

УДК 338.242.2+316.477+378

**ЖИЛЕНКОВА ЕЛЕНА ПЕТРОВНА**

к.э.н., доцент, доцент кафедры экономики,  
оценки бизнеса и бухгалтерского учета ФГБОУ ВО «Брянский  
государственный инженерно-технологический университет», Брянск, Россия,  
e-mail: JHelen21@yandex.ru

**ЗИМОНИНА ОЛЬГА ВЛАДИМИРОВНА**

к.пед.н., доцент, доцент кафедры государственного,  
муниципального управления и управления персоналом ФГБОУ ВО «Российская  
академия народного хозяйства и государственной службы при  
Президенте Российской Федерации» Брянский филиал», Брянск, Россия  
e-mail: zov@br.ranepa.ru

**БУДАНОВА МАРИНА ВИКТОРОВНА**

к.э.н., доцент, доцент кафедры экономики,  
оценки бизнеса и бухгалтерского учета ФГБОУ ВО «Брянский государственный  
инженерно-технологический университет», Брянск, Россия,  
e-mail: Budanovi@mail.ru

DOI:10.26726/1812-7096-2020-01-52-59

## УПРАВЛЕНИЕ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРОЙ В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ОБЩЕСТВА

**Аннотация. Цель работы.** Рассмотрение проблемы управления деловой карьерой и определения основных аспектов карьерного развития индивидуума в контексте формирования человеческого капитала и продвижении по карьерной лестнице с помощью мотивационных рычагов. **Метод и методология проведения работы.** В статье использованы общенаучные методы и приемы познания, а также ряд специфических методов и приемов, а именно: системный подход, структурно-функциональный и структурно-логический анализ, методы аналогии, обобщения и моделирования. **Результаты.** В статье выделен ключевой момент в процессе формирования человеческого капитала общества — эффективность процесса управления деловой карьерой личности, обозначена совокупность координационно-педагогических условий, развивающих готовность к планированию профессиональной карьеры, реализующихся в ходе подготовки обучающихся, представлена модель управления деловой карьерой студентов высших учебных заведений, в которой начальная стадия карьерного развития соотносена с начальным этапом обучения в вузе, а в результате выполнения запланированных шагов к окончанию вуза студент сможет реализовать и достичь поставленной цели. Осуществлена разработка индивидуального макета маршрута реализации деловой карьеры для обучающихся, предполагающего создание портфолио карьерного продвижения. **Область применения результатов.** Результаты проведенного исследования могут быть использованы при создании оптимального механизма управления деловой карьерой индивидуума с учетом начального этапа — обучения в образовательной организации, который обеспечивает комплексный подход к решению проблем эффективного использования человеческого фактора. **Выводы.** Авторами утверждается факт, что весь процесс управления деловой карьерой обучающегося направлен на достижение конечной цели — получение определенной профессии, работы, должности, что непосредственно способствует развитию человеческого капитала и накоплению человеческого потенциала общества.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, деловая карьера, управление, студенческая среда, высшее образование, маршрут реализации деловой карьеры, портфолио карьерного продвижения.

---

**ZHILENKOVA ELENA PETROVNA**

Ph. D. in Economics, associate Professor, associate Professor of the  
Department of Economics, business evaluation and accounting,  
Bryansk state University of engineering and technology, Bryansk, Russia,  
e-mail: JHelen21@yandex.ru

**ZIMONINA OLGA VLADIMIROVNA**

*Ph.D in Pedagogy, associate Professor, associate Professor of the Department of state, municipal management and personnel management of the Russian presidential Academy of national economy and public administration Bryansk branch, Bryansk, Russia, e-mail: zov@br.ranepa.ru*

**BUDANOVA MARINA VIKTOROVNA**

*Ph. D. in Economics, associate Professor, associate Professor of the Department of Economics, business evaluation and accounting, Bryansk state University of engineering and technology, Bryansk, Russia, e-mail: Budanovi@mail.ru*

## **MANAGING A BUSINESS CAREER IN A STUDENT ENVIRONMENT AS FACTOR IN THE DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL COMPANIES**

