

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

2020, №4, Том 12 / 2020, No 4, Vol 12 <https://esj.today/issue-4-2020.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/28ECVN420.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Галюк А.Д., Старцева Н.Н. Влияние внутренних и внешних факторов на процесс построения деловой карьеры выпускниками транспортного университета // Вестник Евразийской науки, 2020 №4, <https://esj.today/PDF/28ECVN420.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Galyuk A.D., Startseva N.N. (2020). The influence of internal and external factors on the process of building a business career by graduates of the transport university. *The Eurasian Scientific Journal*, [online] 4(12). Available at: <https://esj.today/PDF/28ECVN420.pdf> (in Russian)

УДК 331.5

ГРНТИ 06.77.02

Галюк Алёна Дмитриевна

ФГБОУ ВО «Уральский государственный университет путей сообщения», Екатеринбург, Россия
Доцент кафедры «Управление персоналом и социология»
Кандидат социологических наук, доцент
E-mail: AGaluk@usurt.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5393-506X>

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=294584

Старцева Наталья Николаевна

ФГБОУ ВО «Уральский государственный университет путей сообщения», Екатеринбург, Россия
Доцент кафедры «Управление персоналом и социология»
Кандидат социологических наук, доцент
E-mail: NStarceva@usurt.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6506-6869>

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=679845

Влияние внутренних и внешних факторов на процесс построения деловой карьеры выпускниками транспортного университета

Аннотация. Статья посвящена анализу особенностей построения деловой карьеры выпускниками транспортного университета направления подготовки (специальности) «Управление персоналом». Указывая на характеристики современного рынка труда и занятости, авторы статьи ставят своей целью раскрыть влияние внутренних и внешних факторов на процесс построения деловой карьеры выпускниками вуза: особенности «входа» на рынок труда и карьерный старт, а также карьерное продвижение выпускников. Описанные в статье результаты опираются на данные социологического исследования, проведенного авторами в январе–феврале 2020 года с использованием метода анкетного опроса. Сформулированные авторами выводы сопоставляются с результатами исследований других отечественных и зарубежных авторов. В статье авторами характеризуется количественный и качественный состав исследуемой социальной общности; определяются позиции выпускников на рынке труда, их стартовые возможности; анализируются скорость, динамика и качественные характеристики процесса построения деловой карьеры, а также роль вуза в профессиональном становлении и карьерном продвижении выпускников; исследуются факторы, способствующие/сдерживающие продвижение выпускников по карьерной лестнице и оценивается успешность деловой карьеры участников исследования; актуализируются мотивы

построения карьеры выпускниками вуза и определяется степень их удовлетворенности своим актуальным профессиональным положением.

Результаты исследования приводят авторов статьи к выводу о том, что особенности деловой карьеры выпускников определены спецификой транспортного университета и теми компетенциями и личностными качествами, которые формируются у них в процессе обучения. Авторы считают, что вуз сегодня может и должен обеспечить эффективное взаимодействие между тремя акторами «вуз – студент (выпускник) – работодатель», и это не только позитивно скажется на имидже вуза, будет социально и экономически полезно работодателю, но повысит личную конкурентоспособность и успешность выпускников на рынке труда.

Ключевые слова: выпускники университета; рынок труда; трудовая мобильность; деловая карьера; внутренние и внешние факторы; успешность карьеры; опрос; профессиональное развитие; экономический и социальный капитал

Актуальность исследования и постановка проблемы

Деловая карьера представляет собой поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, влекущее за собой изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения [1, с. 43].

Современный рынок труда в России характеризуется не только непропорциональностью подготовки специалистов экономического, управленческого, юридического и инженерного профилей [2, с. 62], но и разностью скорости и особенностями построения карьеры выпускниками вузов, окончивших разные направления подготовки. Так, согласно данным исследования Е.Я. Варшавской, выпускники технических специальностей, в отличие от выпускников социально-экономических, обществоведческих и гуманитарных направлений, имеют более высокие риски нисходящей мобильности, они чаще говорят об отсутствии связи между специальностью по диплому и текущим занятием, они реже удовлетворены своим профессиональным и карьерным положением [3, с. 11]. Таким образом, выпускники «гуманитарии» легче адаптируются на рынке труда, быстрее находят свое место в многовариантном поле вакансий [3, с. 11], а это в свою очередь, определяет их больший успех в построении деловой карьеры. При этом, как отмечают некоторые исследователи, сама по себе гибкость карьеры, рассматриваемая как ориентация на трудоустройство и работу не по специальности, не связана с субъективной оценкой деловой карьеры как более успешной, и является лишь средством адаптации карьерных стратегий к меняющимся условиям рынка труда [4, с. 68].

