



Научная статья

УДК 316.77

<https://doi.org/10.24158/tpor.2024.4.12>

Представления студентов вуза о сети деловых контактов как факторе обеспечения развития их будущей карьеры

Саймон Станиславович Авшалумов

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия,
savshalumov@mail.ru, <https://orcid.org/0009-0002-3829-297X>

Аннотация. Создание сети деловых контактов является значимым фактором управления карьерой. Студенты – будущие молодые специалисты – не обладают большим опытом применения социальных компетенций на практике и в полной мере не осознают важность деловых контактов для обмена экспертным мнением и знакомства с бизнес-процессами компаний. В свою очередь специалисты по управлению персоналом и руководители компаний не всегда понимают важность применения сети деловых контактов для управления мотивацией, профессиональным развитием молодых сотрудников и кадровым резервом организации. В статье представлены результаты анкетирования студентов вуза, направленного на выявление их представлений о значении создания сети деловых контактов для развития карьеры. Разработаны рекомендации обучающимся по эффективному использованию экспертных связей при осуществлении профессиональной деятельности в будущем и предложения руководителям и специалистам по управлению персоналом по внедрению сети деловых контактов в концепцию кадрового менеджмента.

Ключевые слова: деловая карьера, сеть деловых контактов, студент вуза, электронное анкетирование, рабочие сайты, место работы, рекомендации студентам, предложения руководителям и специалистам по управлению персоналом.

Финансирование: инициативная работа.

Для цитирования: Авшалумов С.С. Представления студентов вуза о сети деловых контактов как факторе обеспечения развития их будущей карьеры // Теория и практика общественного развития. 2024. № 4. С. 109–115. <https://doi.org/10.24158/tpor.2024.4.12>.

Original article

University Students' Perceptions of the Business Contacts Network as a Factor in Shaping Their Future Professional Career

Saimon S. Avshalumov

Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia,
savshalumov@mail.ru, <https://orcid.org/0009-0002-3829-297X>

Abstract. Creating a business contacts network is a significant factor in managing a business career. Students – future young specialists starting to build their careers do not have much experience in applying social competencies into practice, they are not fully aware of the importance of business contacts for exchanging expertise and getting to know the companies' business processes. In return, HR specialists and company' CEOs do not always understand the importance of using a business contacts network to manage the motivation, development and talent pool of young professionals. The article presents the results of a survey among university students' aimed at identifying the importance of creating a business contacts network for their further career development. It states the recommendations for students on the effective use of a business contacts network when building a business career, and suggestions for CEOs and HR specialists on using business contacts network to manage employees' business career. In conclusion, business networking plays a crucial role in shaping the career trajectories of university students. By understanding the importance of building and leveraging professional connections, students can enhance their employability and achieve their career aspirations. Educators, employers, and policymakers should collaborate to equip students with the necessary skills and resources to navigate the complex landscape of professional networking effectively.

Keywords: business career, business contacts network, university student, electronic survey, job sites, workplace, recommendations for students, suggestions for CEOs and HR specialists

Funding: Independent work.

For citation: Avshalumov, S.S. (2024) University Students' Perceptions of the Business Contacts Network as a Factor in Shaping Their Future Professional Career. *Theory and Practice of Social Development*. (4), 109–115. Available from: [doi:10.24158/tpor.2024.4.12](https://doi.org/10.24158/tpor.2024.4.12) (In Russian).

В современном мире значительно выросла конкуренция на рынке труда, поэтому для студентов вуза, будущих молодых специалистов, значение приобретает не только образование и опыт, но и разветвленная профессиональная сеть контактов.

Р. Грейнер, консультант в сфере лидерства, сотрудник консалтинговой компании Leadership Research Institute, специализирующейся на коучинге руководителей и развитии их лидерских качеств для компаний из списка Fortune 500, считает, что нетворкинг – это ключевая сила, которую можно применить для изменения карьеры помимо практического опыта¹.

