

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2024, Том 16, № s2 / 2024, Vol. 16, Iss. s2 <https://esj.today/issue-s2-2024.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/01FAVN224.pdf>

5.2.6. Менеджмент (экономические науки)

Ссылка для цитирования этой статьи:

Суконнова, К. С. Роль социального капитала в профессиональной самореализации московских студентов /

К. С. Суконнова // Вестник евразийской науки. — 2024. — Т. 16. — № s2. — URL:

<https://esj.today/PDF/01FAVN224.pdf>

For citation:

Sukonnova K.S. The role of social capital in professional self-realization of Moscow students. *The Eurasian Scientific Journal*. 2024;16(s2): 01FAVN224. Available at: <https://esj.today/PDF/01FAVN224.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.)

УДК 316

Суконнова Ксения Сергеевна

ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия

E-mail: kssukonnova@mail.ru

Научный руководитель: **Круглова Елена Леонидовна**

ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия

Кандидат социологических наук, доцент

E-mail: ELKruglova@fa.ru

Роль социального капитала в профессиональной самореализации московских студентов

Аннотация. В рамках представленной статьи рассматривается влияние, которое оказывает социальный капитал на профессиональную самореализацию студентов. Актуальность данной темы обусловлена тем, что в настоящее время организовывается все больше мероприятий для студентов с целью развития их социальных навыков и связей. Автор акцентирует внимание на том, что социальный капитал начинает играть всю большую роль при трудоустройстве или карьерном росте, в связи с этим многие молодые люди делают акцент на его развитии. В статье подчеркивается, что изучение роли социального капитала может помочь студентам сформировать эффективные стратегии развития профессиональной сферы и принимать осознанные решения, основываясь на своих социальных связях. Автором были проанализированы социологические теории, а также публикации современных социологов, посвященные раскрытию теоретических аспектов социального капитала. На их основе автором был разработан гайд глубинного интервью в соответствии с целью и задачами исследования. Выбор глубинного интервью обусловлен необходимостью выявить каналы формирования социального капитала, особенности его использования студентами Финансового университета.

На основе полученных результатов автором был сформулирован вывод о значимости soft-skills при трудоустройстве, применения полезных социальных связей, а также демонстрации дополнительных знаний и навыков, полученных студентами самостоятельно. Также был проанализирован престиж и статус Финансового университета и его влияние на трудоустройство студентов. Кроме того, данное учебное заведение было рассмотрено в качестве источника формирования таких элементов социального капитала, как знания и навыки, а также социальные связи.

Ключевые слова: социальный капитал; профессиональная самореализация; трудоустройство; карьерный рост; социальные связи; профессиональные компетенции; soft-skills; hard-skills; студенческая молодежь

Введение

Темой данного социологического исследования является рассмотрение роли социального капитала в профессиональной реализации студентов на примере Финансового университета.

Ключевой проблемой данного исследования является то, что студентам предоставляется большое количество возможностей для развития социального капитала, однако они не пользуются им для достижения профессиональных целей.

Актуальность данной темы обусловлена тем, что в настоящее время организовывается все больше мероприятий для студентов с целью развития их социальных навыков и связей. Социальный капитал начинает играть всю большую роль при трудоустройстве или карьерном росте, в связи с этим многие молодые люди делают акцент на его развитии. Тем не менее, по каким-либо причинам далеко не каждый умеет использовать его для достижения профессиональных целей.

Имея доступ к различным социальным ресурсам, таким как связи, информация, поддержка и т. д., студенты могут легче получать новые возможности для саморазвития, находить работу и продвигаться в карьере. Изучение роли социального капитала может помочь студентам сформировать эффективные стратегии развития профессиональной сферы и принимать осознанные решения, основываясь на своих социальных связях.

Кроме того, исследование социального капитала в контексте профессиональной самореализации студентов важно для определения факторов, способствующих или препятствующих их успешной адаптации в профессиональную среду. Студенты, обладающие социальным капиталом, могут лучше справляться с вызовами и стрессом, связанным с прохождением практики, поиском работы или первым опытом работы.

В целом, исследование роли социального капитала в профессиональной самореализации студентов актуально и важно для лучшего понимания факторов, влияющих на их успех в профессиональной сфере, а также для разработки эффективных стратегий поддержки их профессионального роста.

Цель данного исследования заключается в определении роли социального капитала в профессиональной самореализации студентов Финансового университета.

Объект исследования — социальный капитал.

Предмет исследования — роль социального капитала в профессиональной самореализации студентов Финансового университета.

Замысел данного исследования заключается в проведении глубинного интервью, необходимого для определения степени развития социального капитала у студентов, а также их готовности и умения использовать его в рамках профессиональной реализации.