Цель статьи – раскрыть влияние внутренних и внешних факторов на процесс построения деловой карьеры выпускниками транспортного университета: особенности «входа» на рынок труда и карьерный старт, а также карьерное продвижение выпускников.

Полагаем, что скорость, динамика и качественные характеристики процесса построения деловой карьеры выпускниками экономических направлений подготовки во многом определены как объективными (широкий спектр вакансий; формируемые в процессе обучения компетенции – коммуникативные, управленческие, командной работы и др.; потребность работодателей в специалистах с определенными личностными качествами и навыками (интерес к работе – 64 %, готовность брать на себя ответственность – 55 %, умение работать в команде, группе – 54 %, умение учиться, осваивать новое – 49 %, умение организовывать собственную работу – 44 % [5, с. 4])), так и субъективными (мотивация на карьерный рост, готовность к профессиональным перемещениям) факторами, что выступает мощным вектором их восходящей профессиональной мобильности. Проведенное нами социологическое исследование полностью подтвердило данную гипотезу.

Методология и методика исследования

Методология социологического анализа особенностей построения деловой карьеры выпускниками вуза основана на институциональном, общностном и личностном подходах. Полагаем, что именно институциональный подход дает возможность исследовать процесс конструирования деловой карьеры выпускниками вуза не только на социальном (позиция выпускника на рынке труда, его стартовые возможности, основные факторы, способствующие/сдерживающие его продвижение по карьерной лестнице), но и на общностном (характеристика выпускников вуза как социальной общности, их количественный и качественный состав, роль вуза и кафедры в их профессиональном становлении и карьерном продвижении), и на личностном (мотивы построения карьеры выпускниками вуза, степень их удовлетворенности своим актуальным профессиональным положением и пр.) уровнях.

Методика исследования. Основным методом сбора исследовательских данных выступил анкетный опрос выпускников направления подготовки (специальности) «Управление персоналом» (2006–2019 гг.) транспортного университета, проведенный в январе – феврале 2020 года (N = 209), выборка респондентов целевая, что было определено задачами исследования – выявление некоторых тенденций развития генеральной совокупности. Вместе с этим, авторами были приняты во внимание результаты исследований, проведенных методом опроса в период с 2016 по 2018 гг. в рамках мотивационно-информационных мероприятий «Время знать» и «Будь с нами» для студентов Уральского государственного университета путей сообщения (г. Екатеринбург) с целью изучения их отношения к компании ОАО «Российские железные дороги» (далее ОАО «РЖД») как потенциальному работодателю, а также данные статистических обследований актуального рынка труда и всероссийских опросов общественного мнения¹.

Результаты исследования и обсуждение

Опираясь на методику нашего исследования, для начала имеет смысл дать характеристику участников опроса – выпускников направления подготовки «Управление персоналом» как социальной общности, охарактеризовать их количественный и качественный состав. Итак, среди опрошенных 82,5 % – девушки (юноши составили 17,5 %); большая часть респондентов завершили обучение в вузе по программам бакалавриата – 56,8 % или специалитета – 35 %, реже магистратуры – 8,2 %. Значительная часть выпускников работает в транспортной отрасли – 26,7 %, что определено не только объективными (спецификой вуза, особенностями процесса и содержания обучения – места практик, спец. курсы и прочее), но и субъективными факторами (интерес и желание многих студентов и выпускников строить свою карьеру в крупной и стабильной компании, которой является ОАО «РЖД», иметь пакет социальных гарантий, предусмотренных для работников железнодорожного транспорта) [6, с. 17]. Также выпускники работают в сфере услуг (торговля и продажи – 16 %, банки и инвестиции – 7,8 %, образование и наука – 5,3 % и т. п.), состоят на государственной службе – 11,2 %, трудятся на промышленных предприятиях – 7,3 %, в сфере информационных технологий – 6,3 %, на производстве – 5,8 %, а также в других сферах. Необходимо отметить, что большинство участников исследования работают по полученной в вузе специальности или их работа косвенно связана с управлением персоналом (66,5 %), что качественно выделяет исследуемую общность из ряда выпускников других вузов и иных направлений подготовки (например, известно, что современный рынок труда характеризует большая доля выпускников

¹ День студента: зачем идти учиться? [Электронный ресурс]. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9523> (дата обращения: 01.07.2020).