Обзор деятельности инженерных сообществ показывает их важность в профессиональной деятельности молодежи (Пронозин и др., 2021). Исследование, проведенное в январе 2022 г. среди 457 студентов Оренбургского государственного университета, выявило, что 80 % респондентов рассматривают нетворкинг как эффективный метод поиска работы и развития карьеры (Никулина, 2023: 573).

Значимость сети деловых контактов как фактора управления карьерой начали осознавать в России в большей степени в виртуальном пространстве. «“Цифровая жизнь” занимает более трети всего ежедневного активного времени студенческой молодежи, а для значительной ее части проходит в непрерывном, фоновом режиме» (Андреевская, 2020). Исследование Н.Н. Сухорукова выявило рост популярности мобильных приложений в организации нетворкинга (Сухоруков, 2020). Карьерные консультанты и коучи иницируют мероприятия и создают чаты для расширения сети деловых контактов. Так, карьерный консультант Гарри Мурадян создал в социальной сети Telegram чат для поиска работы, размещения вакансий и получения связей «Нетворк-чат | Карьера. Работа», который объединил более 360 человек из разных профессиональных сфер деятельности, включая управление персоналом, юридическую консультацию, финансовые услуги и др.² Кроме того, Гарри Мурадян проводит для всех желающих трансформационную игру «Пирамида успеха», развивающую предпринимательские навыки и финансовую грамотность, информацию о сроках ее проведения он публикует в чате «Трансформационная игра. Анонсы» в социальной сети Telegram³. Существуют также платформы для помощи в прохождении этапов отбора в компании, так, в чате Costa-CaseClub – PartnerSearch можно найти партнера для совместного решения консалтинговых кейсов или единомышленников для участия в кейс-чемпионате⁴. Расширить сеть деловых контактов можно и посетив специальные мероприятия. Например, 22 марта 2023 г. в московском технопарке «Сколково» прошло мероприятие BigNetworkingSK, направленное на приобретение участниками навыков эффективной коммуникации⁵.

Цель настоящей статьи – разработать рекомендации студентам вуза по использованию сети деловых контактов для построения и развития собственной деловой карьеры и подготовить предложения руководителям и специалистам по управлению персоналом организаций по ее внедрению в практику работы с сотрудниками компании.

В управлении персоналом карьера – это «результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом»⁶.

Рассмотрим понятие «деловая карьера». В.Р. Веснин определяет его как «любое изменение положения работника в организации: продвижение по ступенькам служебной иерархии (вертикальная карьера); последовательную смену занятий (горизонтальная карьера) как в рамках отдельной организации, так и на протяжении жизни; приближение к “ядру” организации, допуск в узкий круг общения, включение в элиту (центростремительная карьера)»⁷.

А.Я. Кибанов и В.М. Маслова предлагают два определения карьеры. Во-первых, с их точки зрения, она представляет собой процесс поступательного развития личности в конкретной сфере деятельности, включая изменение навыков, способностей и квалификационных возможностей, а также увеличение размера вознаграждения; в рамках этого процесса человек продвигается по заданному профессиональному направлению, достигает известности, славы и обогащения. Во-

¹ Graebner, R. 4 Myths About Networking You Have to Stop Believing [Электронный ресурс] // The Muse. URL: <https://www.themuse.com/advice/networking-myths-stop-believing> (дата обращения: 30.03.2024).

² Нетворк-чат | Карьера Работа [Электронный ресурс] // Telegram. URL: https://t.me/Garry_network (дата обращения: 25.03.2024).

³ Трансформационная игра. Анонсы [Электронный ресурс] // Там же. URL: <https://t.me/+adLkvHMqFSIhZmRi> (дата обращения: 25.03.2024).

⁴ Costa Case Club – Partner Search [Электронный ресурс] // Там же. URL: <https://clck.ru/3A2xtf> (дата обращения: 25.03.2024).