1. Методы и материалы

В рамках методологии качественных исследований использование индивидуальных глубинных интервью является наиболее подходящим подходом для изучения аспектов,

влияющих на то, как студенты формируют свой социальный капитал и используют его в профессиональной самореализации.

Выбор глубинного интервью обусловлен необходимостью выявить каналы формирования социального капитала, особенности его использования студентами Финансового университета. Беседа с участниками один на один не только помогает получить ответы на заранее сформулированные вопросы исследователя, но и позволяет проанализировать личный опыт студентов, тщательно изучить их отношение к предмету исследования.

В исследовании приняли участие 10 человек, в том числе 5 девушек и 5 юношей. Для отбора участников автор использовал скрининговый вопрос «Работаете ли Вы на данный момент?». Отбирались те студенты, которые работали или работают в период обучения в университете.

Теоретическую основу исследования составили научные публикации, посвященные анализу различных аспектов социального капитала. В частности, автором были проанализированы работы В.А. Бурко [1; 2], Л.Б. Варыгиной [3], Н.В. Волковой [4], И.Н. Воробьевой, Т.А. Гужавиной [5], М.А. Гришановой [6], Л.Д. Ерохиной, Г.А. Красножон [7], Т.И. Жуковой [8], Л.П. Клеевой [9], Е.В. Креховец [10] и других.

2. Результаты и обсуждения

В рамках представленного исследования социальный капитал рассматривается как социальный ресурс индивида, который формируется и увеличивается за счет активного взаимодействия участников социальных связей и выступает в качестве основы социального капитала являются человеческие отношения: социальный капитал формируется только при взаимодействии двух или нескольких людей в различных общественных сферах.

Социальный капитал включает в себя ряд компонентов (рис. 1).

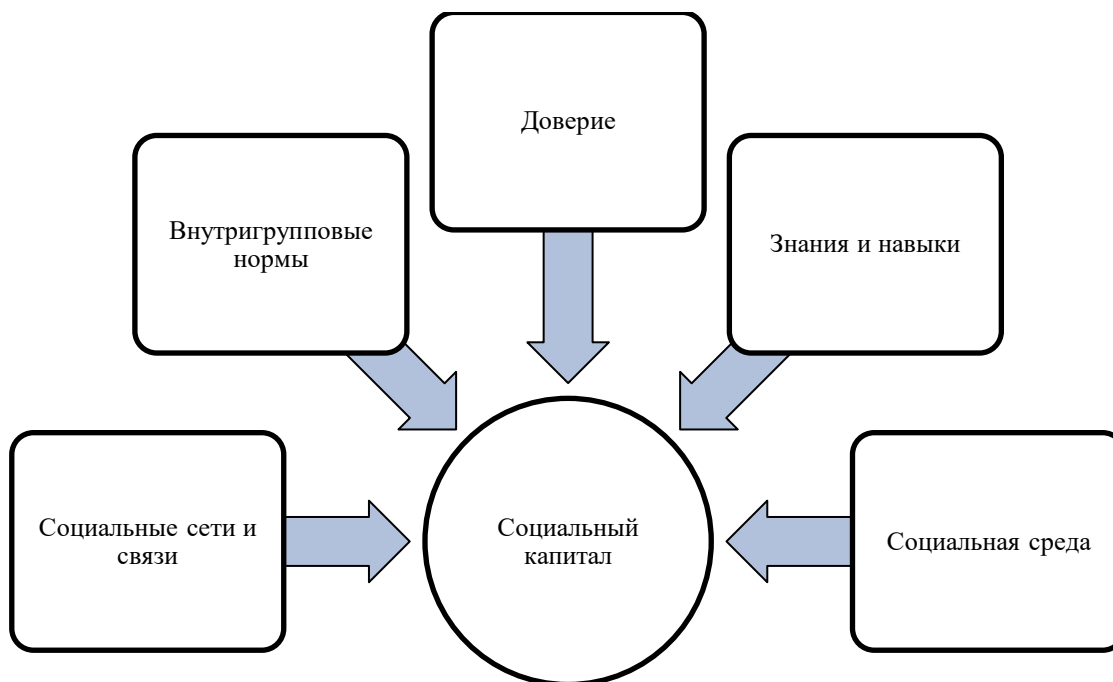


Рисунок 1. Компоненты социального капитала [11]

Рассмотрим каждый из компонентов более подробно.

Социальные сети и связи представляют собой разновидность социальных контрактов между индивидами, которым свойственен относительно устойчивый характер. Они формируют социальный капитал и могут привести к увеличению его объема. Это, в свою очередь, расширяет доступ индивида к различным социальным благам [12].

Социальные сети и связи могут быть активно использованы индивидом в рамках профессиональной самореализации: благодаря окружению человек может получать информацию о доступных вакансиях, престижных компаниях. Более того, он может получить желаемую должность за счет рекомендации человека из своего окружения.

