т. Парсонс, определял человеческое действие как самоорганизующуюся систему, в которой основными понятиями выступали такие как «деятель», «ситуация», «ориентация деятеля на ситуацию» [Parsons 1966]. Таким образом, потенциал присущ каждой личности, его реализация в сфере трудовой деятельности взаимосвязана с деятельностью человека в системе взаимодействия с другими людьми. Развитие карьерного потенциала человека зависит от его жизненных устремлений и установок, а также от условий окружающей его среды (в образовательной организации, на предприятии).

Для рассмотрения «карьерного потенциала» обратимся к работам авторов. А.В. Григорьева в своих исследованиях определяет карьерный потенциал

...как совокупность физических и духовных качеств работника, определяющих и благоприятствующих развитию профессиональной деятельности либо в организации, либо вне организации, либо и в организации, и вне ее [Григорьева 2021, с. 105].

В.И. Лапутина карьерный потенциал рассматривает через личность работника как

совокупность физических и духовных качеств (конкурентных преимуществ) работника, благоприятствующая карьере либо в организации, либо вне организации, либо и в организации, и вне ее [Лапутина 2021, с. 263].

---

<sup>2</sup> Борисов А.Б. Большой экономический словарь. 2-е изд., перераб. и дополн. М.: Книжный мир, 2004. 860 с.

<sup>3</sup> Советский энциклопедический словарь. М.: Советская энциклопедия, 1981. С. 1058.

А.В. Ворожцов определяет в своих работах карьерный потенциал как «ресурс развития личности в профессиональной деятельности» [Ворожцов 2020, с. 158].

Авторы Т.И. Куликова, Т.И. Декина, Е.В. Шалагина предполагают выделение уровней карьерного потенциала через наличие

...сформированности мотивации к профессиональной деятельности, личной направленности, а также индивидуальной системой ценностных ориентаций личности [Куликова 2020, с. 63].

Поскольку потенциал выступает ресурсом развития личности, в нашем исследовании для карьерного потенциала – это развитие личности в профессиональной деятельности.

Исследователи включают следующие четыре элемента карьерного потенциала личности:

- 1) психофизические особенности личности (здоровье, работоспособность, личные интересы и т. п.);
- 2) личностные качества (потребности, мотивы);
- 3) компетенции (квалификация, объем знаний, умений и навыков);
- 4) жизненные и карьерные ориентиры и ценности [Мусина-Мазнова 2012, с. 212; Ворожцов 2020, с. 158].

...психофизическая характеристика индивида (склонности и способности, здоровье, работоспособность); личностная характеристика индивида (потребности, интересы, мотивы, личностные качества); профессиональная характеристика (образование, специальность, квалификация, объем и качества знаний, умений и навыков профессиональная характеристика); жизненная и карьерная ориентация (социальные и профессиональные ценности, уровень притязаний) [Григорьева 2021, с. 105].

Основываясь на определениях карьерного потенциала и выделенных его структурных элементах, сформируем компоненты карьерного потенциала студента (см. рис. 1).

Если рассматривать карьерный потенциал студента как личный (представляющий совокупность способностей, еще не нашедших выражение в деятельности, но могущими быть задействованными) и перспективный (совокупность способностей, которые могут так и не найти своего проявления, при отсутствии условий) – получение среднего профессионального и высшего образования ориентирует студентов в процессе обучения успешно самореализовываться и включаться в сферу будущей профессии.

