

Конкурентоспособность специалиста: ожидания и стратегии будущих менеджеров

Емельянова Н.А.,

кандидат психологических наук, доцент, департамент прикладной лингвистики и иностранных языков факультета гуманитарных наук, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Нижний Новгород, Россия, nemelyanova@hse.ru

Воронина Е.А.,

кандидат филологических наук, доцент, департамент прикладной лингвистики и иностранных языков факультета гуманитарных наук, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Нижний Новгород, Россия, evoronina@hse.ru

В статье анализируется проблема конкурентоспособности выпускников вуза на примере студентов факультета менеджмента. Внимание уделяется расхождению взглядов на конкурентоспособность специалиста у работодателей и выпускников, характеристике ключевых компетенций, необходимых для получения и сохранения работы. В результате опроса студентов выпускного курса о собственной конкурентоспособности, своих ожиданиях и амбициях по поводу перспективного трудоустройства выявлено отношение респондентов к возможностям рынка труда и их оценка карьерных возможностей. Проанализированы и описаны стратегии, которые будущие выпускники используют для повышения своей востребованности как специалистов. Полученные результаты могут быть использованы для разработки и включения в преподавание профессиональных дисциплин компонентов навыков, способствующих развитию конкурентоспособной личности.

Ключевые слова: конкурентоспособность, рынок труда, выпускник вуза, карьерная стратегия, востребованность, профессиональные навыки, мягкие навыки.

Для цитаты:

Емельянова Н.А., Воронина Е.А. Конкурентоспособность специалиста: ожидания и стратегии будущих менеджеров [Электронный ресурс] // Психолого-педагогические исследования. 2018. Том 10. № 4. С. 53–64 doi: 10.17759/psyedu.2018100406

For citation:

Emelyanova N.A., Voronina E.A. Competitiveness of a Specialist: Undergraduates' Expectations and Strategies [Elektronnyi resurs]. *Psikhologo-pedagogicheskie issledovaniya [Psychological-Educational Studies]*, 2018. Vol. 10, no. 4, pp. 53–64 doi: 10.17759/psyedu.2018100406. (In Russ., abstr. in Engl.)

Введение

Конкурентоспособность страны зависит от конкурентоспособности работающего населения – специалистов, которые определяют дальнейшее развитие и составляют важную часть потенциала экономического благосостояния страны [22]. Конкуренция на рынке труда ведет к увеличению миграции, поиску своего места в экономическом пространстве, желанию быть востребованным и иметь возможность выбора, который бы удовлетворял амбициям и устремлениям молодежи. В связи с этим возрастает значимость профессиональной пригодности будущего выпускника, которая позволит в дальнейшем не

только найти интересную высокооплачиваемую работу, но и быть полезным обществу, ощущать свою необходимость в профессиональной среде.

Подготовка квалифицированного специалиста предполагает наличие не только глубоких специальных и профессиональных знаний, но и умение позиционировать себя на рынке труда, умение анализировать и решать проблемы, используя необходимые для этого личностные качества, которые в том числе помогают сотруднику адаптироваться к меняющимся условиям рынка и рабочего места.

Одной из важных задач вуза на сегодняшний день наряду с подготовкой специалиста является развитие способностей личности, раскрытие в студентах потенциала саморазвития [8]. Имидж вуза, его престиж определяются качеством выпускаемых им специалистов и их востребованностью на рынке труда. Возрастающая конкуренция в сфере бизнеса повышает ответственность вуза за соответствие уровня выпускаемых специалистов уровню требований работодателя и вызывает необходимость изучения конкурентоспособности будущих специалистов, их ожиданий от рынка труда, что позволит внести коррективы в процесс обучения и повысить качество подготовки конкурентоспособного специалиста.

Цель данной статьи – рассмотреть теоретические аспекты проблемы конкурентоспособности, выявить личные амбиции и ожидания будущих выпускников относительно перспективной карьеры, а также используемые ими стратегии с целью повышения востребованности на рынке труда.

Представляется целесообразным проанализировать, как конкурентоспособность личности связана с ее востребованностью на рынке труда.

Отечественные и зарубежные исследователи определяют конкурентоспособность выпускника вуза наличием профессиональной компетентности, в которой специальные знания должны совмещаться с навыками общения, основами личностного роста, самодиагностики, т. е. с личностным капиталом, так называемыми мягкими навыками (soft skills) [3; 10].

Н.В. Корнейченко трактует конкурентоспособность личности как интегральное свойство, характеризующееся совокупностью личностных качеств, позволяющих выпускнику быть более успешным на рынке труда по сравнению с другими, обладающими аналогичной подготовкой. Конкурентоспособность – это характеристика специалиста, представляющая собой результат интеграции его профессиональной, социальной и личностной компетентности, обеспечивающей ему уверенность в своих силах и способность выдерживать конкуренцию на рынке труда в сравнении с выпускником аналогичных учебных заведений [6].