В свою очередь устойчивость системы социальных сетей обеспечивается институциональными инструментами (нормами, правилами), которые определяют характер взаимодействия между ее членами и степень ее замкнутости или открытости. В случае соблюдения норм индивид создает себе хорошую репутацию, которая влияет на то, как другие люди его воспринимают. Очевидным является тот факт, что большее количество профессиональных возможностей открыто для тех людей, которые соблюдают социальные нормы, а не нарушают их.

Другим компонентом социального капитала является доверие. По мнению П. Бурдые, Р. Патнэма, Дж. Коулмана, это ключевой элемент социального капитала. Доверие можно назвать продуктом моральных норм и ценностей, которые функционируют в обществе. Иными словами, доверие можно рассмотреть в качестве обобщенного показателя норм, ценностей и взглядов, на основе которых выстраиваются социальные отношения.

Знания и навыки также выступают в качестве компонента социального капитала. Знания способствуют формированию и поддержанию социальных связей и взаимодействию внутри социальной группы.

Люди, обладающие высоким уровнем знаний и навыков, представляют ценность для общества, поскольку они могут не только передавать знания другим людям, но и воспроизводить новые знания. Кроме того, обладание знаниями и навыками позволяет индивиду стать членом профессиональных сообществ или сетей. При этом стоит отметить, что чем выше уровень знаний и навыков индивида, тем с большей вероятностью он будет признан другими членами сообщества и получит доступ к возможностям и ресурсам, предоставляемым этим сообществом. Объем знаний и навыков, которыми обладает индивид, влияет и на процесс профессиональной самореализации: чем шире его кругозор и умения, тем с большей вероятностью он будет принят на желаемую должность или поднимется по карьерной лестнице. Навыки также способствуют повышению уровня доверия к индивиду и формированию новых социальных связей.

Таким образом, знания и навыки обеспечивают индивиду доступ к информации и значимым социальным связям, повышают уровень доверия и облегчают включение в профессиональные сети.

Еще одним компонентом социального капитала является социальная среда. Под социальной средой понимается система социальных отношений, институтов и норм, которые определяются общественным окружением, в котором живут люди. Социальная среда включает в себя ряд элементов:

- семью;
- друзей;
- коллег;
- общественные организации;
- религиозные общины и т. д.

Каждый из перечисленных элементов социальной среды оказывает воздействие на качество и объем социального капитала, которым обладает индивид.

Теперь перейдем к непосредственному анализу результатов, полученных в результате проведения глубинных интервью.

Анализ роли социального капитала в профессиональной самореализации студентов Финансового университета основан на задачах, которые были сформулированы автором в рамках формирования технического задания, в соответствии с которыми и был разработан гайд глубинного интервью.

Так, в рамках анализа опыта трудоустройства респондентов, можно сказать, что все респонденты имели или имеют опыт трудоустройства. При этом следует отметить, что у тех студентов, которые на данный момент обучаются в магистратуре опыт работы не всегда больше, чем у студентов бакалавриата. Однако, что касается количества часов, уделяемых на работу, необходимо подчеркнуть, что студенты, обучающиеся в магистратуре работают на полную ставку, то есть сорок часов в неделю, в то время как студенты бакалавриата уделяют работе максимум тридцать часов в неделю, хотя есть и те, кто работает менее десяти часов в неделю.

Что касается опыта работы, то можно сказать, что практически у всех респондентов имеется опыт работы (не по специальности) и все, кроме одного респондента, работают на данный момент.

Большинство респондентов имеют гибридный формат работы, и среди них есть те, кто обучается в магистратуре. Что касается удовлетворенности своей работой, то в целом, отмечается, что респонденты в большей степени удовлетворены своей работой, но тем не менее они рассматривают возможность смены места работы.

Кроме того, были исследованы каналы, которые студенты использовали при трудоустройстве. Наиболее распространенным каналом при трудоустройстве является сервис HH.ru. Однако некоторые респонденты отмечали, что при трудоустройстве ими были использованы и социальные связи: некоторые устраивались через своих знакомых или друзей. Кроме того, некоторые респонденты отмечали, что трудоустроивались через родственников или родителей.

Далее был задан вопрос относительно трудностей, возникающих в процессе трудоустройства. Большинство из респондентов отмечали, что процесс трудоустройства сопровождался рядом сложностей. Выделим характерные трудности, с которыми сталкивались респонденты (рис. 2).