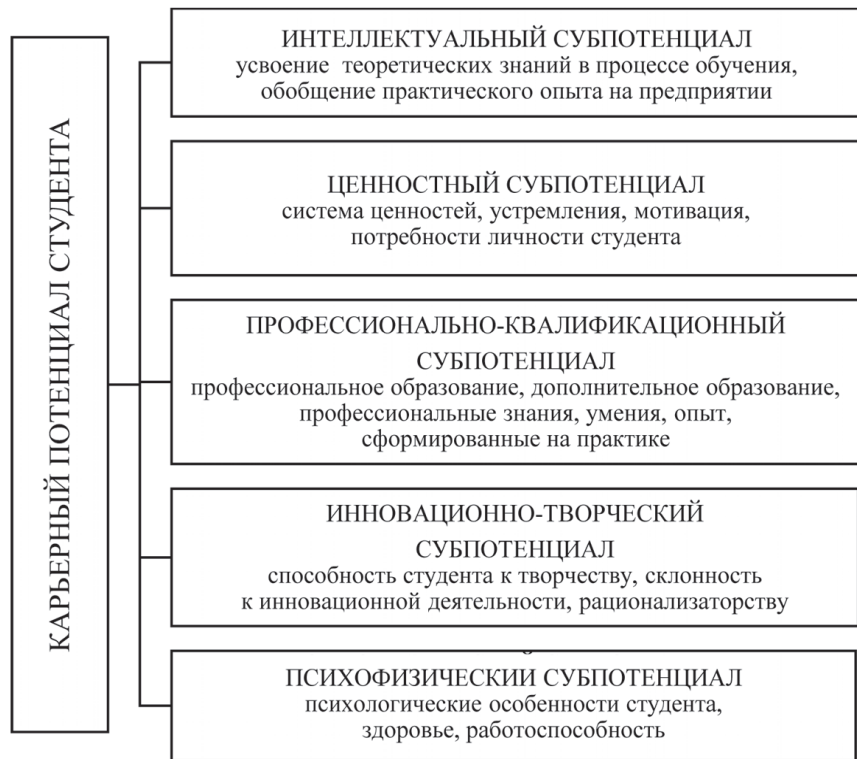


Рис. 1. Основные компоненты (субпотенциалы) карьерного потенциала студента

Большая роль в исследованиях отводится формированию новой парадигмы развития высшего образования с акцентом на развитие талантов обучающихся [Маврин и др. 2019; Анисимов 2024], приоритетности развития человеческого капитала с привлечением работодателей, у которых есть разработанные программы подготовки и обучения специалистов под конкретное производство [Дубик 2015].

Университеты становятся ключевыми акторами развития человеческого капитала для суверенной экономики [Овчинникова 2019; Щербина, Попова 2020], они участвуют в реализации инновационных программ развития экономики с целью обеспечения качества научно-образовательного и технологического лидерства суверенной российской экономики [Новиков 2021; Ладыжец 2025].

*Материалы исследования*

Исследование проводилось в 2023–2024 гг. в Набережночелнинском филиале ЧОУ ВО «Казанский инновационный университет им. В.Г. Тимирязова» в два этапа. Выборочная совокупность исследования включает 572 единицы в 2023 г., в том числе 116 студентов вуза и 456 студентов колледжа, и 574 единицы в 2024 г., в том числе 91 студент вуза и 483 студента колледжа.

Опрос первокурсников проводился в мае 2023 и 2024 гг., когда ребята имели возможность уже познакомиться с выбранной специальностью, направлением обучения, обосновать свои ответы по выбору и самоопределению в будущей профессии. Выпускники опрошены в июне 2023 и 2024 г. Завершая обучение, они уже должны определиться с местом будущей работы. Больше половины первокурсников колледжа и вуза, по данным опросов 2023 и 2024 гг., выбрали будущую профессию, которая нравится им. Каждый третий первокурсник уверен в выборе востребованной профессии (2023 г. – 37,6% студенты колледжа и 32,1% студенты вуза; 2024 г. – 38,6% и 35,0%, соответственно). Увеличилась доля первокурсников, которые выбирали будущую профессию, учитывая рекомендации родителей и друзей. Так, в 2023 г. к мнению друзей или родителей больше прислушивались студенты вуза (26,4%), чем колледжа (11,3%).

В 2024 г. каждый третий опрошенный первокурсник колледжа и вуза учитывал мнение и советы родителей и друзей при выборе профессии: 34,3% (колледж) и 28,3% (вуз). Важно, чтобы родители не навязывали свою волю при выборе профессионального будущего своим детям, помогали увидеть свои преимущества, склонности и возможности.

Значимым показателем профессиональной ориентации в будущей профессии является видение себя не просто специалистом в определенной сфере, но уже сотрудником конкретного предприятия. Каждый десятый студент из опрошенных в 2023 г. колледжа и вуза рассчитывает после окончания обучения работать в конкретной организации (13,2% и 12,5%, соответственно). В 2024 г. тенденция сохраняется – 10,7% первокурсников-колледжан и 16,7% первокурсников вуза рассчитывают получить место работы в конкретной организации.