**Abstract. Purpose of work.** Consideration of the problem of managing a business career and determining the main aspects of an individual's career development in the context of forming human capital and moving up the career ladder using motivational levers. **Method and methodology of the work.** The article uses General scientific methods and techniques of cognition, as well as a number of specific methods and techniques, namely: system approach, structural-functional and structural-logical analysis, methods of analogy, generalization and modeling. **Results.** The article highlights a key moment in the process of forming the human capital of society — the effectiveness of the process of managing a person's business career, a set of coordination and pedagogical conditions that develop readiness for professional career planning, implemented during the training of students, is presented. the model of managing the business career of students of higher educational institutions is presented, in which the initial stage of career development is correlated with the initial stage of training at the University, and as a result of the planned steps to graduation, the student will be able to realize and achieve the goal. The development of an individual layout of the route for the implementation of a business career for students, which involves the creation of a portfolio of career promotion. **Scope of the results.** The results of the research can be used to create an optimal mechanism for managing an individual's business career, taking into account the initial stage — training in an educational organization, which provides a comprehensive approach to solving problems of effective use of the human factor. **Conclusions.** The authors claim that the entire process of managing a business career of a trainee is aimed at achieving the ultimate goal — obtaining a certain profession, job, position, which directly contributes to the development of human capital and the accumulation of human potential in society.

**Keywords:** human capital, business career, management, student environment, higher education, business career implementation route, career promotion portfolio.

---

**Введение.** Элементы нравственной составляющей человеческого потенциала [17] представляют собой объединение нравственной системы и возможностей ее реализации в общественной среде. С помощью данных элементов человек воплощает свои намерения в отношении полезности собственной деятельности для потенциала своей среды; основной характеристикой такой модели является способность приносить пользу или наносить вред среде деятельности.

Трудовая деятельность человека побуждает к возникновению новых потребностей, так или иначе являющимися личностными и профессиональными условиями развития и становления себя как индивидуума.

Проблемы управления деловой карьерой [1] и определения основных особенностей изучения аспектов результативного карьерного развития человека сегодня занимают центральное место в вопросах улучшения использования человеческого капитала и продвижения по карьерной лестнице [9] с помощью мотивационных рычагов, которые побуждают к более эффективной работе.

Современная карьера «...является ведущим звеном системы развития персонала...» [3], осмысливается как важный показатель развития человека в социальной системе, связанный с

обретением профессиональной самоидентичности, мобильностью, ответственностью, принятием культуры, ценностных ориентаций профессиональной среды, непрерывным самообразованием, саморазвитием, самоактуализацией. Составление плана карьерного продвижения работника, определяющее направления его карьерно-профессионального развития, служит базой его профессиональной мобильности, дает возможность усилить конкурентные преимущества на рынке труда, реализовать профессиональный потенциал. Карьера человека осуществляется «... в пространстве профессиональной деятельности, но, как правило, не в рамках одной профессии, а в разных сферах деятельности, организаций, функциональных задач, т. е. речь идет о поливариативном развитии карьеры специалиста в социально-профессиональном пространстве...» [11].

Вопросы формирования готовности к планированию профессионального продвижения у учащихся вуза обретает особую значимость в свете решения проблемы обеспечения конкурентоспособности специалистов-выпускников на рынке.

На сегодняшний момент в вопросах изучения проблемы планирования и развития карьеры можно обозначить развивающуюся тенденцию на исследования более ранних стадий карьерного развития, в частности, на обучение в вузе как начального ее этапа.

**Методы исследования.** Сфера высшего образования считается доминирующей основой формирования человеческого [20] потенциала, который впоследствии должен стать востребованным, преобразоваться в человеческий капитал и приносить доход обладателю.

В период обучения в высшем учебном заведении осуществляется развитие карьерных ориентаций будущих специалистов, а это непосредственно отражается в особенностях постановки их карьерных целей и разработки планов, определяющих эффективность и благополучность карьерно-профессионального развития в целом. Согласно этому, желание, стремление и готовность к планированию профессиональной карьеры и служебного продвижения должны стать одним из окончательных результатов профессиональной подготовки специалиста в системе высшего образования.

Однако выпускники вузов очень часто сталкиваются с проблемой неумения применять полученные знания и умения на практике, отсутствия готовности к построению и реализации деловой карьеры.

В связи с этим в процессе профессионального образования возникает потребность в целенаправленном развитии у студентов вуза «... готовности к планированию профессиональной карьеры, т. е. возможность сделать их конкурентоспособными, с реализацией важнейшей функции обучения – формирования личности, соответствующей современным требованиям общества и производства...» [11].