вузов, работающих не по специальности (около 30 %), и тот факт, что 26,6 % закончивших вуз трудятся на работе, не требующей высшего образования, то есть примерно 56,6 % выпускников работают не там и не тем, на кого учились) [3, с. 11].

Что касается стажа работы, то 24,1 % респондентов трудятся в управлении персоналом менее одного года, большая часть опрошенных (57,7 %) имеют стаж от 1 до 5 лет, 11,7 % – от 6 до 10 лет, а 6,5 % – более 10 лет. Ожидаемо, что в должности специалиста трудится большинство участников исследования (девушки – 84 %, юноши – 64 %). Однако, в сравнении с девушками юноши гораздо чаще занимают руководящие посты (руководители и заместители руководителя мужчины – 36 %, женщины – 16 %), что лишним раз подтверждает существующую в нашем обществе гендерную асимметрию.

Следовательно, социальный портрет выпускника, участника опроса, выглядит следующим образом, чаще всего это девушка, бакалавр, трудящаяся по полученной в вузе специальности «Управление персоналом» в должности специалиста на транспортном предприятии, в сфере услуг или состоит на госслужбе, и как правило имеющая стаж работы до пяти лет.

Последовательность в анализе требует обращения к определению позиции выпускника на рынке труда, его стартовых возможностей. Следует отметить, что почти каждый третий опрошенный (32 %) не испытывал каких-либо проблем при «входе» в профессию после окончания университета, однако остальные респонденты столкнулись со значительными трудностями, обусловленными сложностями поиска работы (65 %), выполнения профессиональных обязанностей (31 %), адаптации к рабочему месту (25 %), взаимодействия с руководством и коллегами (13 %). Вместе с тем примечателен тот факт, что несмотря на трудности «входа» большинство испытуемых закрепились в профессии и в целом не ориентированы на межпрофессиональную мобильность. Так, 41,7 % никогда не меняли места работы, а 44,7 % опрошенных за весь трудовой путь сменили место работы лишь один-два раза. Подобная «устойчивость» в целом не типична для российского и мирового рынка труда, который характеризуется чрезвычайной трудовой мобильностью молодежи, что, на наш взгляд, является одной из отличительных черт выпускников транспортного университета, ориентированных и имеющих реальные возможности поступательного построения карьеры в крупнейшей компании с разветвленной организационной структурой. В подтверждение этой идеи приведем следующие данные опроса, проведенного во втором полугодии 2018 года, посвященного изучению отношения студентов Уральского государственного университета путей сообщения к ОАО «РЖД» как потенциальному работодателю (N = 359). Итак, действительно большинство опрошенных студентов (77,1 %) после окончания вуза планируют трудоустроиться в ОАО «РЖД», что обусловлено наличием у данного предприятия множества привлекательных для студентов черт, таких как стабильность (64,2 %), возможность карьерного роста (54,3 %), наличие хорошего социального пакета (49 %), а также высокая заработная плата (34,6 %). Возможно, именно это определило то, что каждый четвертый выпускник направления «Управление персоналом» трудится в ОАО «РЖД». На наш взгляд, работа в крупной стабильной компании является хорошим карьерным стартом для выпускников, поскольку позволяет им быстрее пройти этап первичной профессиональной адаптации, освоить ролевой репертуар работника конкретной профессии, а также дает социальную защищенность в условиях быстрой изменчивости рынка труда и занятости. Это наблюдение за поведением российских выпускников схоже с особенностями профессионального выбора и европейских выпускников. Так, например, результаты исследований L. Giraud, A. Bernard, L. Trinchera показывают, что 68,7 % выпускников в качестве первого места работы выбирают компании, работающие в традиционных отраслях экономики. Оставшиеся 31,3 % выпускников выбирают компании, представляющие высокопотенциальные или альтернативные сферы бизнеса [7, с. 361].