Малопредставительным является влияние семейной традиции при выборе профессионального будущего (2023 г. – 3,8% первокурсников вуза и 3,5% первокурсников колледжа; 2024 г. – 3,6% первокурсников вуза и 5,0% первокурсников колледжа).

Осознанность выбора профессии подтверждает, что большинство студентов первого курса оценивают сделанный выбор как

верный. Если бы пришлось поступать заново, то большинство первокурсников выбрали бы ту специальность, на которую уже поступили. Так, в 2023 г. были довольны своим выбором профессии 56,7% колледжан 1 курса и 62,1% первокурсников вуза. А в 2024 г. – 71,7% студенты вуза и 55,0% студенты колледжа. Обращает на себя внимание, что почти треть опрошенных первокурсников колледжа и вуза затрудняются в приверженности своему выбору. Так, в 2023 г. в колледже это 29,3% и в 2024 г. – 27,2%; в вузе 17,0% и 38,3%, соответственно.

В этой связи важна системная работа по профессиональной ориентации студентов в выбранной профессии с 1-го курса, участие работодателей в карьерных мероприятиях, в том числе на этапе работы с абитуриентами колледжа и университета по модели профориентации «Школа – колледж/вуз – предприятие».

Каждый третий студент колледжа на первом курсе указал в ответах, что будет работать по специальности: в 2023 г. – 36,7%, в 2024 г. – 30,7%. Каждый второй респондент первого курса колледжа планирует работать по специальности, если тому будут способствовать обстоятельства (2023 г. – 52,4% и 2024 г. – 55,7%). Тревожным показателем в 2023 году является отсутствие у 39,6% первокурсников колледжа желания работать по специальности после окончания обучения. В 2023 г. в Набережночелнинском филиале Казанского инновационного университета был создан Центр развития карьеры, который начал системную работу со студентами в разных направлениях профессиональной ориентации. В 2023/2024 учебном году с первокурсниками велась целенаправленная работа профессиональной ориентации в выбранной ими профессии. Опрос в конце учебного 2024 г. показал снижение данного тревожного показателя. Не предполагают работать по специальности после окончания обучения первокурсников колледжа по данным опроса 2024 г. 8,6% респондентов.

Уверенное планирование студентами первокурсниками вуза работы после окончания обучения по специальности в 2023 г. наблюдается у 49,1%; в 2024 г. – 40,0%. Также при удачно сложившихся обстоятельствах трудоустройства будут работать по специальности первокурсники 2023 г. – 39,6%; 2024 года – 46,7%. Среди первокурсников университета доля уверенных в работе по специальности в будущем больше – это каждый второй (49,1%). Среди студентов первого курса таких 39,6%.

В ходе исследования рассмотрены планы студентов-выпускников в отношении трудоустройства по специальности (см. рис. 2).

В 2024 г. в колледже 46,9% респондентов будут продолжать обучение в вузе. Данные показали положительную динамику по срав-

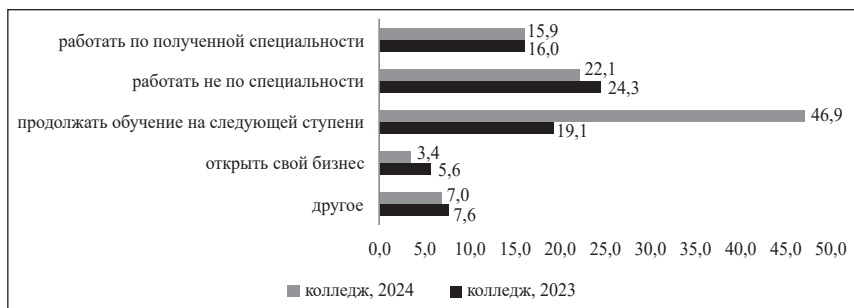


Рис. 2. Карьерные планы студентов выпускного курса колледжа после завершения обучения, 2023 и 2024 гг., %

нению с 2023 г., когда только 19,1% респондентов хотели получить высшее образование после колледжа. Работать после окончания учебы собираются 38,0% выпускников колледжа 2024 г. (в том числе по специальности – 15,9% и не по специальности – 22,1%). Работающие не по специальности в период обучения планируют продолжать работу на месте, где уже трудоустроились в период обучения в колледже.