⁵ BigNetworking SK [Электронный ресурс] // Сколково. URL: <https://bignetworking.events.sk.ru/#registration-show> (дата обращения: 25.03.2024).

⁶ Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. Управление персоналом : учебник. М., 2002. С. 206.

⁷ Веснин В.Р. Управление персоналом: теория и практика : учебник. М., 2009. С. 188.

вторых, деловая карьера – это набор осознанных, связанных с работой и профессиональным опытом принимаемых действий и решений на протяжении всей трудовой жизни человека¹.

Таким образом, обозначенное понятие может рассматриваться как любое вертикальное и горизонтальное изменение статусно-должностного положения человека в профессиональной сфере деятельности, включая начало трудовой активности, последовательную смену занятий, поступательное развитие и рост внутри и вне организации, завершение карьеры. В данном определении косвенно затронуто понятие карьерной мотивации, представляющей собой совокупность статусной и должностной мотивации. Сотрудник занимает определенное положение в иерархии организации, выполняя необходимые должностные обязанности, что определяет его статус. Требования, которые предъявляются к работнику определенной позиции, определяют его роль в организации².

Одним из факторов построения успешной карьеры является умение сотрудников создавать и расширять сеть деловых контактов (нетворкинг). Теоретическую основу для этого составляет теория связей американского социолога М. Грановеттера. Он определяет сильные связи как отношения с людьми, с которыми мы постоянно общаемся, такими как семья, друзья, коллеги и однокурсники, а слабые – как отношения с людьми через посредников (как правило, через представителей сильных связей, которые имеют контакт с нашими слабыми связями). Теория М. Грановеттера утверждает, что слабые связи представляют собой ценный источник социального капитала, способствующий карьерному росту, поскольку информация, получаемая от объектов, составляющих этот уровень взаимодействия, обычно более новаторская и полезная, чем от представителей сильных связей, с которыми мы обычно обмениваемся информацией (Грановеттер, 2009).

Для выявления представлений студентов вуза о значении сети деловых контактов как фактора управления карьерой и ее развития, а также для разработки рекомендаций по эффективному использованию такой структуры профессионального взаимодействия в марте – апреле 2023 г. нами было проведено электронное анкетирование. Основные задачи исследования заключались в выявлении уровня развития деловых контактов у студентов вуза; определении факторов, влияющих на поиск первого места работы выпускниками (например, высокие требования работодателей к претендентам, экономическая ситуация в стране, нежелание тратить время на прохождение отбора и др.); выделении основных форм, способов и каналов построения сети деловых контактов студентами вуза; определении ключевых препятствий для этого (например, боязнь познакомиться); установлении значимости данной стратегии выстраивания профессионального взаимодействия для продвижения по карьерной лестнице или смены места работы в будущем.

Электронное исследование проводилось на основе заранее разработанной анкеты, содержащей 24 вопросов, из которых 16 – основные, 8 – дополнительные (о личности и занимаемой должности респондентов). Респондентам были предложены вопросы открытого, полужакрытого, закрытого типов, с несколькими вариантами ответа и балльной оценкой, что позволило получить развернутые мнения опрошенных по рассматриваемой теме.

В состав целевой выборки вошли 50 респондентов – студенты 1–4 курсов бакалавриата и 1–2 курсов магистратуры российских вузов. Все они относились к возрастной группе от 19 до 33 лет, более половины (64,0 %) имели возраст от 21 до 24 лет; 76,0 % респондентов женского пола, 24,0 % – мужского; 52,0 % опрошенных являются студентами или выпускниками Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова (МГУ), 48,0 % респондентов – представители других вузов: Санкт-Петербургского государственного университета (СПбГУ), Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова (РЭУ), Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ), Российской академии народного хозяйства и государственной службы (РАНХиГС), Московского государственного лингвистического университета (МГЛУ), Московской академии экономики и права (МАЭП). Анкетирование проводилось с использованием платформы Google Forms³; поиск респондентов осуществлялся с помощью адресного распространения ссылки на анкету по электронной почте.