По мнению И.В. Вириной, конкурентоспособность предполагает наличие двух уровней способностей: 1) совокупность качеств, характеризующих способности к труду в самом широком аспекте (профессиональная компетентность на достаточном для решения профессиональных задач уровне, наличие знаний по смежным специальностям); 2) набор специальных личностных качеств, процесс реализации трудовых интересов в соответствии со своими склонностями, умение человека находить рабочее место, доказать работодателю свои преимущества перед другими кандидатами (самомаркетинг) [2].

Анализ определений конкурентоспособности современного специалиста позволяет констатировать, что наличие только профессиональных компетенций, не подкрепленных так называемыми мягкими навыками, является недостаточным в условиях современного рынка труда [13].

Понятия твердых и мягких навыков широко используются в зарубежной литературе. Под твердыми навыками понимается умение хорошо делать работу, являющееся результатом обучения, накопления знаний, практической работы [17]. Это те достижения, которые обычно указываются в резюме, а именно: образование, опыт работы, компетенции в определенной сфере деятельности. В то же время наличие социальных и коммуникативных навыков представляется исключительно важным, так как именно эти компетенции позволяют специалисту успешно использовать твердые навыки и, более того, могут рассматриваться как проводники твердых навыков.

Мягкие навыки не являются навыками в традиционном понимании. В словаре Коллинза они определяются как желаемые качества для определенных видов занятости, которые не зависят от приобретенных знаний: они включают здравый смысл, умение работать с людьми, позитивное гибкое отношение [16]. В отличие от твердых навыков, которые являются показателем способности человека выполнять определенные задания, мягкие навыки являются межличностными, и именно они способствуют усилению контактности личности, успешности деятельности и повышают перспективы карьерного роста [18].

Наличие мягких навыков важно для специалистов разных профессий, включая врачей, финансистов, педагогов, даже работников технических специальностей, так как эти качества высоко ценятся работодателями [14]. Для специалистов в сфере управления и бизнеса мягкие навыки можно рассматривать как факторы успеха в профессии [23].

Компании часто ценят межличностные навыки даже выше, чем способности, связанные с выполнением профессиональных задач [16]. Твердые навыки помогают человеку найти работу, а мягкие позволяют ее удержать. Согласно обзору эмпирических исследований, проведенному М. Роблесом [20], преобладающая часть долгосрочного карьерного успеха зависит от навыков работы с людьми. Приводимые процентные соотношения составляют 75% (soft skills) к 25% (профессиональные компетенции) и даже 85% к 15%. По мнению работодателей, основные компетенции, которые они ожидают от выпускников вузов, устраивающихся на работу, включают в себя не только профессиональные умения. Так, в число наиболее востребованных характеристик входят знание иностранных языков и умение работать в интернете, тайм-менеджмент, способность вести переговоры, аргументировать и публично презентовать свою точку зрения, навыки командной работы, творческий подход, стрессоустойчивость и самодисциплина [11]. Некоторые исследователи называют мягкие навыки прикладными навыками XXI в. [12].

За счет гибкого и проактивного подхода сотрудники смогли бы управлять своей карьерной траекторией и конкурентоспособностью, сочетая профессиональные и мягкие навыки. Однако многие выпускники вузов во время поиска работы не умеют пользоваться знаниями и навыками, полученными благодаря высшему образованию [21]. Вследствие этого в рамках академического процесса было бы оправданно способствовать выявлению мягких навыков и их развитию, чтобы облегчить переход от статуса студента-выпускника к статусу специалиста-профессионала [24].

При этом работодатели отмечают, что выпускники, поступающие на работу, часто не обладают мягкими навыками, так как основное внимание вуза сосредоточено на приобретении студентами технических компетенций. В результате компаниям приходится тратить свои средства на обучение работников с целью развития у них социальных и коммуникативных умений, необходимых для повышения эффективности и производительности труда на рабочем месте. Однако если твердые навыки можно освоить и натренировать, то мягкие навыки требуют времени, они с трудом поддаются изменению и их трудно выявить и измерить [19].

С другой стороны, представления студентов о том, что позволит им занять свое место на рынке труда, могут отличаться от мнений потенциальных работодателей и повлиять на выбор вуза и специализации.

Приводимые результаты исследований свидетельствуют о том, что для российских студентов популярными мотивами получения высшего образования являются как прагматические (желание впоследствии устроиться на высокооплачиваемую работу), так и познавательные устремления (новые знания, саморазвитие) [4; 9]. Для гармонизации восприятия обучения, снижения негативного эффекта от излишней формализации и инструментализации образования и, как следствие, повышения осознанности и свободы выбора индивидуальной образовательной траектории, которая бы наиболее полно соответствовала интересам и способностям студентов, целесообразно проводить исследования, которые показывали бы их отношение к данной проблеме. Это позволило бы наметить пути повышения конкурентоспособности как выпускников, так и вузов.