Идея смысловой ориентированности процесса высшего образования реализуемая с помощью деловой карьеры у студентов [16] в ходе получения высшего образования дает возможность раскрыть карьерного роста связанный с инновационным представлением о карьере как о процессе и формирования актуальной жизненной человека, включающем к успеху, накопление и его компетенций.

Анализ феномена деловой через элементы персонального развития личности, развитие человеческого капитала позволяет определить карьерную как интегративное свойство личности, определяющее стремление, «... готовность и способность к самореализации, сопровождающееся видением себя, самооценкой и целенаправленный процесс и результат развития карьеры...» [17]. Управление деловой карьерой предполагает систематическое влияние на процессы формирования, распределения и повышения ценности человеческого капитала в целях его соответствия рыночным потребностям.

Планирование и управление карьерой дает возможность обозначить наилучший путь и направленность профессионального и личностного роста обучающегося и дает возможность целенаправленной подготовки к будущей должностной позиции, что, в конечном счете, повышает конкурентоспособность выпускника организации высшего образования на рынке труда [12]. Конкурентоспособность выпускника обуславливается качеством его подготовки [5] в образовательной организации, непосредственно практико-ориентированным подходом в обучении и развитием индивидуальной готовности к предстоящей профессиональной деятельности.

Суть управления деловой карьерой [7] студента заключается в объединении усилий по ре-

шению взаимозависимых задач: 1) формирование и совершенствование производительных способностей, моделей поведения обучающегося, которые более полно соответствовали бы требованиям, предъявляемым к учебной, научной и профессиональной деятельности; 2) создание в вузе таких социально-экономических и научно-технических условий, при которых происходило бы максимальное выявление способностей студента и формирование его профессиональных компетенций.

Совокупность координационно-педагогических условий, развивающих готовность к планированию профессиональной карьеры [11], реализующихся в ходе подготовки обучающихся, включает в себя:

- учебно-воспитательную деятельность, организованную таким образом, чтобы обеспечивать поступление инновационных данных о специальности и профессии, о карьерном развитии [11], о кадровых условиях и ролях, об их требованиях к человеку;

- карьерно-профессиональный контекст [11], который прослеживается в содержании обучения, как в форме учебной деятельности, так и в форме профессионально-производственной деятельности;

- интерактивные методы и формы «...контекстного и активного обучения...» [11], которые соответствуют целям и этапам выработки готовности к планированию профессиональной карьеры у обучающихся;

- субъектную позицию обучающегося, требующую от самого студента индивидуальной деятельности, участия в развитии себя как будущего профессионала, формирование профессионального самосознания;

- учет индивидуальных достижений обучающихся в учебной и внеучебной деятельности, увеличивающий важность отношения индивидуума к собственным «...достижениям в деятельности в условиях самооценки и оценки окружающими достижений студента...» [11];

- индивидуальный маршрут «...процесса формирования готовности к планированию...» [11] и реализации деловой карьеры, базирующийся на степени развития субъектных и личностных достижений обучающихся.

**Результаты.** Исходя из того, что человек должен четко представлять, какие шаги ему нужно сделать, для того чтобы добиться цели, возможности осуществления этих шагов по достижению поставленной цели, еще на этапе обучения в вузе мы предлагаем внедрять модель управления деловой карьерой (рис. 1).