Анализ результатов исследования показал, что:

1. Среди инструментов поиска работы, которые используют респонденты, преобладают рабочие сайты (hh.ru, Superjob, Работа.ру и др.) (92,0 %). Большинство опрошенных отметили также нетворкинг (56,0 %), телеграм-каналы (48,0 %), LinkedIn⁴ (44,0 %). Соответственно, нетворкинг – на втором месте по популярности инструментов для поиска работы среди респондентов.

¹ Маслова В.М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов. М., 2015. С. 243 ; Управление персоналом организации : учебник / под ред. А.Я. Кибанова. М., 2005. С. 427.

² Пугачев В.П. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие. М., 2011. С. 178.

³ Формы [Электронный ресурс] // Google. URL: <https://docs.google.com/forms/u/0/> (дата обращения: 30.03.2024).

⁴ Внесен в реестр нарушителей прав субъектов персональных данных и заблокирован в РФ.

2. Большинство респондентов объясняют свое предпочтение данных инструментов удобством их использования (22,0 %), популярностью (10,0 %), надежностью (10,0 %), широким выбором вакансий и работодателей (10,0 %), скоростью доступа (8,0 %).

3. В вопросе «У Вас 2 предложения о работе. Что Вы выберете?» большое количество респондентов отдали предпочтение трудоустройству в крупной известной организации со среднерыночной заработной платой на начальной позиции и перспективами карьерного роста, в которую самостоятельно прошли все этапы отбора (78,0 %). Свой выбор многие респонденты объяснили перспективами карьерного роста (64,0 %), стабильностью (15,0 %) и перспективной строчкой в резюме (10,0 %). Другая часть респондентов (22,0 %) выбрала работу в маленькой малоизвестной организации на начальной позиции без явных перспектив карьерного развития, но с большей заработной платой, в которую порекомендовал устроиться знакомый. Свой выбор большинство респондентов этой группы объяснили возможностью получения большей заработной платы (54,0 %). Можно сделать вывод, что на текущем этапе карьерный рост для молодежи важнее высокой оплаты труда при трудоустройстве в организацию на начальную позицию.

4. Среди условий, влияющих на выбор нетворкинга как основного инструмента поиска работы, многие респонденты отмечают наличие круга знакомых, которые могут помочь с трудоустройством в свои организации (58,0 %), и продолжительный период поиска работы (больше 6 мес.) (54,0 %). Это подтверждает важность развитой сети деловых контактов для получения возможности профессиональной самореализации. Также длительный поиск работы стимулирует использование сети деловых контактов как основного метода трудоустройства.

5. Для создания подобной базы в виртуальном пространстве многие респонденты используют такие платформы, как Telegram (64,0 %) и LinkedIn¹ (54,0 %). Большинство из них отметили также чаты в социальных сетях (44,0 %), Instagram² (38,0 %) и ВКонтакте (38,0 %).

6. Для построения сети деловых контактов в реальной жизни большое количество респондентов используют знакомства внутри организации с сотрудниками других отделов (76,0 %). Многие из опрошенных опираются на знакомства с работающими студентами в университете (54,0 %) и с сотрудниками на профессиональных мероприятиях (корпоративы, тренинги, кейс-чемпионаты, встречи в бизнес-клубах и др.) (54,0 %). Можно сделать вывод, что внутренняя корпоративная среда способствует возникновению сети деловых контактов. Общение с однокурсниками является еще одним важным способом нетворкинга для молодых специалистов.

7. Большинство респондентов нашли самостоятельно на рабочих сайтах вакансии в организации, в которой сейчас работают (38,0 %). Многие респонденты узнали о ней через знакомых, друзей или родственников (24,0 %) и через свою сеть деловых контактов (8,0 %). Это означает, что не все молодые специалисты полагаются на нетворкинг при поиске работы.