Результаты и их анализ

Исследование проводилось на базе Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (Нижний Новгород); в опросе приняли участие 53 человека (25% мужчин и 75% женщин) выпускного курса факультета менеджмента. Возраст участников исследования находился в диапазоне 19–21 года. Исследование было добровольным и анонимным, полученные личные данные использовались только в обобщенном виде для анализа. Анкета содержала вопросы с возможностью выбора нескольких вариантов ответа. Также в ряде вопросов респондентам предлагалось дать оценку утверждениям по 5-позиционной шкале Лайкерта (1 – минимальное значение, 5 – максимальное значение), затем были вычислены средние значения и процентные доли. Вопросы были составлены с целью выявления самооценки потенциальной конкурентоспособности студентов, отношения к получаемому образованию, перспектив карьерного роста. Также анализировались успеваемость и демография обучаемых.

Опрос показал, что будущие выпускники достаточно высоко оценивают свой потенциал: 94,4% респондентов считают себя достаточно конкурентоспособными. В качестве факторов для такой уверенности (рис. 1) 60% опрошенных назвали хорошее образование (60% оценили качество получаемого образования на 4,4 по 5-балльной шкале), 62% указали на наличие необходимых личностных качеств («я – целеустремленный, волевой, решительный»), 37% отметили, что не боятся трудностей и готовы на разумный риск. Только 5,6% опрошенных не считают себя конкурентоспособными, объясняя это нехваткой уверенности в себе. Хорошее образование может быть одним из воспринимаемых конкурентных преимуществ кандидата. Как показал опрос, одним из критериев качества образования для многих респондентов является престиж вуза, что стало одним из мотивов выбора учебного заведения при поступлении. По мнению респондентов, сам факт того, что они учатся в престижном вузе, значительно повышает их конкурентоспособность (на это указали 57% опрошенных). Большинство студентов подчеркивают важность сочетания нескольких факторов, которые, по их мнению, сделают их конкурентоспособными.

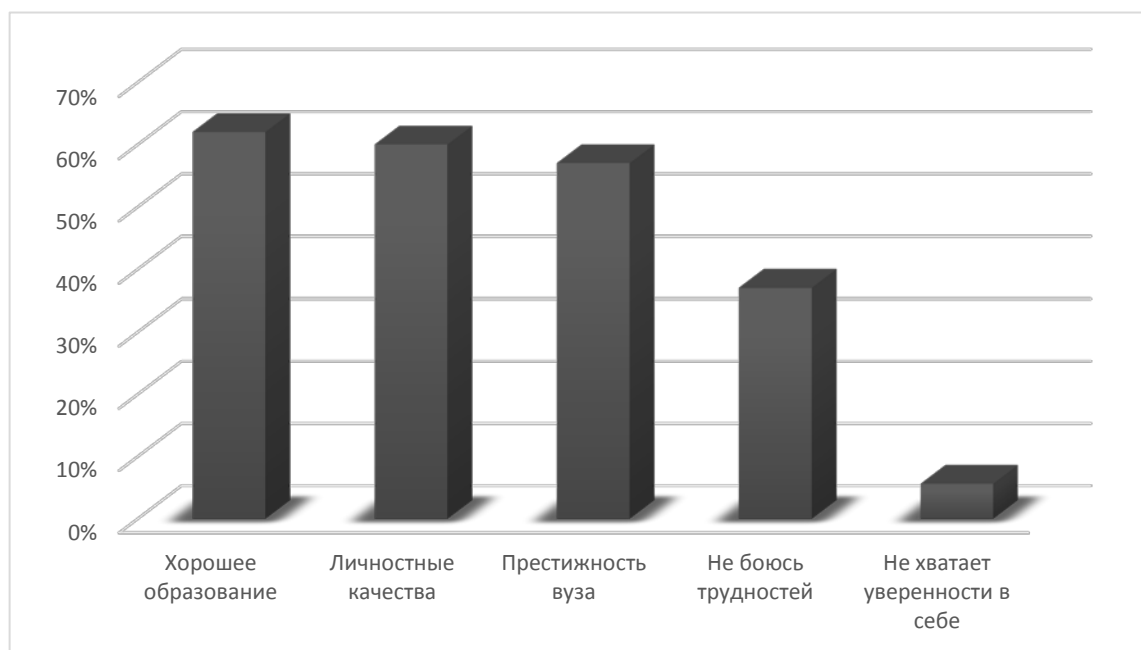


Рис. 1 Оценка собственной конкурентоспособности и ее причин

Примерно четверть опрошенных (23%) указали только один фактор – это хорошее образование, полагая, что это является достаточным условием для успешной карьеры. Такое мнение можно отнести на счет самонадеянности респондентов, неполного понимания ими ситуации на рынке труда. Исследования показывают, что, для того чтобы оставаться конкурентоспособным в современных условиях, нельзя просто ограничиться набором определенных знаний и умений. На первый план выходит необходимость адаптивности, профессиональной мобильности, что требует наличия личного капитала, так называемых мягких навыков. Все более востребованными становятся умение видеть и решать проблемы нестандартным образом, готовность к постоянному переобучению по мере развития и внедрения новых информационных технологий [5].