В 2023 г. соотношение желающих работать после выпуска из колледжа было 40,0% (16,0% – по специальности и 24,3% – не по специальности). Для выпускников колледжа малопредставительно желание открыть свой бизнес.

Карьерные планы выпускников университета представлены на рис. 3.

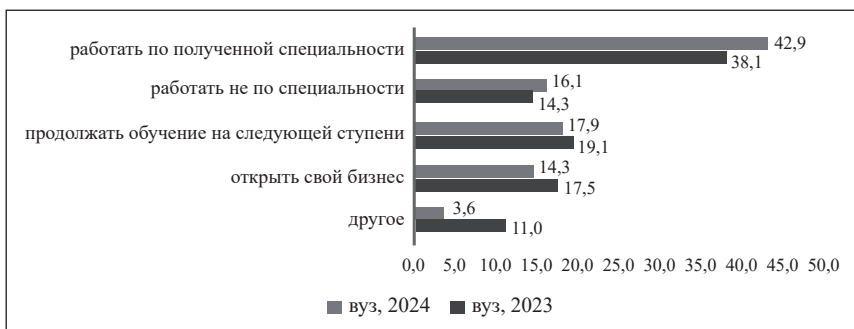


Рис. 3. Карьерные планы студентов выпускного курса вуза после завершения обучения, 2023 и 2024 гг., %

Большая доля опрошенных после получения диплома бакалавра будут работать по специальности, наблюдается положительная динамика: 42,9% в 2024 г. против 38,1% в 2023 г. Произошло незначительное снижение доли желающих продолжать обучение в магистратуре с 19,1% в 2023 году до 17,9% в 2024 г. Увеличивается доля выпускников, которые хотят работать по специальности: в 2024 г. – это 16,1%, в 2023 г. – 14,3%. Выпускники-бакалавры более склонны к тому, чтобы создать свой бизнес, работать на себя (2024 г. – 14,3% и 2023 г. – 17,5%).

Половина респондентов как в колледже, так и в вузе на выпуске в 2023 и 2024 гг. не определились с конкретным местом будущей работы.

В колледже доля неопределившихся с предприятием-работодателем составила в 2023 г. 46,5%, в 2024 г. – 53,1%. В вузе показатель студентов, определившихся с местом будущей работы на выпуске, в 2023 г. – 44,4%, в 2024 г. – 53,6%.

Выпускники НЧФ КИУ имеют самые большие возможности трудоустройства. У филиала заключены договоры о сотрудничестве и взаимодействии с самыми крупными предприятиями города Набережные Челны и ОЭЗ ППТ «Алабуга». И важно отметить, что для выпускников вуза ответ «не определен с местом будущей работы» часто означает – «не могу выбрать между несколькими предприятиями».

Достаточно большой список мероприятий предлагается студентам для профессионального самоопределения: ярмарки вакансий, дни карьеры, экскурсии на предприятия, мастер-классы от работодателей, проект «Мой карьерный старт», тренинги от корпоративных партнеров по развитию надпрофессиональных навыков, передача знаний на основе технологии реверсивного наставничества, когда выигрывают обе стороны: новичок в работе и опытный сотрудник [Черниговская 2023], проект «Школа – колледж – вуз – предприятие» и т. д.

Таким образом, по результатам исследования можно с уверенностью сказать, что исследование и формирование карьерного потенциала обучающихся с последующим грамотным построением карьерной траектории позволит внести университетам и колледжам весомый вклад в развитие человеческого капитала и обеспечение экономики профессиональными кадрами с необходимыми компетенциями, достаточным уровнем мотивации для сохранения и развития суверенной экономики России.

