DOI: 10.22394/2304-3369-2020-6-71-80 ВАК: 08.00.05

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ОСОБЕННОСТЕЙ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ СТУДЕНТАМИ

М.Н. Шавровская[1*a*], **А.В. Пеша**[2*a*]

[*a*]Уральский государственный экономический университет

АННОТАЦИЯ:

В данной статье представлен анализ особенностей управления карьерой студентами вуза. В исследовании приняли участие студенты направлений подготовки «Экономика труда и управление персоналом» Уральского государственного экономического университета. Анализ полученных данных позволил определить, осознанно или нет выбрали студенты данную специальность, в чем они видят сложности трудоустройства, в каких функциях управления персонала они планируют работать, на какое место в жизни они ставят карьерный успех, какие темы в управлении карьерой являются для них самыми актуальными. Также автор предлагает ряд рекомендаций, которые позволят улучшить процесс обучения, а также сделать развитие студентов более целенаправленным и приближенным к технологиям, используемым в бизнесе.

В статье делается акцент на то, что у студентов важно развивать надпрофессиональные компетенции, так как они играют важную роль в построении карьеры. Объектом исследования данной статьи являются студенты специальности «Экономика труда и управление персоналом». Цель статьи – проанализировать результаты исследования опроса студентов о том, как они управляют своей карьерой в ходе обучения в университете. Для достижения данной цели автор поставил следующие задачи:

1. Определить, что повлияло на выбор специальности «Экономика труда и управление персоналом», насколько он был осознанным.

2. Оценить, как кафедра экономики труда и управления персоналом и в целом университет могут способствовать студентам в управлении их карьерой, определить активность студентов в предлагаемых мероприятиях со стороны вуза.

3. Проанализировать текущую и планируемую трудовую активность студентов (работают ли они по специальности, и, если нет, то планируют ли).

4. Оценить, на какое место в жизни студенты ставят карьеру, какие темы для них актуальны в рамках управления карьерой.

БЛАГОДАРНОСТИ: Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-29-07435.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: карьера, управление карьерой, управление развитием, надпрофессиональные компетенции.

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ: Шавровская М.Н., Пеша А.В. (2020). Результаты исследования особенностей управления карьерой студентами // Вопросы управления. № 6. С. 71–80.

В настоящее время вопросы управления карьерой студентами вуза являются достаточно актуальными [1–3]. От того, насколько осознанно был сделан выбор в пользу той или иной профессии, от уровня вовлеченности в процесс обучения в вузе, в том числе в различные мероприятия, которые предлагаются в ходе получения образования (ярмарки вакансий, стажировки, экскурсии), зависит дальнейшая профессиональная деятельность студентов и их дальнейшая эффективность при трудоустройстве в определенную компанию.

[1]AuthorID РИНЦ: 593628
[2]AuthorID РИНЦ: 864622

© Шавровская М.Н., Пеша А.В., 2020

Кроме этого, современное поколение рассматривает работу не только как способ зарабатывания денег, но и как то, что может приносить удовольствие и быть хобби. Увидеть профессиональные особенности той или иной специальности можно уже на самых первых курсах, но многие студенты проявляют пассивность в этом вопросе, не используя тех возможностей, которые существуют. Такая ситуация складывается, с одной стороны, из-за отсутствия времени (так как студенты работают не по специальности, чтобы быть более или менее финансово независимыми), с другой стороны, из-за низкой мотивацию к глубокому погружению в профессии в силу личных причин (например, лени). Как отмечает Т. Н. Харланова, «значительная часть современной молодежи не имеет четких представлений о будущей профессиональной деятельности и реальной карьере, что создает значительные трудности на пути ее профессиональной социализации» [1].

Также стоит отметить, что у выпускников сложилось неадекватное представление о себе как субъекте карьерной деятельности и несоответствие наличного уровня образования требуемому уровню профессиональной компетентности [2, с. 7]. Многим студентам не хочется заниматься рутинной и однообразной работой, хотя она очень важна для понимания основ профессии. Например, в специальности «Экономика труда и управление персоналом» очень важно понимать специфику кадрового делопроизводства, так как оно является базой в управлении сотрудниками.