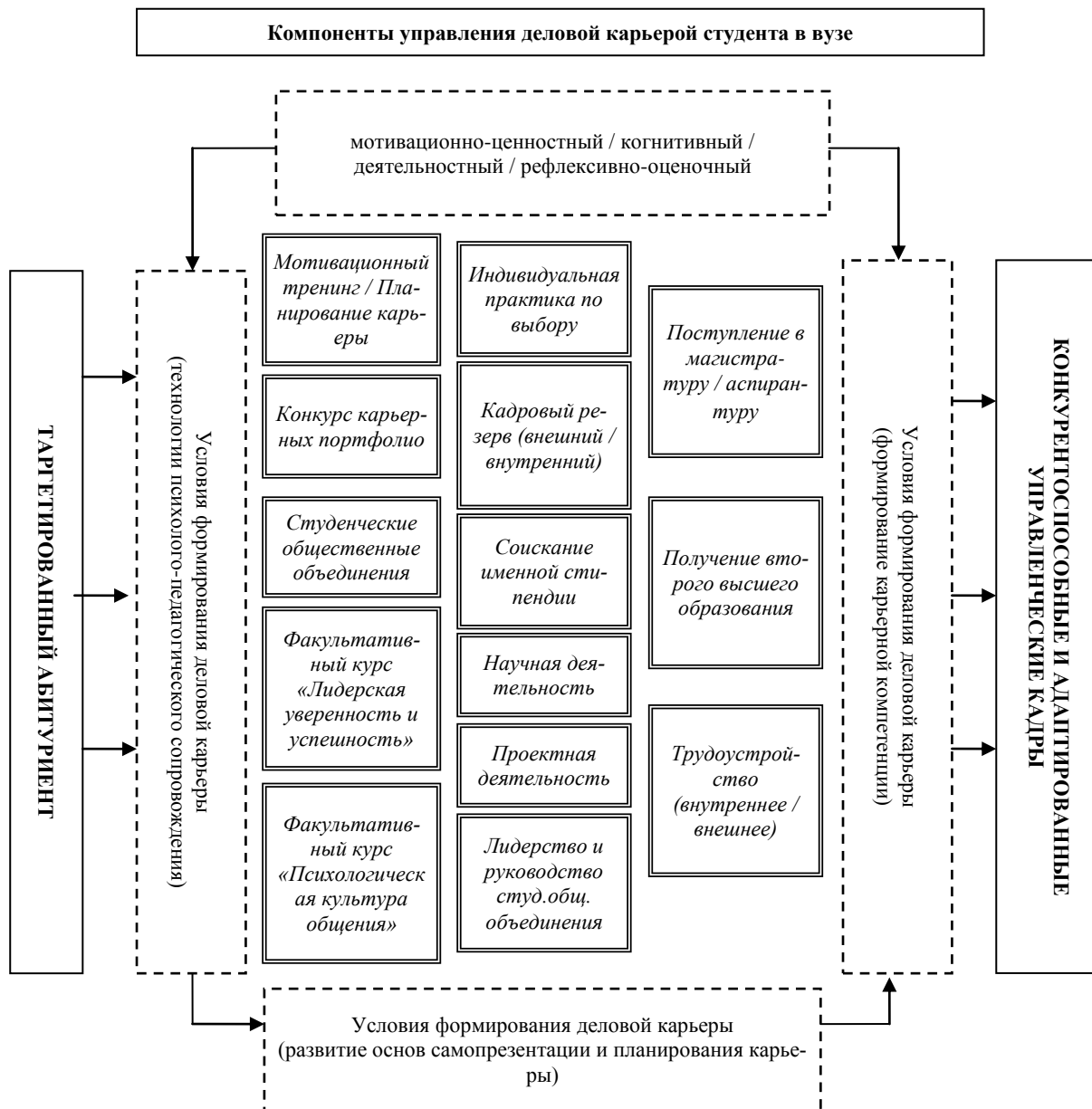
В данной модели наглядно представлены все шаги, которые студент может сделать и в каких технологиях, чтобы к выпуску из вуза оказаться в конечном пункте поставленной цели деловой карьеры – трудоустройство (внутреннее/внешнее, поступление в магистратуру/аспирантуру, социальное лидерство).

Целевым компонентом данной модели управления деловой карьерой студентов является поэтапное решение задач, которые способствуют достижению высокого уровня сформированности [2] профессиональных компетенций и достижения карьерной цели.

С целью включения в деятельность по достижению конечной цели каждого студента, начиная с 1 курса, предлагаем внедрять «Маршрут реализации деловой карьеры», который может выглядеть следующим образом (рис. 2).

Маршрут реализации деловой карьеры в процессе обучения в вузе предполагает создание такого «...портфолио карьерного продвижения...» [10], в котором каждая запись о стажировке, практике, проектной работе, фрилансерском проекте, волонтерской деятельности – это показатель активности и стремления получить не только теоретические знания, но и практический опыт. Портфолио составляется в таком ключе, чтобы обеспечить эффективное взаимодействие с научными руководителями, преподавателями и кураторами в вузе в период обучения, а также с потенциальными работодателями [8] после окончания высшего учебного заведения.

Человеческий капитал «...общества не является постоянной величиной, напротив, его количественные и качественные характеристики постоянно меняются под воздействием не только объективных факторов, но и принимаемых управленческих решений...» [13], в т. ч. по реализации процесса развития деловой карьеры индивидуума.