8. Большинство респондентов при трудоустройстве на текущее место работы самостоятельно прошли все этапы отбора (68,0 %). Многие из них были рекомендованы работодателю знакомыми, однако все равно были подвергнуты процедуре конкурса среди претендентов (22,0 %). Таким образом, сеть деловых контактов не уменьшает количество этапов отбора при трудоустройстве в организацию.

9. Многие респонденты в первую очередь полагаются на близких друзей (62,0 %), руководителей с предыдущих мест работы (58,0 %) и коллег с предыдущих мест работы (56,0 %). Молодые специалисты предпочитают использовать деловые контакты в зависимости от степени доверия и близости.

10. В ответе на вопрос «Насколько развита Ваша сеть деловых контактов?» большинство респондентов выбрали ответ «3–10 контактов» (44,0 %). Это говорит о том, что у большинства респондентов профессиональные связи развиты несильно.

11. Среди факторов, препятствующих расширению сети деловых контактов, большинство респондентов отмечают личностные качества – застенчивость, закрытость и др. (44,0 %), отсутствие временных ресурсов на поиск деловых контактов (42,0 %) и необходимости в расширении сети профессионального взаимодействия (42,0 %), нежелание использовать социальные сети для карьеры (34,0 %) и участвовать в профессиональных мероприятиях (корпоративы, тренинги, кейс-чемпионаты и др.) на регулярной основе (30,0 %). Соответственно, студентам вуза следует развивать навыки коммуникации и выделять время для нетворкинга.

12. Подавляющее большинство респондентов готовы оказывать поддержку с развитием карьеры своим знакомым, родственникам, коллегам по предыдущему месту работы (94,0 %), давать им рекомендации для трудоустройства в свою организацию при наличии вакантной позиции (92,0 %), использовать профессиональные связи для перехода на более высокую должность вне

¹ Внесен в реестр нарушителей прав субъектов персональных данных и заблокирован в РФ.

² Принадлежит компании Meta, признанной экстремистской организацией и запрещенной в РФ.

своей организации (90,0 %), включаться в сети деловых контактов других людей (88,0 %), использовать такого рода взаимодействие для продвижения внутри организации (84,0 %), расширить сеть деловых контактов в Telegram (80,0 %). При этом подавляющее большинство респондентов не готово делать это в Facebook¹ (80,0 %). Возможно последнее связано с изначальным отсутствием популярности указанной социальной сети в России.

13. Многие участники исследования согласны с утверждением, что чем шире сеть деловых контактов, тем больше у субъекта возможностей для развития карьеры в будущем (64,0 %). При этом аналогичная доля респондентов полагает, что найти работу можно, даже не имея сети деловых контактов (64,0 %). Такое противоречие обусловлено разным уровнем развития сети деловых контактов у респондентов.

14. Подавляющее большинство опрошенных не согласны с утверждением «На работе я трачу много времени и усилий на установление контактов с другими людьми» (80,0 %). При этом значительное количество респондентов не поддерживает тезис «Я умею использовать свои связи и контакты для решения рабочих задач» (74,0 %). Это говорит о том, что большинство респондентов умеет расширять сеть деловых контактов, однако это требует от них определенных усилий.

15. Почти все респонденты (86,0 %) отметили, что пандемия Covid-19 никак не повлияла на их отношение к расширению сети деловых контактов; 12,0 % участников исследования стали активнее расширять сеть деловых контактов, 2,0 % – начали меньше уделять ей внимание. Такой результат может быть обоснован тем, что активность студентов вуза в виртуальном пространстве была на высоком уровне и до пандемии Covid-19.

16. Многим респондентам было бы интересно принять участие в тренингах, мастер-классах, вебинарах, нацеленных на обучение способам развития сети деловых контактов (68,0 %). Это означает, что студенты вуза хотят научиться создавать сеть деловых контактов с использованием разных подходов.