Немаловажное значение в контексте рассматриваемой проблемы имеет следующее: чаще всего опрошенные, занимающие позицию заместителя руководителя или руководителя, указывают на стремительный характер их карьерного продвижения (от 1 до 3 лет). Однако, обращает на себя внимание тот факт, что если участники опроса с 2006 по 2013 года выпуска на построение карьеры и достижение руководящих позиций тратили от 4 до 10 лет, то выпускники с 2013 по 2019 годы – до 3-х лет. Полагаем, что этот вопрос требует глубокого исследования на более широком массиве и с учетом влияния на этот процесс всех независимых переменных (пол респондента, уровень подготовки выпускника, сфера его трудовой деятельности и др.) и воздействия различных факторов внешней среды. Проведенное нами исследование позволило явно определить лишь то, что окончившие магистратуру чаще идут работать по профессии и более ориентированы на стремительный карьерный подъем.

Поскольку предыдущий анализ не учитывал роли вуза в профессиональном становлении и карьерном продвижении выпускников, то считаем важным обратиться к изучению данного вопроса. Большинство опрошенных роль вуза сводят к выдаче диплома о высшем образовании (72,2 %), поскольку именно это, по мнению выпускников, определяет возможность старта для внутрипрофессиональной и межпрофессиональной мобильности. Абсолютно ожидаемо, что почти каждый второй выпускник указывает на то, что вуз создал условия для формирования необходимых профессиональных знаний (48,3 %). Также респонденты отмечают, что вуз обеспечил развитие у них коммуникативных способностей (37,3 %), практических навыков и умений (20,6 %), предоставил возможность получения профессионального опыта во время прохождения производственной практики и сформировал способность трудиться (17,7 % и 17,2 % соответственно).

Полагаем, что определённый интерес могут вызвать данные относительно роли вуза в обеспечении «мягкого» вхождения выпускников на рынок труда. Как показало исследование 62,7 % опрошенных считает, что университет может большее внимание уделять развитию профессионально значимых личностных качеств студентов. Вместе с этим вуз может способствовать большему формированию практических умений и навыков (35,4 %), а также предоставлять объективную информацию о рынке труда (32,5 %). Знаковым считаем то, что 27,3 % участников исследования желали бы от вуза более лояльного отношения к студентам, совмещающим учёбу и работу по специальности. Действительно, как показывают результаты исследований, вторичная занятость выступает не только в качестве механизма профессионализации и приобщения к профессиональной деятельности студентов, но повышает личную конкурентоспособность и успешность выпускников на рынке труда [8].

Говоря об успешности деловой карьеры работника, необходимо отметить противоречивый характер восприятия признаков этой успешности. Несмотря на субъективные оценки карьерного успеха (удовлетворенность человека) и оценки социальным окружением, которые детерминированы культурой [9, с. 105], в разных сообществах есть и схожие особенности восприятия благ, которые дает деловая карьера. Основным маркером карьерного успеха выступают достижения, среди которых основными являются финансовое благосостояние, продвижение по службе и расширяющиеся возможности влияния на других [10].

В ходе собственного социологического исследования нами была осуществлена попытка ответить на еще несколько значимых вопросов: считают ли выпускники свою карьеру успешной, какие факторы, по их мнению, в большей степени повлияли на их карьерный подъем, а какие сдерживают их профессиональное развитие? Итак, абсолютное большинство опрошенных выпускников (82,8 %) считают свою карьеру успешной или скорее успешной. При этом важными факторами, способствующими их личному успеху в выстраивании карьеры, участников исследования называют наличие особых личностных качеств – 67,5 %, наличие

диплома об образовании – 50,2 %, а также интерес к деятельности и их личные инициативы – 44,5 % (таблица 1).