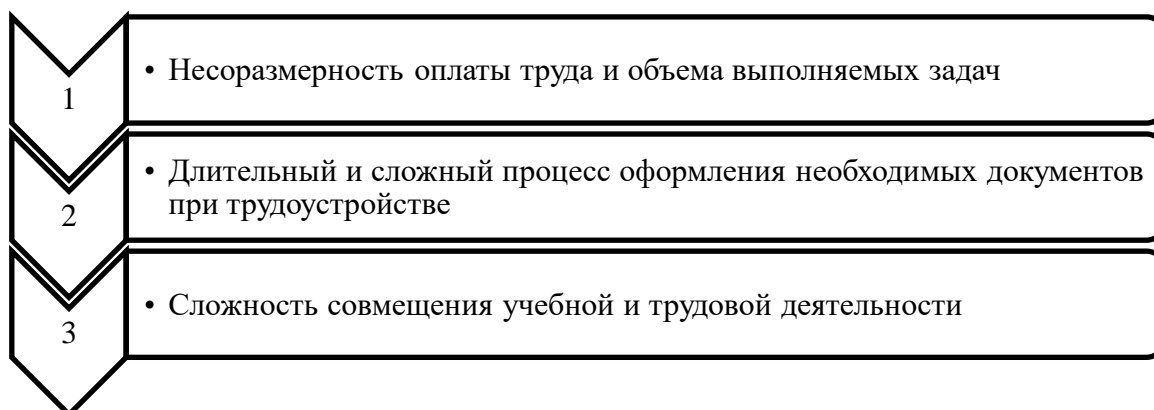


Рисунок 2. Рейтинг сложностей при трудоустройстве (составлено автором на основе результатов интервью)

Большинство студентов сталкивались с трудностями при трудоустройстве, в числе которых отсутствие подходящего вида деятельности, бюрократические трудности, а также сложности в совмещении обучения в университете и работы.

Также была исследована востребованность знаний и навыков, полученных студентами в рамках обучения в Финансовом университете. Часть респондентов отмечала, что полученные знания негодились тем студентам, которые работают не по специальности:

«Негодились, потому что профессиональные какие-то навыки мне не нужны на этой работе, так как она не по специальности.» — респондент № 1.

«Я работаю не по специальности, поэтому никакие знания и умения применять мне не приходится.» — респондент № 2.

«Скорее негодились.» — респондент № 3.

«Так как я работала не по специальности, и большая часть знаний была получена мной вне университета, поэтому знания, полученные именно в университете, оказались на втором плане.» — респондент № 5.

В то же время те респонденты, которые работают в государственных организациях или по специальности, отмечали востребованность полученных знаний при трудоустройстве:

«Поскольку организации государственные, то, скорее всего, естественногодились знания. Годились во многом, то есть это по большей части науки, анализы данных, технические науки при работе с компьютером или с приложениями. Ну и разумеется, основы социологии, экономики, политологии и права.» — респондент № 4.

«Для того, чтобы принять участие, мне действительно понадобились те навыки и знания, которые были получены в рамках подготовки обучения в университете, так как исследовательская работа, научная работа напрямую связана с профилем кафедры.» — респондент № 6.

«Мне в значительной степенигодились, они оказались очень полезными, особенно это касается практических аспектов, которые широко распространялись на втором и третьем курсах, несмотря на то, что следующее место работы не совсем похоже на ту специальность, которую я получил, имеющиеся навыки в целом оказали позитивное влияние на формирование моего профессионального взгляда на мир и на мое восприятие процесса трудоустройства и планирование карьеры.» — респондент № 10.

При этом, что касается каких-либо дополнительных навыков, получаемых вне процесса обучения в университете, то лишь некоторые проходили какие-либо курсы по углублению профессиональных навыков.

«Проходил курсы повышения квалификации. Из них за год основные это навыки документооборота, основы информационной безопасности и оказание первой помощи в образовательных организациях.» — респондент № 4.

«Прохождение определенных курсов, связанных с прикладными программами в рамках пакета «офис» и развитие компетенции в области владения иностранными языками.» — респондент № 10.

Также некоторые отмечали востребованность развитых soft-skills при трудоустройстве:

«В своей работе мне нужна только сосредоточенность, коммуникабельность, умение общаться с людьми и ответственное выполнение своих задач. Соответственно все эти навыки я развивал в себе всю жизнь, а не усвоил их в вузе.» — респондент № 2.

На основе полученных данных можно распределить необходимые навыки и знания в соответствии с местом работы студентов (табл. 1).

Таблица 1

Сравнительный анализ необходимых навыков при приеме на работу

Работа не по специальности	Работа по специальности/в государственном учреждении
Необходимость в развитии soft-skills	Необходимость в развитии hard-skills
Отсутствие применения на практике знаний, полученных в университете	Активное применение на практике знаний, полученных в университете
Отсутствие необходимости в получении дополнительных знаний и навыков	Необходимость в получении дополнительных знаний (в частности, в области анализа и обработки данных)

Составлено автором на основе результатов интервью

Иными словами, можно сказать, что в случае, когда студенты устраиваются на работу по специальности или в государственном учреждении, в первую очередь работодатель обращает внимание на профессиональные компетенции, а также в некоторых случаях требует постоянного повышения квалификации в будущем. В то же время для студентов, устраивающихся на работу не по специальности, в первую очередь характерна важность развития soft-skills, а также отсутствие необходимости в получении каких-либо дополнительных навыков.