По мнению Л.М. Митиной, конкурентоспособным длительное время может быть лишь человек, занимающийся любимым делом, приносящим ему удовольствие и удовлетворение. Это позволило бы ему развить не только профессионализм, но и социально-психологические, нравственные характеристики и в целом умение выстраивать гармоничные взаимоотношения с миром [7]. Поэтому важно, чтобы человек осознанно выбирал профессию, которая бы соответствовала его интересам, способностям, где он может реализовать свои устремления и амбиции. Результаты опроса (рис. 2) показали, что большинство респондентов при выборе профессии ориентировались на собственные склонности и желания: 65% указали на то, что получаемое образование связано с областью их интересов. Выбор учебного заведения был обусловлен и другими факторами: 31% респондентов выбрали вуз под влиянием положительных отзывов друзей и знакомых, 15% отметили, что их выбор определили родители. Эти данные свидетельствуют о том, что для большинства студентов выбор будущей профессии был обоснован собственным интересом к избранной специальности, однако для 36% основными мотивами послужили внешние факторы, не связанные с личными предпочтениями (общее количество не составляет 100%, так как респонденты могли выбирать любое число вариантов ответа).

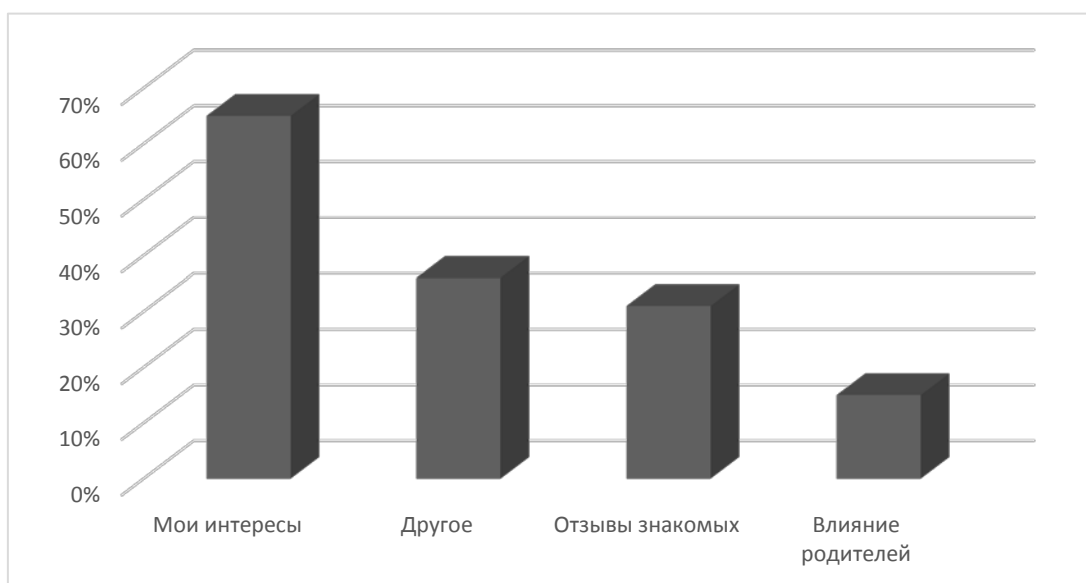


Рис. 2. Причины выбора вуза

Перспективой будущей работы озабочены 94% будущих выпускников, и только 6% ответили, что еще не задумывались над этим вопросом и не планируют свое будущее. Амбиции значительного числа студентов связаны с желанием работать в крупных российских и зарубежных компаниях (на это указали 44% опрошенных), около половины хотели бы создать свой бизнес, для 15% опрошенных не имеет значения, где работать, если хорошо платят, а 6% ответили, что еще не думали об этом (общее количество не составляет 100%, так как респонденты могли выбирать любое число вариантов ответа –рис.3).