*Литература*

---

- Анисимов 2024 – *Анисимов Р.И.* Профессиональный отбор в вузе как средство повышения качества подготовки инженеров // Вестник российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2024. Т. 24. № 1. С. 196–203.
- Ахмедов 2012 – *Ахмедов Х.М.* Роль и значение профессионально-компьютерной грамотности в условиях экономики суверенного Таджикистана // Актуальные проблемы современной науки. 2012. № 3 (65). С. 69–72.
- Бразевич, Бойко 2020 – *Бразевич С.С., Бойко С.В.* Анализ факторов развития человеческого капитала в экономике знаний // Научная мысль. 2020. Т. 13. № 3–1 (37). С. 22–28.
- Будзинская 2021 – *Будзинская О.В.* Система кадрового обеспечения как основа воспроизводства трудовых ресурсов в аспекте Индустрии 4.0 // Социально-трудовые исследования. 2021. № 3 (44). С. 140–145.
- Вебер 1990 – *Вебер М.* Основные социологические понятия // Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990. 603 с.
- Ворожцов 2020 – *Ворожцов А.М.* Проблемы раскрытия карьерного потенциала личности в образовательных организациях МВД России // Научный дайджест Восточно-Сибирского института МВД России. 2020. № 4. С. 157–161.
- Гафиятуллина 2024 – *Гафиятуллина А.Р.* Подготовка кадров для цифровой экономики как инструмент развития человеческого капитала // Казанская наука. 2024. № 4. С. 34–36.
- Григорьева 2021 – *Григорьева А.В.* Карьерный потенциал личности как фактор успешности карьеры // Научные исследования и инновации: Сб. статей IV Междунар. научно-практич. конф. / Под ред. Н.В. Емельянова. М., 2021. С. 103–107.
- Грузина, Мельничук 2020 – *Грузина Ю.М., Мельничук М.В.* Оценка компетенций человеческого капитала, востребованных в высокотехнологичных и наукоемких отраслях экономики // Проблемы экономики и юридической практики. 2020. Т. 16. № 5. С. 35–41.
- Дикова 2015 – *Дикова В.В.* Карьерное консультирование как инструмент прогнозирования профессионального будущего выпускника вуза // Личность в профессионально-образовательном пространстве: Материалы XIV Всерос. научно-практич. конф. / Науч. ред. Э.Ф. Зеер Д.П. Заводчиков; Рос. шос. профессионально-педагогический университет. Нижний Тагил, 2015. С. 26–33.
- Дубик 2015 – *Дубик Е.А.* Образование в развитии человеческого капитала для инновационной промышленной экономики России // Приоритетные направления развития науки и образования. 2015. № 3–6. С. 291–297.
- Жиленкова и др. 2020 – *Жиленкова Е.П., Зимонина О.В., Буданова М.В.* Управление деловой карьерой в студенческой среде как фактор развития человеческого капитала общества // Региональные проблемы преобразования экономики. 2020. № 1 (111). С. 52–59.
- Кокуйцева, Неверов 2020 – *Кокуйцева Т.В., Неверов А.В.* Человеческий капитал: основные теоретические подходы к анализу и оценке // Друкеровский вестник. 2020. № 3 (35). С. 19–36.
- Кротенко 2024 – *Кротенко Т.Ю.* Человеческий капитал для цифровой экономики: особенности формирования // Цифровая экономика: проблемы и перспективы развития: Сб. науч. статей 6-й Всерос. научно-практич. конф. Курск, 2024. С. 318–322.