Что касается факторов, оказавших влияние на процесс трудоустройства респондентов, все отмечали, что на них влиял тот факт, что среди их знакомых или друзей были люди, которые уже работали, и респонденты не хотели от них «отставать». Ближайшее окружение — семья — влияния не оказывала на процесс трудоустройства, некоторые, наоборот, отмечали, что родственники были против совмещения учебы и работы.

Как уже было отмечено, в окружении респондентов в настоящий момент работает достаточно большое количество людей. При этом большинство из них так же использовало сервис HH.ru для поиска работы, и прибегало к использованию социальных связей (трудоустраивались через родственников или знакомых). Лишь некоторые знакомые респондентов самостоятельно занимались поиском места работы.

Респонденты акцентировали внимание на том, что из их окружения те, кто старался трудоустроиться самостоятельно, сталкивались с трудностями, которые заключались в отсутствии необходимого объема знаний и навыков.

«Отказывали из-за отсутствия «огонька в глазах» и отсутствия необходимого объема знаний.» — респондент № 2.

«Я считаю, что они столкнулись с большим количеством сложностей при трудоустройстве из-за большого количества этапов в отборе, которые занимают и много усилий, и времени у человека. Им пришлось это все проходить как раз, чтобы получить какую-то должность.» — респондент № 5.

«Они зачастую испытывают трудности, связанные с нехваткой каких-то знаний, которые могут быть не получены на каких-то смежных направлениях подготовки или смежных предметах, которые не являлись целенаправленными по образовательной подготовке.» — респондент № 6.

«Слышала только истории примерно похожие, как у меня, что ты приходишь на собеседование и тебя, либо потому что у тебя нет опыта, либо потому что ты не соглашаешься делать тысячу задач в день работать часов по двенадцать за деньги, которые не окупают данные энергозатраты.» — респондент № 7.

В то же время следует подчеркнуть, что те, кто трудоустроивался через родственников или знакомых, не испытывали особых трудностей при трудоустройстве. Наиболее полезными при трудоустройстве являлись такие навыки, как целеустремленность, коммуникабельность, активность, мотивированность. То есть, можно сформулировать вывод о том, что, по мнению респондентов, большую роль при трудоустройстве знакомых сыграли личностные качества кандидатов, а не их профессиональные навыки и компетенции. Также стоит отметить, что несмотря на то, что большинство знакомых респондентов в целом удовлетворены своей работой, многие предпочли бы сменить ее в ближайшее время.

В рамках исследования респондентам был задан вопрос о том, на какие качества кандидатов они бы в первую очередь обращали внимание на месте работодателей. Большинство из них отмечали значимость личностных качеств, а не профессиональных навыков.

На основе представленных данных сформируем рейтинг критериев, на которые работодатель в первую очередь обращает внимание при приеме на работу, по мнению студентов (рис. 3).

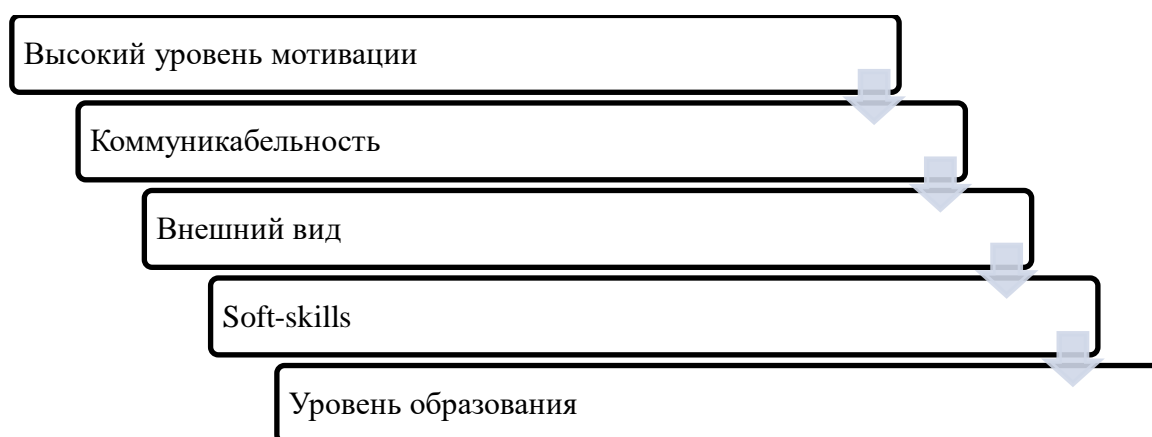


Рисунок 3. Рейтинг критериев, по которым оценивается кандидат при приеме на работу, по мнению студентов (составлено автором на основе результатов интервью)

Тем не менее, респонденты также считают, что владение навыками и знаниями, полученными кандидатами дополнительно (за счет прохождения тренингов, онлайн-курсов и т. д.), является преимуществом, на которое тоже стоит обращать внимание работодателям.