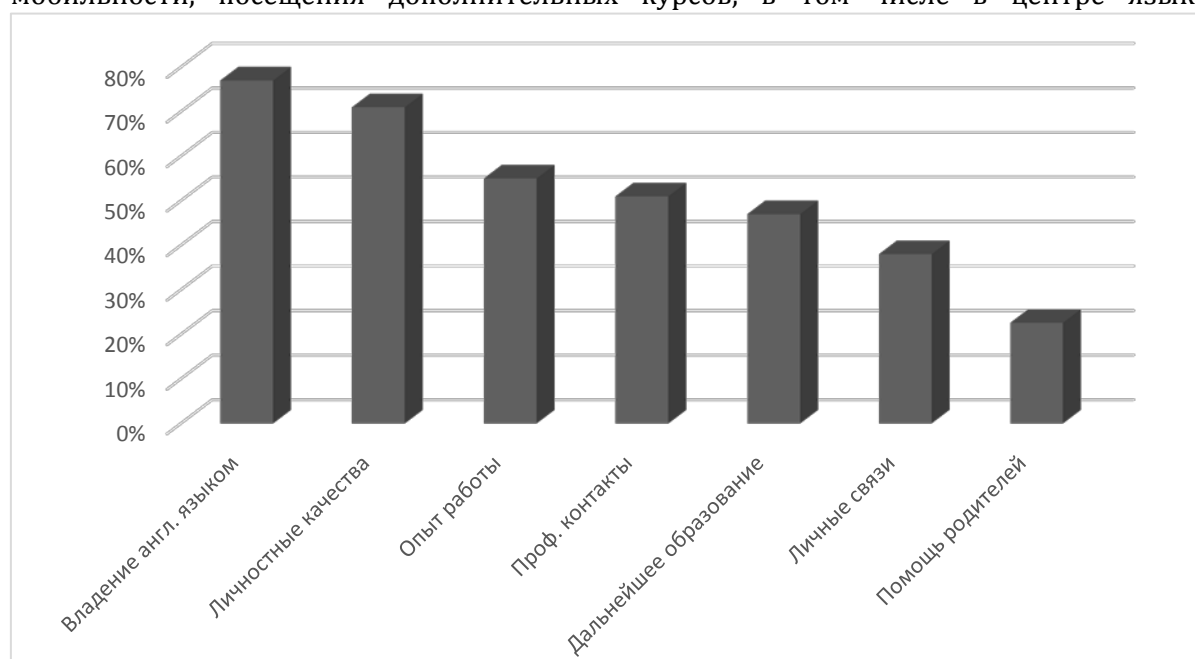


Рис. 3. Планы по трудоустройству

В то же время при ответе на вопрос «Смогли бы вы легко найти работу в крупной российской или иностранной компании?» утвердительно ответили только 12%, отрицательный ответ дали 5%, а 83% затруднились ответить на вопрос. Это свидетельствует о том, что, несмотря на свои амбиции, будущие выпускники не так оптимистично смотрят на перспективу получения желаемого места работы. В условиях конкуренции и сокращения рабочих мест респонденты видят уменьшение возможностей

достойного трудоустройства. Говоря о перспективе будущей карьеры, 32% опрошенных не уверены, что будут работать по специальности, а рассматривают ее как стартовую позицию, которую планируют скорректировать в будущем. Причинами такого явления часть студентов называют ошибку в выборе специализации при поступлении, другие респонденты высказывают сомнение в возможности найти высокооплачиваемую работу в сфере своей специализации. Исследователи проблемы рынка труда указывают на так называемую статусную несовместимость, когда цепочка «образование – статус – доход» оказывается разорванной [1].

Какие стратегии используют будущие выпускники для повышения своих шансов на получение того места работы, которое соответствует их амбициям? Чтобы повысить свою ценность в качестве будущего специалиста, студенты стараются использовать все возможности, которые предоставляет вуз (рис. 4). Достичь этого они стремятся с помощью дополнительного образования, стажировок за рубежом по программе студенческой мобильности, посещения дополнительных курсов, в том числе в центре языковой



подготовки.

Рис. 4. Факторы успешного трудоустройства

При выборе вариантов дополнительного образования обучаемые ориентируются на свои интересы и способности, которые у них проявились или развились в процессе обучения, и стараются получить дополнительное (в том числе второе высшее) образование по смежной или другой специальности, что позволит им значительно увеличить свои шансы при выборе трудоустройства. Так, 47% студентов отметили, что на данном этапе они думают о своих перспективах на будущее и параллельно с обучением по основной специальности получают дополнительное образование либо занимаются самообразованием.

Важным фактором для работодателя, по мнению респондентов, является опыт работы, что побуждает студентов уже в процессе учебы в вузе искать возможности трудоустройства. Все большее количество обучаемых стали совмещать учебу и работу: число студентов старших курсов, имеющих полную или частичную занятость, составляет

52%; около 30% из них начали работать со 2-го курса, причем преобладающее количество составляют иногородние студенты. Основными мотивами такого выбора были названы следующие: желание быть независимым, иметь наличные деньги, оказать помощь родителям. Хотя приобретаемый опыт далеко не всегда связан со специальностью обучаемых, занятость в реальной компании дает будущим специалистам хорошую практику взаимодействия в коллективе, развивает умение работы в команде.

Главными факторами будущего успеха респонденты назвали хорошее владение английским языком (77%), личностные качества (71%), опыт работы (55%).

При поиске работы респонденты рассчитывают на профессиональные контакты, сформированные в процессе обучения в вузе или во время прохождения производственной практики (примерно 51%), на личные связи (38%) и на помощь родителей (22,6%).

Результаты опроса показали, что при ответе на вопрос «Что может повысить вашу конкурентоспособность на рынке труда?» лишь 13% респондентов указали на важность хороших и отличных оценок в дипломе. В то же время, отвечая на вопрос «Что вы делаете для повышения своей конкурентоспособности?», 54% опрошенных указали именно на стремление хорошо учиться. Это может говорить о том, что обучаемые понимают ценность знаний по приобретаемой специальности, а не самих оценок, которые имеют значение для обучаемых и могут не иметь существенного значения для будущего работодателя.