Таблица 1

Мнение выпускников о степени влияния факторов, способствующих их успеху в выстраивании деловой карьеры (в % от числа ответивших)

Фактор	%
Наличие особых личностных качеств (трудолюбие, работоспособность, коммуникабельность и пр.)	67,5
Наличие диплома об образовании	50,2
Интерес к деятельности и личные инициативы	44,5
Наличие профессиональных знаний	31,1
Наличие практических навыков	22,5
Наличие стажа любой работы	20,1
Наличие связей с нужными людьми	18,7
Наличие инициативы со стороны вышестоящего руководства по карьерному продвижению подчинённых	11,5
Наличие стажа работы по специальности	9,1
Наличие многоуровневой разветвленной организационной структуры на предприятии, что позволяет перемещаться по карьере	6,7
Наличие особых традиций построения карьеры на данном предприятии (продвижение по гендерному принципу, «по знакомству», «по личным заслугам перед руководством» и пр.)	2,9
Участие в общественной и политической жизни	2,9
Итого	287,7*

* Здесь и далее сумма больше 100 %, поскольку респондент мог выбрать более одного варианта ответов (составлено авторами на основе данных социологического исследования)

Следует отметить, что большинство респондентов успешность в карьерном продвижении связывают с влиянием внутренних (объективных – наличие личностных качеств, диплома, профессиональных знаний и практических навыков, стажа работы и деловых связей; субъективных – интерес к деятельности, личная инициатива или желание и готовность к продвижению), а не внешних факторов (объективных – наличие особой организационной структуры на предприятии; субъективных – инициатива и готовность со стороны вышестоящего руководства, наличие особых традиций построения карьеры на данном предприятии), что абсолютно соотносится с требованиями и ожиданиями работодателей. Так, по результатам мониторинга образования, реализуемого Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики», 59 % работодателей называют личностные качества и профессиональные навыки выпускников ключевыми факторами, определяющими положительное решение о приеме кандидата на должность и сигнализируют о его будущей профессиональной успешности. На втором месте для работодателей стоит опыт работы выпускника (50 %), на третьем – полученная квалификация (48 %), четвертом – специальные знания (41 %) [5, с. 3]. Результаты данных мониторинга в целом подкрепляет сформулированный нами ранее вывод о большем влиянии внутренних факторов на процесс построения карьеры и соотносится с пожеланиями выпускников относительно той роли, которую вуз сегодня должен играть в процессе профессиональной подготовки студентов, о чем говорилось выше.

На начальном этапе исследования нами предполагалось, что свой неуспех в построении карьеры, опрошенные также будут связывать с влиянием внутренних, а не внешних факторов. Результаты исследования это частично подтвердили. Действительно, респонденты нередко причинами своего неуспеха или относительного успеха в построении карьеры называют недостаточность опыта профессиональной деятельности (40,7 %), профессиональных знаний (19,1 %), имеющейся квалификации (17,7 %), связей с нужными людьми (16,7 %) или интереса к работе в целом (12,9 %), но вместе с этим свой неуспех в построении карьеры некоторые опрошенные связывают с влиянием внешних факторов, например с отсутствием объективных

возможностей для карьерного продвижения в данной организации (не разветвлённость организационной структуры) – 40,2 %, и субъективных – отсутствие поддержки со стороны руководства (10,5 %) и коллег (2,4 %).

Необходимо отметить, что проведенное исследование позволило определить мотивы построения карьеры выпускниками вуза, а также степень их удовлетворенности своим актуальным профессиональным положением. Итак, 42,6 % респондентов удовлетворены размером заработной платы и другими материальными сторонами трудовой деятельности, такими как наличие хорошего социального пакета – 34,4 % и достойных условий труда – 34,0 % (таблица 2).

Таблица 2

Характеристики места работы, которыми в большей степени удовлетворены/не удовлетворены выпускники (в % от числа ответивших)

Характеристики	Удовлетворены, %	Не удовлетворены, %
Размер заработной платы	42,6	42,1
Удобство графика и режима работы	36,4	14,4
Социальный пакет	34,4	15,8
Условия труда	34,0	10,0
Отношения с коллегами	27,3	2,9
Содержание труда, интерес к работе	25,8	6,7
Самостоятельность в работе, возможность проявлять инициативу	23,4	4,3
Возможность для профессионального и карьерного продвижения	12,4	24,4
Отношения с начальством	12,4	9,6
Возможность повышения квалификации и самообразования	11,5	9,6
Трудовая нагрузка (интенсивность и тяжесть труда)	11,5	34,0
Соответствие работы моим способностям и знаниям	9,1	7,2
Итого	280,8*	181,0*

* Здесь и далее сумма больше 100 %, поскольку респондент мог выбрать более одного варианта ответов (составлено авторами на основе данных социологического исследования)

Необходимо отметить, что многие участники исследования удовлетворены и нематериальными стимулами, которые предлагает им их актуальный работодатель, а именно: удобство графика и режима работы (36,4 %), содержание труда (25,8), самостоятельность в работе и возможность проявлять инициативу (23,4 %) и другим.