«Да, я думаю, что дополнительные навыки и знания — это всегда плюс при трудоустройстве, потому что в таком случае работодатель видит, что человек не стоит на месте.» — респондент № 1.

«Самообразование всегда приветствуется, это значит, что такой человек добровольно готов становиться лучше, умнее, и в случае чего он не отложит работу в долгий ящик.» — респондент № 2.

«По моему мнению, для кандидата особенно важно обладать не только знаниями, которые он получил в университете, но и так же какими-либо дополнительными знаниями, полученными на курсах, каких-то дополнительных семинарах по повышению квалификации, потому что это делает его более значимым в глазах работодателя» — респондент № 3.

«Необходимо уделять внимание дополнительным навыкам и знаниям потенциального кандидата связано это с тем, что наиболее целеустремленные кандидаты они склонны к тому, чтобы заучить дополнительный материал и преуспевать в рабочем процессе.» — респондент № 6.

«...знания в университете не всегда бывают качественными и причем не в силу университета, а в силу мотивации обучаемого. А курсы человек проходит по своей воле и получает знания, в которых он более заинтересован и более заинтересован применить их на практике, так что я считаю, что это нужно.» — респондент № 7.

Помимо этого, стоит отметить, что респонденты, находясь в роли работодателя, предпочли бы принять на работу рекомендованного знакомыми кандидатами, не обращая особого внимания на его компетенции, поскольку доверяют мнению окружения. Более того, стоит подчеркнуть, что у большинства респондентов есть знакомые, которые на данный момент уже добились значительных карьерных успехов, занимают достаточно высокие должности в крупных компаниях, и в то же время обладают «полезными» связями. В данном случае также необходимо акцентировать внимание на том, что в качестве «полезных» связей знакомых респондентов выступает близкое окружение: семья, родственники, друзья. Однако некоторые из таких знакомых респондентов приобретали их и в рамках своего профессионального пути. В то же время респонденты считают, что на трудоустройство и успех их знакомых в большей степени повлияли не связи, а личные знания и навыки.

«Насколько я знаю, при трудоустройстве на них повлияли, скорее всего, личные знания в конкретном случае. Я знаю одного человека, где как раз-таки повлияло знание второго иностранного языка и личные достижения в плане той сферы, в которую моя знакомая устраивалась.» — респондент № 3.

«Я считаю, что скорее всего, им помогли их знания и достижения в процессе их работы они получили также знакомства, но преобладают знания.» — респондент № 5.

«Наверное, достижения и их знания, связи лишь в некоторых случаях.» — респондент № 8.

По мнению респондентов, их знакомые далеко не всегда обладали достаточным объемом информации для успешного выполнения рабочих задач, однако они достаточно быстро приобретали необходимые для этого навыки. Несмотря на это, по мнению респондентов, основные сложности при трудоустройстве у знакомых респондентов были вызваны отсутствием достаточного уровня личной мотивации кандидатов, а также невостребованность профессии, на которую они учились.

«...возможно, было не такое сильное желание найти работу у этих людей, или же они просто не доводили до конца, быстро сдавались при любых отказах и неудачах, и я думаю, что это основные причины.» — респондент № 1.

«Я думаю, что причина сложности у моих знакомых, которые не трудоустроены, это скорее всего их личное нежелание двигаться дальше, и поэтому они не трудоустроены.» — респондент № 3.

«...невостребованность профессии, связанной с специальностью, а также высокие требования работодателей.» — респондент № 4.

«Отсутствие необходимых стимулов у человека: это может быть комфортная жизнь и без работы, также большие ожидания, возможно, даже завышенные от первой работы и так далее.» — респондент № 5.

В рамках исследуемой проблемы также стоит подчеркнуть, что, по мнению большинства респондентов, статус Финансового университета дает определенные привилегии кандидатам при трудоустройстве, поскольку данное учебное заведение является достаточно престижным. Помимо этого, респонденты также указывают на то, что в Финансовом университете можно получить необходимый объем знаний и навыков для успешной профессиональной самореализации, однако респонденты считают, что необходимо и самостоятельно углублять

получаемые знания. В то же время большая часть респондентов отмечала, что несмотря на осведомленность о мероприятиях, способствующих трудоустройству, большая часть респондентов не посещала их, но планирует сделать это. Посещение данных мероприятий характерно для студентов, которые в настоящее время обучаются в магистратуре.