По мнению респондентов, их ценность на момент окончания вуза является высокой для 37% опрошенных, которые оценили ее на 4,5 по 5-балльной шкале, средней для 32% (оценка 3,5) и ниже среднего для 31% респондентов. Самую высокую оценку по 5-балльной шкале получила такая составляющая, как ценность межличностных отношений, сформированных во время учебы: 70% опрошенных оценили этот показатель в 4,7 балла.

Выводы

Результаты проведенного исследования позволяют сделать вывод о том, что респонденты достаточно высоко оценивают свою конкурентоспособность, что говорит о личных амбициях будущих выпускников относительно своих карьерных перспектив. Основными конкурентными преимуществами опрошенные видят свои личностные качества и хорошее владение иностранным языком. Большинство из них считают себя целеустремленными, ответственными, готовыми работать в сложных условиях, что дает им возможность рассчитывать на работу в крупной российской или зарубежной компании. Достаточно большое количество респондентов планируют заняться собственным бизнесом, что указывает на их инициативность и желание самостоятельно строить свою будущую карьеру.

В то же время возможности рынка труда оцениваются будущими выпускниками достаточно реалистично, что вынуждает респондентов использовать различные стратегии наращивания своих конкурентных преимуществ. Важным выводом можно считать и то, что обучаемые готовы взять на себя ответственность за свое обучение и не только заявляют об этом, но и подтверждают это своими действиями, стремясь совершенствовать свои профессиональные компетенции, сочетая работу с учебой с целью повысить свою конкурентоспособность на рынке труда. Достаточно количество молодых людей предпринимают шаги, чтобы получить дополнительное образование, в том числе второе высшее, что действительно говорит об их целеустремленности и готовности повышать свой профессиональный и личностный потенциал.

Часть опрошенных не планируют работать по полученной специальности, так как на этапе поступления выбрали вуз, основываясь на внешних факторах, не связанных с их личными интересами, либо ошиблись с выбором специализации. Понимание ошибочности

выбора профессии в ряде случаев приходит уже в процессе обучения в вузе. Тем не менее, по мнению авторов, необходимо более целенаправленно вести работу по профориентации на этапе подготовки к поступлению, что, конечно, не полностью снимает проблему, но хотя бы частично снизит процент ошибок, в также временных и материальных затрат.

Следует отметить, что репутация вуза оказывает существенное влияние на представление студентов о своей будущей конкурентоспособности: более половины студентов выбрали вуз именно из соображения престижа данного учебного заведения и отметили, что именно этот фактор повышает их уверенность в себе и дает надежду на хорошие перспективы в будущем (рис. 1) Цели, которые ставят перед собой будущие специалисты, достаточно амбициозны, и, несмотря на некоторые сомнения, опрошенные считают, что они будут ценными специалистами и смогут конкурировать на рынке труда.

Полученные результаты могут быть использованы для разработки и включения в преподавание профессиональных дисциплин компонентов мягких навыков (умение работать в команде, общаться с людьми, навыки работы с информацией, лидерские качества).

Необходимо периодически изучать настроения и амбиции учащейся молодежи, чтобы понимать, как будущие специалисты видят сегодняшний рынок труда, насколько они чувствуют себя востребованными в профессиональной среде и какие ожидания формируются у будущих выпускников относительно своей профессиональной карьеры. Информация, которую получают студенты из разных источников, в том числе и от преподавателей вуза, может помочь будущим выпускникам реально оценивать свои перспективы и еще на этапе обучения наращивать свои конкурентные преимущества и повышать перспективы своего предстоящего трудоустройства.

Литература

1. Аврамова, Е.М., Верпаховская Ю.Б. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания // Социологические исследования. 2006. № 4. С. 37–46.
2. Вирина И.В. Формирование и развитие конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда: Автореферат дисс. ... канд. экон. наук. М., 2007. 24 с.
3. Данакин Н.С., Шутенко А.И. Конкурентоспособность выпускников как показатель эффективности работы современного вуза [Электронный ресурс] // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 6. URL: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=15869> (дата обращения: 25.05.2017).
4. Зубок Ю.А., Чупров В.И. Отношение молодежи к образованию как фактор повышения эффективности подготовки высококвалифицированных кадров // Социологические исследования. 2012. № 8. С. 103–111.
5. Касымова Ю.Н. Конкурентоспособность специалиста: некоторые современные подходы экономической науки. [Электронный ресурс] // URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=17989685> (дата обращения: 25.05.2017).
6. Корнейченко Н.В. Формирование конкурентоспособности специалиста гостиничного сервиса в процессе обучения в колледже: Автореферат дисс. ... канд. педагогических наук. Астрахань, 2008. 24 с.
7. Митина Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности. Воронеж: НПО «МОДЭК», 2002. 400 с.
8. Михайлова Ю.Н. Развитие адаптационного потенциала личности студента как фактор оптимизации образовательного пространства вуза // Психологическая наука и образование. 2010. № 5. С. 19–25.