Таким образом, значение создания сети деловых контактов для управления карьерой (поиска работы, получения интересных предложений о трудоустройстве) признает большинство респондентов. Основными факторами, способствующими выбору ее как основного инструмента поиска работы, являются наличие круга знакомых, которые могут помочь с трудоустройством в свои организации, и продолжительный период поиска работы (больше 6 мес.). Самыми популярными каналами построения сети деловых контактов в виртуальном пространстве являются Telegram и LinkedIn², в реальной жизни – знакомства внутри организации с сотрудниками других отделов. Близкие друзья, руководители и коллеги с предыдущих мест работы – ключевые деловые контакты, на которые большинство респондентов полагается в первую очередь.

Обобщив результаты электронного анкетирования, можно рекомендовать студентам вуза активнее использовать сеть деловых контактов при построении деловой карьеры и:

1. Личностно совершенствоваться. Для эффективного создания сети деловых контактов важно быть уверенным в себе, понимать свои сильные и слабые стороны, уметь сделать самопрезентацию, в том числе иметь собственные визитки для очных мероприятий.

2. Соблюдать правила этики. При общении важно относиться друг к другу с уважением, соблюдать правила деловой коммуникации и не оскорблять собеседника как в виртуальном пространстве, так и в реальном мире. Кроме того, важно выдерживать дресс-код при посещении очных и онлайн-мероприятий.

3. Оставаться честными. При создании новых деловых контактов важно всегда быть собой, давать достоверную информацию о личных качествах и достижениях, искренне отвечать на вопросы собеседника.

4. Задавать вопросы. Важно не только рассказывать о себе, но и интересоваться аспектами жизни партнера по общению, чтобы построить эффективные деловые контакты.

5. Быть в курсе трендов перед посещением мероприятия. Необходимо заранее изучить актуальные события по тематике мероприятия, так как большинство бесед между его участниками будет посвящено именно этому.

6. Создавать деловые контакты до ситуации необходимости поиска работы. Это – ключ к выживанию на рынке жесткой конкурентной борьбы. Студенты, выпускники, молодые сотрудники, покинувшие свое место работы, при наличии сети деловых контактов смогут в этом случае легче и быстрее трудоустроиться, так как не все вакансии организаций публикуются в открытом доступе, о многих из них можно узнать лишь через знакомых сотрудников.

7. Создавать сеть деловых контактов как в виртуальном пространстве, так и в реальном мире. Важно использовать все возможные способы для ее расширения.

¹ Принадлежит компании Meta, признанной экстремистской организацией и запрещенной в РФ.

² Внесен в реестр нарушителей прав субъектов персональных данных и заблокирован в РФ.

Руководители и специалисты по управлению персоналом могут оказать существенную поддержку молодым сотрудникам в создании сети деловых контактов, а именно:

1. Регулярно организовывать корпоративы. На подобных мероприятиях можно познакомиться с коллегами из других отделов, пообщаться на деловые и неформальные темы, обменяться полезной информацией.

2. Проводить совместные обучающие программы для сотрудников разных направлений. Тренинги для нескольких отделов, баддинг, шэдоуинг, участие в младшем совете директоров и др. – все это способствует расширению сети деловых контактов работника среди коллег.

3. Организовывать адаптационные мероприятия с участием сотрудников разных отделов. На первоначальном этапе вхождения в организацию новым работникам необходимо углубить свое представление обо всех бизнес-процессах, общение с сотрудниками разных отделов не только расширит их сеть деловых контактов, но и предоставит им полезную информацию.

4. Организовывать поездки для персонала компании. Совместный отдых сотрудников разных отделов – отличная возможность укрепить деловые отношения в неформальной обстановке.

5. Формировать группы по интересам. Создание спортивных (волейболистов, любителей йоги и др.), познавательных (игроков в Го, игроков в шахматы и др.), развлекательных (игроков в настольные игры и др.) и других секций будет работать на сплочение командного духа организации и укрепит взаимные деловые контакты сотрудников.