Вопросами изучения особенностей построения карьеры студентами занимаются многие отечественные авторы, среди которых можно выделить Н. В. Волкову, О. А. Коропец, М. И. Плутову, В. А. Чикер, Л. Г. Пушкарева, Л. В. Темнова, Н. Н. Доронина, О. А. Лизунова, М. Г. Леухова, Е. С. Богдан, М. Э. Гузич, Л. В. Верниенко, Д. И. Беркутова, Е. М. Громова, Т. А. Горшкова и др. [3–10]. Одной из проблем, которая существует в построении карьеры молодежью, Л. Г. Пушкарева отмечает, что «на выбор профессии влияют такие случайные факторы, как продолжение семейных традиций, нежелание противоречить воле родителей, поступление вместе с друзьями, обучение там, куда „прошел по конкурсу“, просто желание получить высшее образование, независимо от того, какое» [6]. В момент окончания школы и выбора специальности большинству школьникам достаточно сложно определиться с выбором, поэтому управлением карьерой важно заниматься еще в старших классах (если не раньше), заинтересовывая школьников в получении информации о разнообразии профессий. В настоящее время для этого большие возможности, среди которых школьные лагеря об управлении карьерой (в т. ч. при высших учебных заведениях), дни открытых дверей, экскурсии в различные компании и т. д.

По данным информационно-консалтингового центра выбора профессии *orientPROF*, к третьему курсу 50 % студентов уже точно знают, что выбрали не ту профессию, 80 % выпускников никогда не работают по специальности, а к 35 годам человек в современном мире меняет до восьми профессий [7]. Частая смена профессий не говорит о том, что достигается высокий профессиональный уровень, а указывает, в том числе, на то, что при выборе профессии человек не до конца понимает ее специфику. Как следствие, студент, а в дальнейшем и сотрудник, находится в постоянном поиске. При этом есть исследования, которые указывают, что «студенты управленческих специальностей вполне четко представляют то, чего они хотят в карьере, самое главное для них – управление: людьми, проектами, любыми бизнес-процессами» [12].

В управлении карьерой студентами немаловажную роль играет социально-профессиональная ориентация студентов, и, как указывают М. Н. Булаева, А. В. Лапшова, она «предполагает под собой создание социально-педагогических, психологических, материально-технических, культурно-просветительских условий для эффективного взаимодействия с заинтересованными структурными подразделениями различных профессиональных организациях, решающих вопросы дальнейшего трудоустройства выпускников» [13]. Таким образом, в управлении карьерой предполагается системный подход и взаимодействие разных субъектов, начиная от педагогических работников вуза и заканчивая специальными службами, занимающимися практикой студентов и взаимодействием с работодателями.

Кроме этого, на управление карьерой влияют факторы, которые связаны с личными особенностями студентов. Ряд авторов используют понятие «личная конкурентоспособность», выделяя следующие факторы, влияющие на нее:

– целеполагание и способность устанавливать личностно-значимые приоритеты;

– самосознание, высокий уровень самостоятельности и самореализации;

– ранняя профессионализация и профессиональная рефлексия;

– креативность и гибкость мышления;

– адекватная самооценка, эмоциональная устойчивость и волевой компонент [14].

Тема факторов, влияющих на личную конкурентоспособность, тесно связана с важностью развития надпрофессиональных компетенций, и в управлении карьерой, как показывает практика и указывают многие ученые, они важнее профессиональных. Б. Чиматти указывает, что «высшее учебное заведение должно обучать студентов *soft skills* не только для того, чтобы они могли найти работу, но и для того, чтобы они процветали как люди и граждане» [15]. В бизнесе значительные усилия прикладываются для оценки и развития надпрофессиональных компетенций у сотрудников. При этом в высшем учебном заведении можно создавать условия для их формирования, что будет также способствовать успешному управлению карьерой. Как указывает ряд ученых сегодня существует потребность в модернизации практики профессиональной подготовки специалистов, которая сформировалась в России к настоящему времени, и имеет важное значение развитие таких навыков, как социально-профессиональная и виртуальная мобильность, коммуникабельность, практический интеллект, ответственность, коллективизм, работоспособность, корпоративный подход, инновационность [16]. В статьях авторы пишут, что важно менять систему высшего образования и сосредоточиваться на надпрофессиональных компетенциях, которые могут помочь студентам быть более успешными на рынке труда [17, 18].