Также респонденты убеждены в том, что в Финансовом университете вполне возможно обзавестись «полезными» связями, поскольку в нем обучается большое количество студентов из разных семей и городов.

«...огромное число студентов работает в крупных компаниях, и если ты со всеми добр, то, думаю, всегда можно разузнать, как попасть к ним на работу.» — респондент № 2.

«Я считаю, что можно завести полезные связи в первую очередь среди своих одногруппников, и, возможно, среди ребят из соседних групп своего потока, а также через, возможно, участие в студенческом совете и других организациях.» — респондент № 5.

«...учитывая некоторую селективность при поступлении в высшее учебное заведение, то явно туда поступают люди либо с определенными амбициями и перспективами, либо с некоторым личным багажом в плане родителей, с определенным таким социальным капиталом, который становится социальным капиталом детей, которые общаются со мной, могут со мной им поделиться.» — респондент № 7.

Помимо этого, большая часть респондентов уже имела опыт трудоустройства в Финансовом университете, и у большинства из них есть хотя бы несколько знакомых, которые в перспективе рассматривают возможность трудоустройства в данном учебном заведении.

На основе проведенного анализа можно сформировать две группы кандидатов при приеме на работу, объединенных общими чертами (рис. 4).

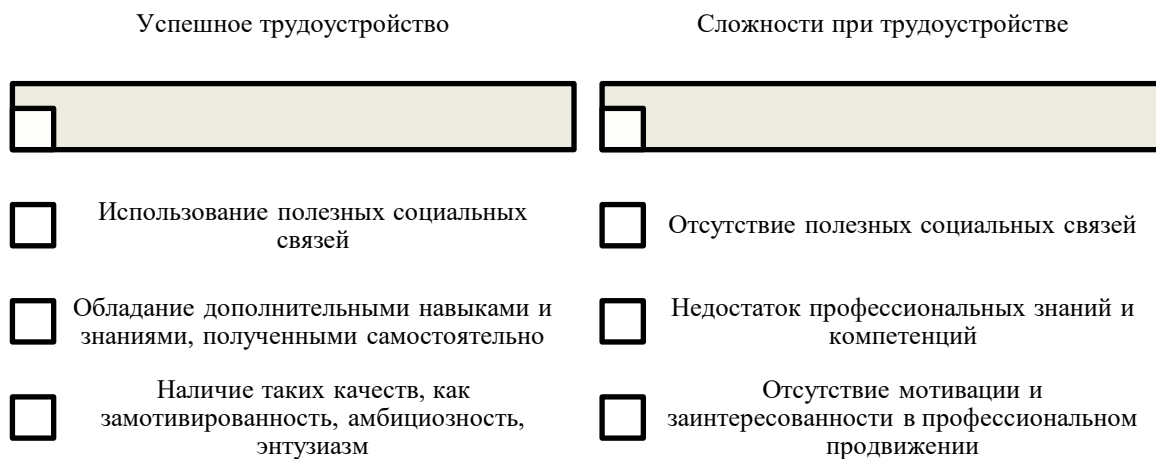


Рисунок 4. Классификация молодых кандидатов при приеме на работу (составлено автором на основе результатов интервью)

Выводы

Таким образом, на основе проведенного исследования можно сформулировать вывод о том, что большинство опрошенных студентов при трудоустройстве активно пользовались сервисом HH.ru, и в редких случаях использовали свои знакомства. По их мнению, в первую очередь для успешного трудоустройства необходимо обладать развитыми soft-skills, в частности, целеустремленностью, коммуникабельностью, мотивированностью и другими. Исходя из опыта трудоустройства респондентов и их знакомых, можно сказать, что в

наибольшей степени на прием на работу влияют знания и навыки кандидатов, личные достижения и опыт. Однако, в случае если человек обладает «полезными» связями в лице родственников или друзей, то они тоже могут оказать значительное положительное влияние при трудоустройстве. Что касается Финансового университета, то, по мнению респондентов, этот факт может давать определенные привилегии при трудоустройстве, а также часто рассматривается студентами в качестве перспективного места работы.