6. Способствовать продвижению новых проектов кросс-функциональных подразделений. Поддержание инициативы сотрудников в плане совместного создания проектов, в реализацию которых вовлечены специалисты разных сфер деятельности, будет не только укреплять взаимные деловые контакты сотрудников, но и способствовать развитию организации в целом.

7. Организовывать встречи работников разных отделов с клиентами организации. Такая коммуникация способствует расширению сети деловых контактов всех участников.

Таким образом, студенты вуза должны начинать строить разветвленную сеть деловых контактов еще до момента поиска работы, а для этого – посещать деловые мероприятия в очном и дистанционном формате, проявлять инициативу при знакомстве с представителями профессиональных кругов, рассказывая о своих сильных сторонах. Разработанные предложения руководителям и специалистам по управлению персоналом могут быть использованы в крупных организациях для повышения эффективности кадрового менеджмента, а также для подготовки сценариев и проведения специальных обучающих мероприятий заданной тематической направленности.

Список источников:

Андреевкова А.В. Цифровизация социальных контактов среди студенческой молодежи в России во время пандемии коронавируса // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2020. № 6 (160). С. 403–426. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.6.1749>.

Грановеттер М. Сила слабых связей // Экономическая социология. 2009. Т. 10, № 4. С. 31–50.

Никулина Ю.Н. Карьерное развитие молодежи в экосистеме кадрового партнерства вуза // Лидерство и менеджмент. 2023. Т. 10, № 2. С. 561–578. <https://doi.org/10.18334/lm.10.2.117238>.

Прозин Я.А., Брагарь Е.П., Сальни И.С. К вопросу о роли влияния профессиональных сообществ на уровень отраслевого развития // Construction and Geotechnics. 2021. Т. 12, № 3. С. 63–71. <https://doi.org/10.15593/2224-9826/2021.3.07>.

Сухоруков Н.Н. Мобильные приложения как инструмент организации нетворкинга // Наука Красноярья. 2020. Т. 9, № 1. С. 173–183. <https://doi.org/10.12731/2070-7568-2020-1-173-183>.

References:

Andreenkova, A. V. (2020) Digitalization of Social Contacts Among University Students in Russia During Covid-19. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. (6 (160)), 403–426. Available from: [doi:10.14515/monitoring.2020.6.1749](https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.6.1749). (In Russian)

Granovetter, M. (2009) The Strength of Weak Ties. *Journal of Economic Sociology*. 10 (4), 31–50. (In Russian)

Nikulina, Yu. N. (2023) Career Development of Young People in the University Staff Partnership Ecosystem. *Leadership and Management*. 10 (2), 561–578. Available from: [doi:10.18334/lm.10.2.117238](https://doi.org/10.18334/lm.10.2.117238). (In Russian)

Pronozin, Ya. A., Bragar, E. P. & Salny, I. S. (2021) The Role of Professional Societies at the Level of Industrial Development. *Construction and Geotechnics*. 12 (3), 63–71. Available from: [doi:10.15593/2224-9826/2021.3.07](https://doi.org/10.15593/2224-9826/2021.3.07). (In Russian)

Sukhorukov, N. N. (2020) Mobile Applications as a Tool for Organising Networking. *Krasnoyarsk Science*. 9 (1), 173–183. Available from: [doi:10.12731/2070-7568-2020-1-173-183](https://doi.org/10.12731/2070-7568-2020-1-173-183). (In Russian)

Информация об авторе

С.С. Авшалумов – магистрант Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия.

Конфликт интересов:

автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Information about the author

S.S. Avshalumov – Master's Degree student, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia.

Conflicts of interests:

The author declares no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию / The article was submitted 14.03.2024;
Одобрена после рецензирования / Approved after reviewing 11.04.2024;
Принята к публикации / Accepted for publication 23.04.2024.

Автором окончательный вариант рукописи одобрен.