Для выявления особенностей построения карьеры студентов всех курсов специальности «Экономика труда и управление персоналом» Уральского государственного экономического университета автором было проведено исследование. В опросе приняли участие студенты всех курсов, обучающиеся на программах бакалавриата Уральского государственного университета. Для опроса использовалось анкетирование, случайная выборка (из 122 студентов в опросе приняло участие 64 человека – 52 %). Опрос проходил в ноябре 2019 года с помощью *GoogleForms*. Цель исследования – проанализировать как студенты выбранной специальности управляют своей карьерой в ходе обучения в университете. В проведенном опросе выделено четыре основных блоков:

1. Вопросы, посвященные тому, что повлияло на выбор профессии

2. Вопросы, оценивающие роль кафедры «экономики труда и управления персоналом» и УРГЭУ в управлении карьерой студентов

3. Вопросы о текущей и планируемой трудовой активности студентов

4. Вопросы о месте карьеры в жизни студентов и темах, актуальных для них в рамках управления карьерой.

Автором было выдвинуто несколько гипотез. Первая касается того, что многие студенты выбор в пользу специальности «Экономика труда и управление персоналом» сделали осознанно, так как и вуз, и сама кафедра проводит большое количество профориентационных мероприятий (День открытых дверей, лагеря в период школьных каникул). При этом у кафедры есть свои страницы в различных социальных сетях: *Facebook*, *Instagram*, *ВКонтакте*, – а также свой сайт[3], на котором можно найти основную информацию о специальности. Вторая гипотеза связана с тем, что студенты достаточно пассивно принимают участие в различных мероприятиях, организованных кафедрой, тем самым ограничивая свои возможности в управлении карьерой в ходе получения образование. Третья гипотеза заключается в том, что многие студенты уже работают, но не по специальности. И четвертая гипотеза касается того, что студенты не ставят карьеру на первое место в жизни, как указывалось ранее: современному поколению хочется, чтобы работа была не только спосо-

[3]http://etr.usue.ru/abiturientu/karera-v-hr-sfere-formula-uspekha/.

бом достижения материального благополучия, но и хобби (тем, что приносит удовольствие).

Согласно опросу, 63 % студентов сделали осознанный выбор при поступлении в пользу специальности «Экономика труда и управление персоналом», 27 % проходили по ЕГЭ, остальные 10 % указывают на стечение случайных обстоятельств, либо на близость с домом, либо на выбор родителей. Т. е. более половины студентов понимали сущность специальности «Экономика труда и управление персоналом».

Осознанный выбор профиля обучения влияет на мотивацию работать по данному профилю в будущем, что подтверждает рисунок 1. Так, 36 % студентов работают не по специальности, но планируют работать по специальности; 16 % находится в активном поиске работы по специальности; 16 % уже работают по специальности.

Работа не по специальности для студентов необходима для получения дополнительного дохода, и часто работа по специальности оплачивается гораздо ниже либо не оплачивается совсем. В связи с этим ряд студентов не готовы отказываться от дополнительного дохода в пользу получения опыта работы по специальности. Студенты указывают на то, что работа по специальности на первых этапах предполагает получение достаточно низкого дохода по сравнению с тем, который предлагаются вакансиями, не связанными с профилем «Экономика труда и управление персоналом». Кроме этого, сложность трудоустройства по специальности заключается в том, что студентов не всегда с желанием берут на работу в организации, предпочитая тех, у кого есть хоть какой-то опыт работы. И даже если берут, в редких случаях могут предоставить график, позволяющий совмещать работу и обучение.