Также ожидаемо, что процент тех, кто не удовлетворен уровнем оплаты труда достаточно высок (42,1 %), он фактически аналогичен проценту выпускников, удовлетворенных данной стороной их трудовой деятельности. Однако следует отметить, что почти каждый третий ответивший недоволен трудовой нагрузкой (34,0 %), а каждый четвертый не видит возможности для профессионального и карьерного продвижения (24,4 %). Именно последнее заставляет серьезно задуматься. Действительно, сегодня во многих компаниях, в которых начинают свой трудовой путь выпускники, отсутствует перспектива карьерного роста. Речь идет о небольших компаниях, в которых нет разветвленной структуры, где штат укомплектован и имеет высокий коэффициент стабильности.

Для нас было достаточно ожидаемо, что большинство опрошенных указывали на свою удовлетворенность теми сторонами трудовой деятельности, которая их мотивировала включаться в работу, а некоторых из них совершить карьерный подъем. Так, большинство участников исследования основными мотивами своего карьерного роста определяли реальные возможности повышения заработной платы – 65,9 % и получения управленческого опыта – 61,0 %, то есть приращение их экономического и культурного капиталов (последний сегодня достаточно легко может конвертироваться в экономический капитал). Также опрошенные

отмечали, что занять управленческую должность их мотивировала возможность приращения своего символического и социального капиталов: повышение профессионального статуса (престиж руководящей должности) – 41,5 %, а также приобретение профессиональных и деловых связей – 39,0 %. Таким образом, можно сделать вывод: выпускников на достижение карьерных высот мотивируют личные цели и стремления, никто из них не готов идти по этому пути ради идеи или блага других (ближайшего социального окружения, клиентов или работодателя).

Заключение

Ежегодно на рынок труда выходит огромное количество специалистов с высшим образованием (так, согласно статистическим данным в 2018 году диплом о высшем образовании получили 933,2 тыс. человек [11, с. 54]), желающих не только найти своё место, но и профессионально и карьерно расти.

Результаты проведенного исследования позволили сформулировать ряд важных выводов. Во-первых, особенности построения деловой карьеры выпускниками направления подготовки (специальности) «Управление персоналом» определены спецификой транспортного университета, который они окончили (почти каждый четвертый трудится в ОАО «РЖД»), а также сформированными в процессе обучения компетенциями и личностными качествами, что дает хороший старт при выходе на рынок труда и определяет в дальнейшем стремительный характер их карьерного продвижения. Во-вторых, роль вуза в профессиональном становлении студентов и карьерном продвижении выпускников на сегодня сводится к традиционным функциям – выдаче диплома, подтверждающего сформированность профессиональных компетенций, но и, по мнению выпускников, может быть расширена за счет более пристального внимания к процессу развития профессионально значимых личностных качеств, предоставления объективной информации о рынке труда и лояльным отношением к студентам, совмещающим учёбу и работу. В-третьих, успешность карьерного продвижения в большей степени определена внутренними, а не внешними факторами; выпускники в целом удовлетворены своим актуальным местом работы и большинство считают свою карьеру успешной или относительно успешной. В-четвертых, мотивы карьерного продвижения выпускники связывают с открывающимися возможностями приращения, в первую очередь, экономического и культурного, во-вторую, – символического и социального капиталов. В-пятых, на наш взгляд, вуз сегодня может стать тем актором, который, имея значительные ресурсы, обеспечит условия для эффективного взаимодействия работодателей, студентов и выпускников, создаст предпосылки для благоприятного карьерного старта последних. Однако это предмет уже отдельного разговора.