- Куликова 2020 – *Куликова Т.И.* Теоретические подходы к пониманию карьерного потенциала личности // International Independent Scientific Journal. 2020. № 20–2. С. 62–63.
- Куликова и др. 2020 – *Куликова Т.И., Декина Е.В., Шалагинова К.С.* Психологические факторы развития карьерного потенциала студентов // Перспективы науки и образования. 2020. № 3 (45). С. 308–322.
- Кылгыдай, Ойдуп 2020 – *Кылгыдай А.К., Ойдуп Т.М.* Профессиональная ориентация выпускников школ в Республике Тыва // Социологические исследования. 2020. Т. 46. № 4. С. 149–153.
- Ладъжец 2025 – *Ладъжец Н.С.* «Преобразование образования»: проблемы профессионализации и карьеропостроения в новой модели высшей школы // Социологические исследования. 2025. № 1. С. 151–154.
- Лапутина 2021 – *Лапутина В.И.* Сущность понятий «карьерный потенциал» и «карьера» // Аллея науки. 2021. Т. 2. № 1. С. 263–269.
- Маврин и др. 2019 – *Маврин С.А., Суслов Д.В., Ярославцева Н.В.* Динамика тенденций высшего образования в России и становление его современной парадигмы // Мир науки, культуры, образования. 2019. № 1 (74). С. 97–99.
- Маратова 2020 – *Маратова А.С.* Исследование ведущих ценностных ориентаций в карьере у студентов вуза // Актуальные вопросы биологии, географии, химии, безопасности жизнедеятельности и методики их преподавания: Материалы Всерос. (с междунар. уч.) научно-практич. конф. / Отв. ред. О.Е. Токарь, Н.Е. Суппес. Ишим, 2020. С. 102–105.
- Мост 2024 – *Мост С.А.* Человеческий капитал как основа формирования инновационно-информационной экономики региона: системно-критериальный подход // Экономика и управление: проблемы, решения. 2024. Т. 1. № 4 (145). С. 59–64.
- Мусина-Мазнова 2012 – *Мусина-Мазнова Г.Х.* Карьерный потенциал личности как условие успешного карьерного становления социального работника // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. 2012. № 2. С. 211–214.
- Новиков 2021 – *Новиков С.В.* Структура, основные драйверы и тенденции развития инновационной экосистемы современного университета // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2021. № 2 (158). С. 41–49.
- Овчинникова 2019 – *Овчинникова Н.Э.* Университеты как ключевые факторы развития человеческого капитала для экономики регионов // Дружеровский вестник. 2019. № 4 (30). С. 172–180.
- Пешкова и др. 2018 – *Пешкова Г.Ю., Дмитриева И.С., Бадртдинов Н.Н.* Стратегия управления инновациями и перспективы развития инновационного потенциала Российской Федерации // Казанский экономический вестник. 2018. № 1 (33). С. 75–81.
- Саралинова, Юшаева 2021 – *Саралинова Д.С., Юшаева Р.С.Э.* Значимость роли человеческого капитала для развития инновационной экономики // Вопросы устойчивого развития общества. 2021. № 11. С. 236–241.
- Тарасенко и др. 2017 – *Тарасенко Л.В., Панфилова Ю.С., Романова Г.М., Украинцева И.И., Романов М.С.* Комплексный социологический портрет абитуриентов, студентов и выпускников системы среднего профессионального образования: теоретико-методологические основания исследования // Инженерный вестник Дона. 2017. № 4 (47). С. 122.

- Троска и др. 2024 – Троска З.А., Дацаева Р.Ш., Максимов М.Ю. Движущая роль человеческого капитала в экономическом росте // Экономика и управление: проблемы, решения. 2024. Т. 7. № 4 (145). С. 112–118.
- Черниговская 2023 – Черниговская Э.С. Связь поколений в педагогическом образовании: реверсивное наставничество // Вестник Бурятского государственного университета. Образование. Личность. Общество. 2023. № 1. С. 89–94.
- Щербина, Попова 2020 – Щербина В.В., Попова Е.П. Вуз вне системы профессиональной подготовки специалистов как итог многолетних реформ российского высшего образования // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2020. Т. 20. № 3. С. 622–635.
- Яковлева 2010 – Яковлева Т.А. Человеческий капитал – ресурс для инновационной экономики // Ученые записки Комсомольского-на-Амуре государственного технического университета. 2010. Т. 2. № 2. С. 144–148.
- Parsons 1966 – Parsons T. Societies: evolutionary and corporative perspectives. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1966. 120 p.