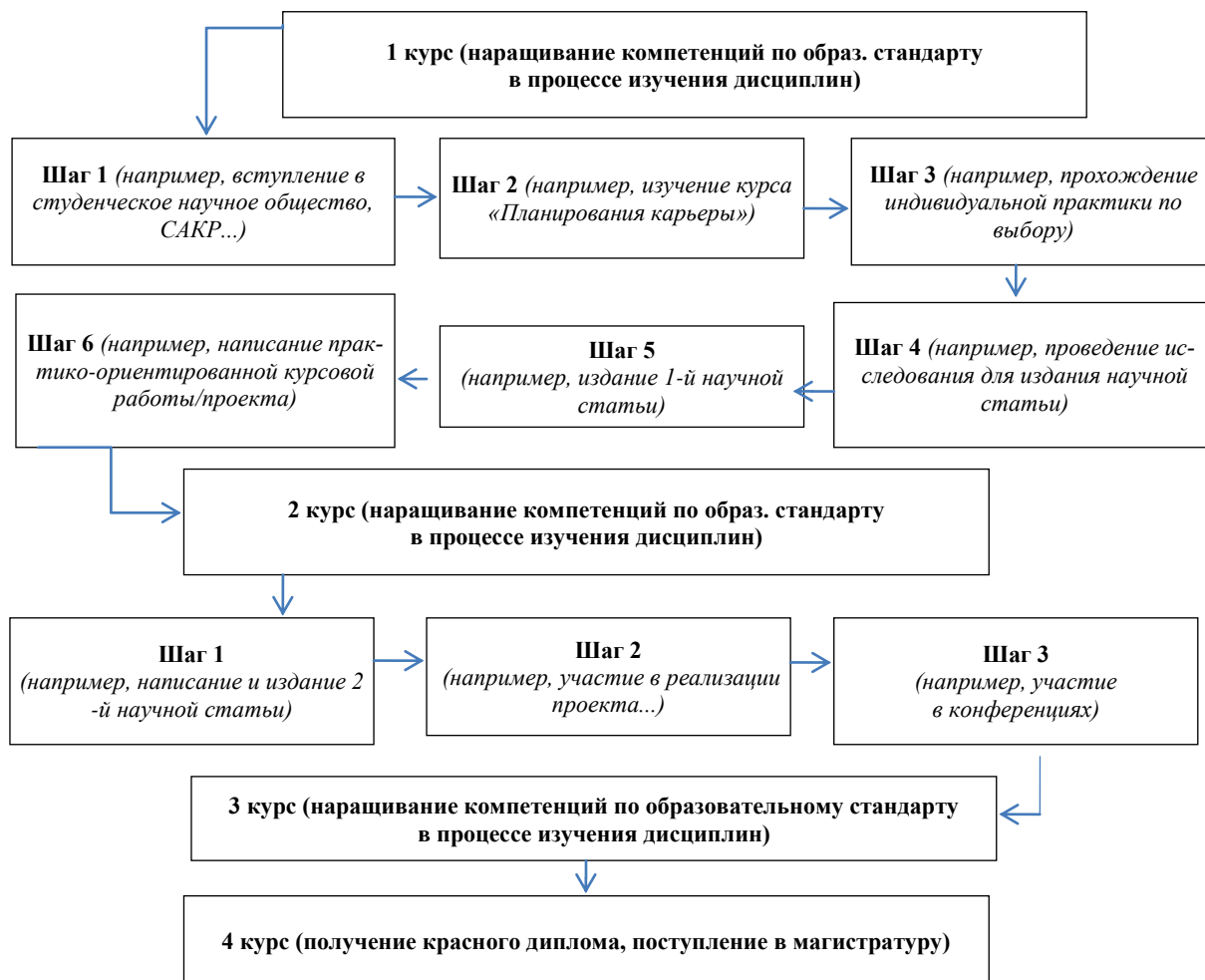


**Рис. 1. Модель управления деловой карьерой студентов в вузе**  
 (разработано авторами)

В связи с этим портфолио карьерного продвижения имеет двойное предназначение – с одной стороны, оценка учебных успехов и научных достижений, т. е. оценка уровня сформированности человеческого капитала, а с другой – оценка готовности к профессиональной карьере. Портфолио карьерного продвижения как инструмент оценки дает возможность оценить уровень готовности к обучению и профессиональному росту [15] в период обучения в вузе и становится активным «...инструментом саморекламы...» [18].