9. Собкин В.С., Ткаченко О.В., Федюнина А.В. Студент педагогического вуза: отношение к образованию и профессиональные планы // Вопросы образования. 2005. № 1. С. 304–319.
10. Andrews J., Higson H. Graduate Employability, 'Soft Skills' Versus 'Hard'. Business Knowledge: A European Study // Higher Education in Europe. 2008. Vol. 33(4). P. 411-422.
11. Dorozynski T., Swierkocki J., Ubraniak W. Employers' Expectations Vis-à-vis Graduates Of Faculties of Economics. Results Of A Direct Study // Comparative Economic Research. 2016. Vol. 19(2). P. 93-109.
12. Gewertz C. Soft skills in big demand: Interest in teaching students habits of mind for success in life is on the rise // Education Week. 2002. Vol. 26(40). P. 25-27.
13. James R. F., James M. L. Teaching career and technical skills in a "mini" business world // Business Education Forum. 2004. Vol. 59(2). P. 39-41.
14. John J. Study on the nature of impact of soft skills training programme on the soft skills development of management students // Pacific Business Review (October/December). 2010. P.19-27.
15. Klaus P. Communication breakdown // California Job Journal. 2010. Vol. 28. P.1-9.
16. Online Collins Dictionary. [Электронный ресурс] // URL: <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/soft-skills> (дата обращения: 05.10.17).
17. Online Dictionary. [Электронный ресурс] // URL: <http://dictionary.reference.com/browse/skills> (дата обращения: 05.10.17).
18. Parsons T. L. Definition: Soft skills. 2008. [Электронный ресурс] // SearchCIO. URL: <http://searchcio.techtarget.com/definition/soft-skills> (дата обращения: 05.10.17).
19. Redford K. How to measure the impact of soft skills training [Электронный ресурс] // URL: <http://www.personneltoday.com/articles/2007/07/17/41446/how-to-measure-the-impactof-soft-skills-training.html> (дата обращения: 05.10.2017).
20. Robles M.M. Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed In Today's Workplace // Business Communication Quarterly. 2012. Vol. 75(4). P.453-465.
21. Tomlinson M. Graduate Employability and Student Attitudes and Orientations to the Labour Market // Journal of Education and Work. 2007. Vol. 20 (4). P. 285-304.
22. Thurow L. Head to Head: The Coming Economic Battle among Japan, Europe, and America. New York: William Morrow & Co, 1992. 336 с.
23. Wellington J. K. The "soft skills" of success: Be it high tech, low tech, or no tech. [Электронный ресурс] // Address by James K. Wellington, delivered to the Arizona Career & Technical Education Conference, on July 19, 2005. URL: <https://www.vsotd.com/issue/2005-20/soft-skills-success> (дата обращения: 05.10.17).
24. Williams A-M.C. Soft Skills Perceived by Students and Employers as Relevant Employability Skills: Doctoral dissertation. 2015. 361 P.

Competitiveness of a Specialist: Undergraduates' Expectations and Strategies

Emelyanova N.A.,

PhD (Psychology), Associate Professor, Department of Applied Linguistics and Foreign Languages, Faculty of Humanities, National Research University Higher School of Economics – Nizhny Novgorod, Russia, nemelyanova@hse.ru

Voronina E.A.,

PhD (Philology) Associate Professor, Department of Applied Linguistics and Foreign Languages, Faculty of Humanities, National Research University Higher School of Economics – Nizhny Novgorod, Russia, evoronina@hse.ru

The article tackles the problem of competitiveness of university graduates. The study sample is represented by the students of the Faculty of Management. The authors analyze differing views on competitiveness among employers and graduates, and characteristics of key competencies required to obtain and keep a job. A survey among the final-year students was aimed at studying their perceptions of their own competitiveness, job ambitions and expectations. The respondents' attitudes towards labour market opportunities and career prospects were revealed. The strategies that the future managers use to improve their employability were described. The obtained results may be used to develop and include in the curricula some components of skills which enable the development of a competitive personality.

Keywords: competitiveness, labour market, university graduate, career strategy, employability, hard skills, soft skills.