ЛИТЕРАТУРА

1. Брюхова О.Ю. Развитие персонала: курс лекций. Екатеринбург: УрГУПС, 2016. 164 с.
2. Брюхова О.Ю., Никитина А.С., Старцева Н.Н. Профорientационная работа в системе «школа-вуз-предприятие»: поиск новых вариантов социального партнерства // *Alma Mater*. 2019. № 11. С. 60–64.
3. Варшавская Е.Я. Кем работают высокообразованные россияне? URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2017/0713/demoscope713.pdf> (дата обращения: 01.07.2020).
4. Дидковская Я.В. Успешность профессиональной карьеры молодежи в трансформирующемся обществе // *Дискуссия*. 2015. № 9 (61). С. 64–69.
5. Бондаренко Н.В., Лысова Т.С. Модели поиска, критерии найма, оценка профессиональных качеств и навыков выпускников основных профессиональных образовательных программ: мнение работодателей // *Мониторинг экономики образования*. 2016. № 1 (27). С. 1–7.
6. Клепалова Ю.И. Особенности регулирования труда работников железнодорожного транспорта: автореф. ... дис. канд. юрид. наук: 12.00.05. Екатеринбург, 2007. 26 с.
7. Giraud L., Bernard A., Trinchera L. Early career values and individual factors of objective career success: the case of the french business graduates. *Career Development International*. 2019. Т. 24. № 4. С. 350–382.
8. Старцева Н.Н., Брюхова О.Ю. Трудовая занятость студентов как объект социологического исследования // *Современные исследования социальных проблем (Электронный научный журнал)*. 2016. № 8. С. 48–68.
9. Галюк А.Д. Культурная обусловленность стремления человека к жизненному успеху // *Дискуссия*. 2014. № 8 (49). С. 104–108.
10. Shen Y., Demel B., Mayrhofer W., Unite J., Briscoe J.P., Hall D.T., Chudzikowski K., Abdul-Ghani R., Poon J.M.L., Bogicevic Milikic B., Colorado O., Fei Z., Las Heras M., Ogliastri E., Pazy A., Shefer D., Taniguchi M., Zikic J. Career success across 11 countries: implications for international human resource management. *International Journal of Human Resource Management*. 2015. Т. 26. № 13. С. 1753–1778.
11. Бондаренко Н.В., Гохберг Л.М., Ковалева Н.В. и др. Образование в цифрах: 2019: краткий статистический сборник / Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2019. 96 с.

Galyuk Alyona Dmitriyevna

Ural state university of railway transport, Yekaterinburg, Russia

E-mail: AGaluk@usurt.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5393-506X>

РИИЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=294584

Startseva Natalya Nikolaevna

Ural state university of railway transport, Yekaterinburg, Russia

E-mail: NStarceva@usurt.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6506-6869>

РИИЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=679845

The influence of internal and external factors on the process of building a business career by graduates of the transport university

Abstract. The article is devoted to the analysis of the features of building a business career by graduates of "Human Resource Management" educational program of transport university. Pointing to the characteristics of the modern labor market and employment, the authors of the article aim to reveal the influence of internal and external factors on the process of building a business career by university graduates: features of the "entry" into the labor market and career start, as well as career advancement of graduates. The results described in the article are based on the data of sociological investigation conducted by the authors in January–February 2020 using the questionnaire survey method. The conclusions formulated by the authors are compared with the results of investigations of other domestic and foreign authors. In the article, the authors characterize the quantitative and qualitative composition of the studied social community; the positions of graduates in the labor market, their starting opportunities are determined; the speed, dynamics and qualitative characteristics of the process of building a business career are analyzed, as well as the role of the university in the professional development and career advancement of graduates; the factors that facilitate/hinder the advancement of graduates on the career ladder are investigated and the success of the business career of the research participants is assessed; the motives of building a career by university graduates are updated and the degree of their satisfaction with their current professional position is determined.

The results of the study lead the authors of the article to the conclusion that the features of the business career of graduates are determined by the specifics of the transport university and those competencies and personal qualities that are formed in them in the learning process. The authors believe that the university today can and should provide effective interaction between the three actors "university – student (graduate) – employer", and this will not only have a positive effect on the image of the university, will be socially and economically useful for the employer, but will increase the personal competitiveness and success of graduates in the labor market.

Keywords: university graduates; labor market; labor mobility; business career; internal and external factors; career success; survey; professional development; economic and social capital