Управление деловой карьерой как компонент подсистемы обеспечения развития человеческого капитала обусловлено уровнем образования, врожденными и приобретенными [14] способностями, жизненными убеждениями, целями и амбициями в сфере трудовой деятельности и связано с должностным и профессиональным ростом [4].

Таким образом, весь процесс управления деловой карьерой обучающегося направлен на достижение конечной цели – получение определенной профессии, работы, должности, места «... в организационной иерархии...» [6], что непосредственно способствует развитию человеческого капитала и накоплению человеческого потенциала общества.



**Рис. 2.** Маршрут реализации деловой карьеры в процессе обучения в вузе (например, конечная цель – поступление в магистратуру) (разработано авторами)

**Выводы.** Разработанные предложения по управления деловой студентов в образовательной организации, наш взгляд, студентам к из вуза повысить уровень деловой карьеры и осуществить цель высшего образования каждого она быть различной).

Идея формирования деловой студентов в открывает перспективу поиска психолого-педагогических способствующих формированию интегративного качества на разных образования, а также позволяет изучить влияние профессиональной деятельности будущего специалиста на формирование жизненных, профессиональных и карьерных ценностей.

#### Литература

1. Алехина, Л. Л., Бурцева, М. Н., Егорова, Т. Н. Карьерное развитие в системе управления персоналом // *Фундаментальные исследования*. 20169. № 8 (часть 2). С. 286–290 [Электронный ресурс]. – URL : <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=40657>.
2. Боткова, В. К. Формирование карьерных стратегий молодежи в условиях студенческого самоуправления : социально-культурный подход [Электронный ресурс]. – URL : <https://docviewer.yandex.ru/view/79821738>.
3. Давыденкова, М. Е., Розанова, Н. Н. Вопросы управления деловой карьерой в системе развития персонала организации // *Экономические исследования и разработки*. 2017 [Электронный ресурс]. – URL : <http://edrj.ru/article/31-10-2017>.
4. Егоров, Е. Е. Инфраструктурные аспекты эффективного управления человеческим капиталом организации // *Труды НГТУ им. Р.Е.Алексеева*. 2012. № 1 (94) [Электронный ресурс]. – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/infrastrukturnye-aspekty-effektivnogo-upravleniya-chelovecheskim-kapitalom-organizatsii/viewer>.
5. Игольникова, И. В. Управление профессиональным развитием как фактор развития человеческого капитала в Брянской области // *Экономика и менеджмент инновационных технологий*. 2013. № 3