References

1. Avraamova E. M., Verpakhovskaya Yu.B. Rabotodateli i vypuskniki vuzov na rynke truda: vzaimnye ozhidaniya [Employers and graduates in the labour market: mutual expectations]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Studies in Sociology], 2006, no. 4, pp. 37-46.
2. Virina I.V. Formirovanie i razvitie konkurentosposobnosti molodykh spetsialistov na rynke truda: Avtoreferat diss. ...kand. ekon. nauk [Building and enhancing the employability of young specialists. Ph.D. (Economy) Thesis]. Moscow, 2007. 24 p.
3. Danakin N.S., Shutenko A.I. Konkurentosposobnost' vypusknikov kak pokazatel' effektivnosti raboty sovremennogo vuza [Elektronnyi resurs] [Graduate employability as an indicator of the effectiveness of a modern university]. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya* [Modern issues of science and education], 2014, no. 6. URL: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=15869> (Accessed 25.05.2017).
4. Zubok Yu.A., Chuprov V.I. Otnoshenie molodezhi k obrazovaniyu kak faktor povysheniya effektivnosti podgotovki vysokokvalifitsirovannykh kadrov [Young people's perceptions of education as a factor raising the effectiveness of preparation of highly-qualified specialists]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Studies in Sociology], 2012, no. 8, pp. 103-111.
5. Kasymova Yu.N. Konkurentosposobnost' spetsialista: nekotorye sovremennye podkhody ekonomicheskoi nauki [Elektronnyi resurs] [Specialist's employability: some modern approaches of economics]. *Nauchnaya elektronnyaya biblioteka eLIBRARY.RU* [Scientific Electronic Library eLIBRARY.RU]. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=17989685> (Accessed: 25.05.2017).
6. Korneichenko N.V. Formirovanie konkurentosposobnosti spetsialista gostinichnogo servisa v protsesse obucheniya v kolledzhe: Avtoreferat diss. ... kand. pedagogicheskikh nauk [Developing employability of hospitality service managers during the college years. Ph.D (Pedagogy) Thesis]. Astrakhan', 2008. 24 p.
7. Mitina L.M. Psikhologiya razvitiya konkurentosposobnoi lichnosti [The psychology of developing a competitive personality]. Voronezh: Publ. NPO «MODEK», 2002. 400 p.
8. Mihajlova Ju.N. Razvitie adaptacionnogo potenciala lichnosti studenta kak faktor optimizatsii obrazovatel'nogo prostranstva vuza [Developing a person's adaptation abilities as a factor of optimization of university's educational environment]. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie* [Psychological Science and Education], 2010, no. 5. pp. 19–25. (In Russ., abstr. in Engl.).

9. Sobkin V.S., Tkachenko O.V., Fedyunina A.V. Student pedagogicheskogo vuza: otnoshenie k obrazovaniyu i professional'nye plany [Perception of education and plans for the future among students of a pedagogical university]. *Voprosy obrazovaniya [Educational Studies]*, 2005, no.1, pp. 304–319.
10. Andrews J., Higson H. Graduate Employability, 'Soft Skills' Versus 'Hard' Business Knowledge: A European Study. *Higher Education in Europe*, 2008. Vol. 33:4, pp. 411–422.
11. Dorozynski T., Swierkocki J., Ubraniak W. Employers Expectations Vis-à-vis Graduates Of Faculties of Economics. Results Of A Direct Study. *Comparative Economic Research*, 2016. Vol. 19:2, pp. 93-109.
12. Gewertz C. Soft skills in big demand: Interest in teaching students habits of mind for success in life is on the rise. *Education Week*, 2002. Vol. 26:40, pp. 25-27.
13. James R. F., James M. L. Teaching career and technical skills in a "mini" business world. *Business Education Forum*, 2004. Vol. 59:2, pp. 39-41.
14. John J. Study on the nature of impact of soft skills training programme on the soft skills development of management students. *Pacific Business Review (October/December)*, 2010, pp.19–27.
15. Klaus P. Communication breakdown. *California Job Journal*, 2010. Vol. 28, pp.1–9.
16. Online Collins Dictionary. [Elektronnyi resurs]. URL: <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/soft-skills> (Accessed 05.10.17).
17. Online Dictionary. [Elektronnyi resurs]. URL: <http://dictionary.reference.com/browse/skills> (Accessed 05.10.17).
18. Parsons T. L. Definition: Soft skills. 2008. [Elektronniy resurs]. SearchCIO. URL: <http://searchcio.techtarget.com/definition/soft-skills> (Accessed 05.10.17).
19. Redford K. How to measure the impact of soft skills training [Elektronnyi resurs]. URL: <http://www.personneltoday.com/articles/2007/07/17/41446/how-to-measure-the-impactof-soft-skills-training.html> (Accessed 05.10.2017)
20. Robles M.M. Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed In Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*, 2012. Vol. 75:4, pp.453–465.
21. Tomlinson M. Graduate Employability and Student Attitudes and Orientations to the Labour Market. *Journal of Education and Work*, 2007. Vol. 20:4, pp. 285–304.
22. Thurow L. Head to Head: The Coming Economic Battle among Japan, Europe, and America. New York: William Morrow & Co, 1992. 336 p.
23. Wellington J. K. The "soft skills" of success: Be it high tech, low tech, or no tech [Elektronnyi resurs]. Address by James K. Wellington, delivered to the Arizona Career & Technical Education Conference, on July 19, 2005. URL: <https://www.vsotd.com/issue/2005-20/soft-skills-success> (Accessed 05.10.17).
24. Williams A-M.C. Soft Skills Perceived by Students and Employers as Relevant Employability Skills. Doctoral dissertation, 2015. 361 p.