## References

---

- Akhmedov, H.M. (2012), "The role and importance of professional computer literacy in the economy of sovereign Tajikistan", *Aktual'nye problemy sovremennoi nauki*, no. 3 (65), pp. 69-72.
- Anisimov, R.I. (2024), "Professional selection at the university as a means of improving quality of engineers training", *RUDN Journal of Sociology*, vol. 24, no. 1, pp. 196-203.
- Brazevich, S.S. and Boyko, S.V. (2020), "Human resources development factors analysis in knowledge economics", *Nauchnaya mysl'*, vol. 13, no. 3-1 (37), pp. 22-28.
- Budzinskaya, O.V. (2021), "The personnel support system as a basis for the reproduction of labor resources in the context of Industry 4.0", *Human Resource Management*, no. 3 (44), pp. 140-145.
- Chernihiv, E.S. (2023), "Generational bridge in pedagogical education: reverse mentoring", *Vestnik Buryatskogo gosudarstvennogo universiteta. Obrazovanie. Lichnost'. Obshchestvo*, no. 1, pp. 89-94.
- Dikova, V.V. (2015), "Career consultation as instrument of forecasting of the professional future university graduate", Zeer, E.F. and Zavodchikov, D.P. (eds.), *Lichnost' v professional'no-obrazovatel'nom prostranstve: Materialy XIV Vseros. nauchno-praktich. konf.* [Personality in the professional and educational space. Materials of the XIV All-Russian Scientific and Practical Conference], Nizhny Tagil, Russia, pp. 26-33.
- Dubik, E.A. (2015), "Education in the development of human capital for the innovative industrial economy of Russia", *Prioritetnye napravleniya razvitiya nauki i obrazovaniya* [Priority areas for the development of science and education], iss. 3 (6), pp. 291-297.
- Gafiyatullina, A.R. (2024), "Personnel training for the digital economy as a tool for human capital development", *Kazan Science*, no. 4, pp. 34-36.
- Grigorieva, A.V. (2021), "Personal career potential as a factor of career success", Emel'yanova, N.V. (ed.), *Nauchnye issledovaniya i innovatsii: Sb. statei IV Mezhdunar. nauchno-praktich. konf.* [Scientific research and innovation], Moscow, Russia, pp. 103-107.

- Gruzina, Yu.M. and Melnichuk, M.V. (2020), "Assessment of the competencies of human capital in demand in high-tech and knowledge-intensive sectors of the economy", *Economic Problems and Legal Practice*, vol. 16, no. 5, pp. 35-41.
- Kylgydai, A.K. and Oydup, T.M. (2020), "Professional orientation of school graduates in the Tyva Republic", *Sociological Studies*, vol. 46, no. 4, pp. 149-153.
- Kokuitseva, T.V. and Neverov, A.V. (2020), "Human capital: essential theoretical approaches to analysis and evaluation", *Drukerovskij vestnik*, no. 3 (35), pp. 19-36.
- Krotenko, T.Yu. (2024), "Human capital for the digital economy: features of formation", *Tsifrovaya ekonomika: problemy i perspektivy razvitiya: Sb. nauch. statei 6-i Vseros. nauchno-praktich. konf.* [Digital economy: problems and prospects of development. Collection of scientific articles of the 6th All-Russian Scientific and Practical Conference], Kursk, Russia, pp. 318-322.
- Kulikova, T.I. (2020), "Theoretical approaches to understanding career potential personality", *International Independent Scientific Journal*, no. 20-2, pp. 62-63.
- Kulikova, T.I., Dekina, E.V. and Shalaginova, K.S. (2020), "Psychological factors in the development of career potential of students", *Perspectives of Science and Education*, no. 3 (45), pp. 308-322.
- Ladyzhets, N.S. (2025), "'Transformation of education': problems of professionalization and career development in the new model of higher education", *Sociological Studies*, no. 1, pp. 151-154.
- Laputina, V.I. (2021), "The meaning of the concepts 'career potential' and 'career'", *Alleya nauki*, vol. 2, no. 1, pp. 263-269.
- Maratova, A.S. (2020), "Research of leading value career orientations of university students", Tokar, O.E. and Suppes, N.E. (eds.) *Aktual'nye voprosy biologii, geografii, khimii, bezopasnosti zhiznedeyatel'nosti i metodiki ikh prepodavaniya: Materialy Vseros. (s mezhdunar. uch.) nauchno-praktich. konf.* [Current issues of biology, geography, chemistry, life safety and methods of teaching them. Materials of the All-Russian (with international participation) scientific and practical conference], Ishim, Russia, pp. 102-105.
- Mavrin, S.A., Suslov, D.V. and Yaroslavtseva, N.V. (2019), "Dynamics of trends in higher education in Russia and the formation of its modern paradigm", *The World of Science, Culture, Education*, no. 1 (74), pp. 97-99.
- Most, S.A. (2024), "Human capital as the basis for the formation of the innovative information economy of the region: a system-criteria approach", *Economics and Management: Problems, Solutions*, vol. 1, no. 4 (145), pp. 59-64.
- Musina-Maznova, G.H. (2012), "Career potential of the person as the condition of successful career formation of the social worker", *Science Vector of Togliatti State University. Series: Pedagogy, Psychology*, no. 2, pp. 211-214.
- Novikov, S.V. (2021), "Structure, main drivers and development trends of the innovation ecosystem of a modern university", *Economics and Management: a scientific and practical journal*, no. 2 (158), pp. 41-49.
- Ovchinnikova, N.E. (2019), "Universities as key players for the development of human capital for the economy of the regions", *Drukerovskij Vestnik*, no. 4 (30), pp. 172-180.
- Parsons, T. (1966), *Societies: evolutionary and corporative perspectives*, Prentice-Hall, New Jersey, USA.
- Peshkova, G.Yu., Dmitrieva, I.S. and Badrtdinov, N.N. (2018), "Strategy of innovation management and prospects of development of innovative potential of the Russian Federation", *Kazan Economic Vestnik*, no. 1 (33), pp. 75-81.