- [Электронный ресурс]. – URL : <http://ekonomika.snauka.ru/2013/03/1636>.
6. Карьерные цели и планирование карьеры [Электронный ресурс]. – URL : <https://studopedia.org/7-50190.html>.
7. Каштанова, Е. Положение о деловой карьере // *Кадровик. Кадровое делопроизводство*. 2010. № 7 [Электронный ресурс]. – URL : <https://www.lawmix.ru/bux/7718>.
8. Латышева, Е. В., Губанова, Е. В. Электронное портфолио как составная часть технологии карьерного продвижения обучающегося // *Научный вестник Крыма*. 2016. № 5 (5) [Электронный ресурс]. – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/elektronnoe-portfolio-kak-sostavnaya-chast-tehnologii-kariernogo-prodvizheniya-obuchayushchegosya>.
9. Лыкин, А. А., Лавренова, Р. И., Евдокимова, Г. М. Управление деловой карьерой // ГВУЗ «Приазовский государственный технический университет». 2006. №16 [Электронный ресурс]. – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-delovoy-karieroy-1>.
10. Могилевкин, Е. Портфолио карьерного продвижения как современная технология планирования и развития карьеры выпускников вузов [Электронный ресурс]. – URL : <https://hr-portal.ru/article/portfolio-karernogo-prodvizheniya-kak-sovremennaya-tehnologiya-planirovaniya-i-razvitiya>.
11. Нагорная, А. Г. Формирование готовности к планированию профессиональной карьеры у студентов вуза [Электронный ресурс]. – URL : <https://www.disscat.com/content/formirovanie-gotovnosti-k-planirovaniyu-professionalnoi-karery-u-studentov-vuza>.
12. Павлюченкова, Т. В. Управление развитием карьеры студентов в условиях вузовского центра развития карьеры [Электронный ресурс]. – URL : <https://textarchive.ru/c-1889785-p7.html>.
13. Полени, И. А. Формирование системы управления карьерой в организации [Электронный ресурс]. – URL : <https://docviewer.yandex.ru/view/79821738>.
14. Пьянова, М. В., Лавник, Р. В. Структурные элементы человеческого капитала и факторы, определяющие их развитие // *Символ науки*. 2016. №5-1 [Электронный ресурс]. – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/strukturnye-elementy-chelovecheskogo-kapitala-i-factory-opredelyayuschie-ih-razvitie>.
15. Савченко, Л. В. Использование портфолио карьерного продвижения выпускниками вузов для развития своей карьеры // *Материалы конференции «Роль интеллектуального капитала в экономической, социальной и правовой культуре общества XXI в.»*. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский университет технологий управления и экономики, 2015. С. 528–532.
16. Юртаева, Н. И. Управление карьерными ориентациями в профессиональном развитии студентов инженерного вуза // *Вестник Казанского технологического университета*. 2012. №1 [Электронный ресурс]. – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-kariernymi-orientatsiyami-v-professionalnom-razviii-studentov-inzhenerного-vuza>.
17. Янченко, И. В. Диагностика сформированности карьерной компетентности студентов в профессиональном образовании // *педагогическое образование в России*. – Екатеринбург : Уральский государственный педагогический университет, 2014. С. 42–46.
18. *Careerscope: looking in, looking out, looking around / Norman Amundson, Gray Peohnell, Mark Pattern // The Career Portfolio Workbook by: Frank Satterthwaite and Gary D'Orsi, McGraw-Hill, Copyright 2003*. – URL : <http://umanitoba.ca/faculties/management/programs/undergraduate/coop/media/student-career-portfolio-guide.pdf>.
19. Goldin, C. *Human Capital*. 2014. No. 2 (23). P. 40. – URL : [https://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/goldin\\_humancapital.pdf](https://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/goldin_humancapital.pdf).
20. *How Large Are Human-Capital Externalities? Evidence from Compulsory Schooling Laws / Daron Acemoglu and Joshua Angrist // NBER Macroeconomics Annual*. 2000. Vol. 15. P. 9–59. – URL : <https://docviewer.yandex.ru/view/79821738>.

#### References:

1. Alekhina, L. L., Burceva, M. N., Egorova, T. N. Kar'ernoje razvitie v sisteme upravleniya personalom // *Fundamental'nye issledovaniya*. 20169. № 8 (chast' 2). S. 286–290 [Elektronnyj resurs]. – URL : <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=40657>.
2. Botkova, V. K. Formirovanie kar'ernyh strategij molodezhi v usloviyah studencheskogo samoupravleniya : social'no-kul'turnyj podhod [Elektronnyj resurs]. – URL : <https://docviewer.yandex.ru/view/79821738>.
3. Davydenkova, M. E., Rozanova, N. N. Voprosy upravleniya delovoj kar'eroy v sisteme razvitiya personala organizacii // *Ekonomicheskie issledovaniya i razrabotki*. 2017 [Elektronnyj resurs]. – URL : <http://edri.ru/article/31-10-2017>.
4. Egorov, E. E. Infrastrukturnye aspekty effektivnogo upravleniya chelovecheskim kapitalom organizacii // *Trudy NGTU im. R.E.Alekseeva*. 2012. № 1 (94) [Elektronnyj resurs]. – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/infrastrukturnye-aspekty-effektivnogo-upravleniya-chelovecheskim-kapitalom-organizatsii/viewer>.
5. Igol'nikova, I. V. Upravlenie professional'nym razvitiem kak faktor razvitiya chelovecheskogo kapitala v Bryanskoj oblasti // *Ekonomika i menedzhment innovacionnyh tekhnologij*. 2013. № 3 [Elektronnyj resurs]. – URL : <http://ekonomika.snauka.ru/2013/03/1636>.
6. Kar'ernye celi i planirovanie kar'ery [Elektronnyj resurs]. – URL : <https://studopedia.org/7-50190.html>.
7. Kashtanova, E. Polozhenie o delovoj kar'ere // *Kadrovik. Kadrovoe deloproizvodstvo*. 2010. № 7 [Elektronnyj resurs]. – URL : <https://www.lawmix.ru/bux/7718>.
8. Lатышева, Е. В., Губанова, Е. В. Электронное портфолио как составная часть технологии карьерного продвижения обучающегося // *Научный вестник Крыма*. 2016. № 5 (5) [Elektronnyj resurs]. – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/elektronnoe-portfolio-kak-sostavnaya-chast-tehnologii-kariernogo-prodvizheniya-obuchayushchegosya>.
9. Lykin, A. A., Lavrenova, R. I., Evdokimova, G. M. Upravlenie delovoj kar'eroy // *GVUZ «Priazovskij gosu-*