Однако также следует подчеркнуть, что респонденты считают, что в университете можно не только сформировать, но и приумножить социальный капитал не только за счет получения профессиональных знаний и навыков, но и за счет проведения мероприятий, способствующих трудоустройству, а также знакомств с амбициозными студентами. Было обнаружено противоречие: как показали результаты исследования, студенты не посещают подобного рода мероприятия и не пользуются социальными связями несмотря на то, что их знакомым социальный капитал позволил быстрее и проще найти работу, на которой им удалось достичь определенных успехов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бурко, В.А. Личностный социально-психологический капитал как основа формирования социального капитала социума (опыт операционализации показателя) / В.А. Бурко — DOI 10.15593/2224-9354/2023.2.6. // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. — 2023. — № 2. — С. 78–91. — EDN YSNWSV.
2. Бурко, В.А. Социальный капитал личности в контексте диспозиционной структуры: опыт операционализации / В.А. Бурко // Современное общество: вопросы теории, методологии, методы социальных исследований. — 2021. — Т. 1. — С. 57–63. — EDN ICXOMZ.
3. Варыгина, Л.Б. Накопление социального капитала в обществе как условие динамизации социальных структур / Л.Б. Варыгина — DOI 10.34670/AR.2021.59.11.024. // Контекст и рефлексия: философия о мире и человеке. — 2021. — Т. 10, № 5А. — С. 219–227. — EDN CNZFWI.
4. Волкова, Н.В. Социально-психологические факторы накопления организационного социального капитала поколений / Н.В. Волкова // Человеческий фактор: Социальный психолог. — 2023. — № 1(45). — С. 45–51. — EDN OOVMMX.
5. Воробьева, И.Н. Социальный капитал как фактор социального участия: кейс Вологодской области / И.Н. Воробьева, Т.А. Гужавина — DOI 10.19181/socjour.2022.28.4.9316. // Социологический журнал. — 2022. — Т. 28, № 4. — С. 82–101. — EDN WGPMFA.
6. Гришанова, М.А. Социальный капитал и его новое звучание в рамках информационного общества / М.А. Гришанова // Социальная интеграция и развитие этнокультур в евразийском пространстве. — 2021. — Т. 2, № 10. — С. 87–94. — EDN DWOJJQ.
7. Ерохина, Л.Д. Использование понятия «социальный капитал» в научных теориях: сравнительный анализ / Л.Д. Ерохина, Г.А. Красножон. — DOI 10.18411/trnio-12-2022-117. // Тенденции развития науки и образования. — 2022. — № 92-3. — С. 69–73 — EDN USCNKU.

8. Жукова, Т.И. Влияние личностных характеристик пользователей социальных сетей на накопление социального капитала / Т.И. Жукова. — DOI 10.34670/AR.2022.86.29.023. // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. — 2022. — Т. 11, № 4-1. — С. 265–274 — EDN DAQBJC.
9. Клеева, Л.П. Развитие человеческого капитала как часть стратегии социально-экономического развития / Л.П. Клеева — DOI 10.24412/1993-8780-2021-7-44-49 // Компетентность. — 2021. — № 7. — С. 44–49. — EDN UFSEDL.
10. Креховец, Е.В. Три подхода к исследованию феномена социального капитала: Бурдье, Патнэм, Коулман / Е.В. Креховец // Социальные преобразования и социальные проблемы: Сборник научных трудов / Под общей редакцией А.А. Иудина. — Нижний Новгород: ООО «Научно-исследовательский социологический центр», 2016. — Том Выпуск 16 — С. 30–40. — EDN XSBPZR.
11. Курбанова, Р. Роль социальных сетей и технологий в измерении социального капитала / Р. Курбанова, Ш. Мирзаева, Д. Хакимов — DOI 10.47390/sp1342v3si4y2023n25 // Scienceproblems.uz. — 2023. — Т. 3, № S/4. — С. 204–216. — EDN PDOTYN.
12. Ластовкина, Д.А. Социальные сети в структуре социального капитала: теория и практика исследования / Д.А. Ластовкина // Научная мысль. — 2021. — Т. 18, № 4-1(42). — С. 99–108. — EDN QLORQC.

Sukonnova Ksenia Sergeevna

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
E-mail: kssukonnova@mail.ru

Academic adviser: **Kruglova Elena Leonidovna**

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
E-mail: ELKruglova@fa.ru

The role of social capital in professional self-realization of Moscow students

Abstract. Within the framework of the presented article, the influence that social capital has on the professional self-realization of students is considered. The relevance of this topic is due to the fact that more and more events are currently being organized for students in order to develop their social skills and connections. The author focuses on the fact that social capital is beginning to play an increasingly important role in employment or career growth, and therefore many young people focus on its development. The article emphasizes that studying the role of social capital can help students form effective strategies for professional development and make informed decisions based on their social connections. The author analyzed sociological theories, as well as publications of modern sociologists devoted to revealing the theoretical aspects of social capital. Based on them, the author developed an in-depth interview guide in accordance with the purpose and objectives of the study. The choice of an in-depth interview was determined by the need to identify the channels for the formation of social capital and the features of its use by students at the Financial University.

Based on the results obtained, the author formulated a conclusion about the importance of soft skills in employment, the use of useful social connections, as well as the demonstration of additional knowledge and skills acquired by students independently. The prestige and status of the Financial University and its impact on student employment were also analyzed. In addition, this educational institution was considered as a source of formation of such elements of social capital as knowledge and skills, as well as social connections.

Keywords: social capital; professional self-realization; employment; career growth; social connections; professional competencies; soft skills; hard skills; student youth