- Saralynova, D.S. and Yushaeva, R.S.E. (2021), "The importance of the role of human capital for the development of an innovative economy", *Voprosy ustoichivogo razvitiya obshchestva*, no. 11, pp. 236-241.
- Shcherbina, V.V. and Popova, E.P. (2020), "University outside the system of professional training as a result of many years of reforms in the Russian higher education", *RUDN Journal of Sociology*, vol. 20, no. 3, pp. 622-635.
- Tarasenko, L.V., Panfilova, Y.S., Romanova, G.M., Ukrainitseva, I.I. and Romanov, M.S. (2017), "Complex sociological portrait of entrants, students and graduates of system of secondary professional education: theoretical-methodological bases of research", *Engineering Journal of Don*, no. 4 (47), p. 122.
- Troska, Z.A., Datsayeva, R.Sh. and Maksimov, M.Yu. (2024), "The driving role of human capital in economic growth", *Economics and Management: Problems, Solutions*, vol. 7, no. 4 (145), pp. 112-118.
- Vorozhtsov, A.M. (2020), "Problems of personal career potential disclosure in educational institutions of the Ministry of Internal Affairs of Russia", *Scientific Digest of the East Siberian Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia*, no. 4, pp. 157-161.
- Weber, M. (1990), "Basic Sociological Concepts", Weber, M. *Izbrannye proizvedeniya* [Selected works], Progress, Moscow, Russia.
- Yakovleva, T.A. (2020), "The human capital is a key resource for innovative economy", *Uchenye zapiski Komsomol'skogo-na-Amure gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta*, vol. 2, no. 2, pp. 144-148.
- Zhilenkova, E.P., Zimonina, O.V. and Budanova, M.V. (2020), "Managing a business career in a student environment as factor in the development of human capital companies", *Regional'nye problemy preobrazovaniya ehkonomiki*, no. 1 (111), pp. 52-59.

### *Информация об авторах*

*Ирина И. Фролова*, кандидат социологических наук, доцент, Казанский инновационный университет им. В.Г. Тимирязова, Набережные Челны, Россия; 423816, Россия, Набережные Челны, пр. Сююмбике, д. 75; [fii@mail.ru](mailto:fii@mail.ru)

*Светлана К. Арсланова*, кандидат социологических наук, доцент, Казанский инновационный университет им. В.Г. Тимирязова, Набережные Челны, Россия; 423800, Россия, Набережные Челны, Вахитова, д. 4; [ars-sk@mail.ru](mailto:ars-sk@mail.ru)

### *Information about the authors*

*Irina I. Frolova*, Cand. of Sci. (Sociology), associate professor, Kazan Innovative University named after V.G. Timiryasov, Naberezhnye Chelny, Russia; bld. 75, Syuyumbike Avenue, Naberezhnye Chelny, Russia, 423816; [fii@mail.ru](mailto:fii@mail.ru)

*Svetlana K. Arslanova*, Cand. of Sci. (Sociology), associate professor, Kazan Innovative University named after V.G. Timiryasov, Naberezhnye Chelny, Russia; bld. 4, Vakhitova, Naberezhnye Chelny, Russia, 423800; [ars-sk@mail.ru](mailto:ars-sk@mail.ru)