- darstvennyj tekhnicheskij universitet». 2006. №16 [Elektronnyj resurs]. – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-delovoy-karieroy-1>.
10. Mogilevkin, E. Portfolio kar'ernogo prodvizheniya kak sovremennaya tekhnologiya planirovaniya i razvitiya kar'ery vypusnikov vuzov [Elektronnyj resurs]. – URL : <https://hr-portal.ru/article/portfolio-karernogo-prodvizheniya-kak-sovremennaya-tehnologiya-planirovaniya-i-razvitiya>.
11. Nagornaya, A. G. Formirovanie gotovnosti k planirovaniyu professional'noj kar'ery u studentov vuza [Elektronnyj resurs]. – URL : <https://www.dissercat.com/content/formirovanie-gotovnosti-k-planirovaniyu-professionalnoi-karery-u-studentov-vuza>.
12. Pavlyuchenkova, T. V. Upravlenie razvitiem kar'ery studentov v usloviyah vuzovskogo centra razvitiya kar'ery [Elektronnyj resurs]. – URL : <https://textarchive.ru/c-1889785-p7.html>.
13. Polenc, I. A. Formirovanie sistemy upravleniya kar'eroy v organizacii [Elektronnyj resurs]. – URL : <https://docviewer.yandex.ru/view/79821738>.
14. P'yanova, M. V., Lavnik, R. V. Strukturnye elementy chelovecheskogo kapitala i faktory, opredelyayushchie ih razvitie // Simvol nauki. 2016. №5-1 [Elektronnyj resurs]. – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/strukturnye-elementy-chelovecheskogo-kapitala-i-faktory-opredelyayushchie-ih-razvitie>.
15. Savchenko, L. V. Ispol'zovanie portfolio kar'ernogo prodvizheniya vypusnikami vuzov dlya razvitiya svoej kar'ery // Materialy konferencii «Rol' intellektual'nogo kapitala v ekonomicheskoy, social'noj i pravovoj kul'ture obshchestva XXI v.». – Sankt-Peterburg : Sankt-Peterburgskij universitet tekhnologij upravleniya i ekonomiki, 2015. S. 528–532.
16. YUrtaeva, N. I. Upravlenie kar'ernymi orientatsiyami v professional'nom razviti studentov inzhener'nogo vuza // Vestnik Kazanskogo tekhnologicheskogo universiteta. 2012. №1 [Elektronnyj resurs]. – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-kariernymi-orientatsiyami-v-professionalnom-razviti-studentov-inzhener'nogo-vuza>.
17. YAnchenko, I. V. Diagnostika sformirovannosti kar'ernoj kompetentnosti studentov v professional'nom obrazovanii // pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii. – Ekaterinburg : Ural'skij gosudarstvennyj pedagogicheskij universitet, 2014. S. 42–46.
18. Careerscope: looking in, looking out, looking around / Norman Amundson, Gray Peohnell, Mark Pattern // The Career Portfolio Workbook by: Frank Satterthwaite and Gary D'Orsi, McGraw-Hill, Copyright 2003. – URL : <http://umanitoba.ca/faculties/management/programs/undergraduate/coop/media/student-career-portfolio-guide.pdf>.
19. Goldin, C. Human Capital. 2014. No. 2 (23). P. 40. – URL : [https://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/goldin\\_humancapital.pdf](https://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/goldin_humancapital.pdf).
20. How Large Are Human-Capital Externalities? Evidence from Compulsory Schooling Laws / Daron Acemoglu and Joshua Angrist // NBER Macroeconomics Annual. 2000. Vol. 15. P. 9–59. – URL : <https://docviewer.yandex.ru/view/79821738>.