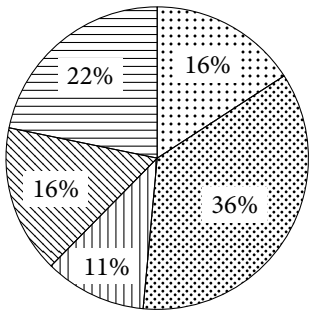


Рисунок 1 – Распределение студентов в зависимости от желания работать по специальности
Figure 1 – Distribution of students depending on the desire to work in the specialty

Таблица 1 – Основные сложности при поиске работы
Table 1 – Main difficulties in finding a job

Понять, где и кем хочу работать	47 %
Получить опыт работы по специальности	33 %
Устроиться на работу	14 %
Недостаток знаний и мало опыта	2 %
Предоставить интересных работодателей для прохождения практики	2 %
Не вижу сложности	2 %

Из таблицы 1 видно, что 47 % опрошенных основной сложностью при поиске работы отмечает понимание того, где и (или) кем они хотят работать. Это указывает на то, что профориентационная работа важна как со школьниками, так и со студентами.

В университете проводятся экскурсии на предприятия, предлагаются места практики, ярмарки вакансий; но, видимо, работу в части консультационной поддержки студентов в области профессионального самоопределения необходимо усиливать. Хотя, с другой стороны, отдел взаимодействия с работодателями и развития кадрового потенциала проводит так называемые «Часы карьеры», на которых студенты могут задать свои вопросы практикам в сфере управления персоналом, но на них студенты специальности «Экономика труда и управление персоналом» не приходят. Возможно, такие «Часы карьеры» необходимо встраивать в саму программу обучения с первого курса, чтобы студенты с самого начала «озадачивались» этим вопросом и планировали прохождение практики в разных подразделениях управления по работе с персоналом. Со студентами также можно ее проводить в виде различных тематических игр, экскурсий по разным функциям управления персоналом. Так, например, у кафедры есть опыт организации экскурсии в архив и деловой игры, когда реальные работодатели проводят собеседования со студентами, чтобы потом предоставить им обратную связь по резюме и поведению в ходе интервью.

Второй по популярности сложностью при поиске работы является получение опыта работы по специальности (33 %). Как уже отмечалось, студентам достаточно сложно совмещать работу по специальности с обучением. Кроме того, на практике не всегда студентам предлагают выполнять реальные задачи, которые позволяют приобретать навыки работы в рамках функций управления персоналом. Хотя студенты часто сами не проявляют активности, чтобы налаживать контакты с организациями. Так, только 45 % опрошенных студентов принимали участие в мероприятиях, организуемых кафедрой «Экономика труда и управление персоналом» в течение последнего года. На данные мероприятия, как правило, приглашаются работодатели, заинтересованные во взаимодействии со студентами. Т. е. только половина студентов использует возможности, которые предоставляет кафедра для налаживания профессиональных связей, углубления понимания выбранной специальности. Только каждый 8 студент из числа опрошенных смог назвать фамилию практика в области экономики труда и управления персоналом, которого он знает. При этом половина названных специалистов – это преподаватели, которые работают на кафедре, а 44 % опрошенных студентов являются студентами 4 курса и ни раз уже проходили практику по специальности в определенной компании. Это снова указывает на то, что многие студенты не стремятся формировать сеть контактов с профессионалами, которые потом могли бы помочь как с консультацией, так и с устройством на практику и поиском работы.

Стоит отметить, что 41 % опрошенных указали, что хотели бы работать специалистом по управлению персоналом, выполняющим разные функции. Функции «подбор» и «обучение и развитие» выбрало по 17 % студентов, «заработную плату» – 11 %, «кадровое делопроизводство» – 9 %, «оценка персонала» – 5 %.

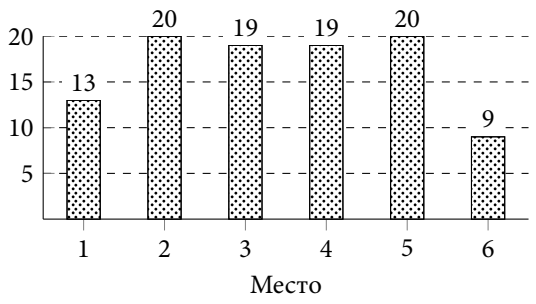


Рисунок 2 – Место карьерного успеха в жизни студентов

Figure 2 – Place of career success in students' lives

Как видно из рисунка 2, карьерный успех на первое место в жизни ставит 13 % студентов, остальные – на второе (20 %). Вероятно, это еще связано с тем, что большая часть опрошенных (75 %) и обучающихся на специальности «Экономика труда и управление персоналом» – это девушки, у которых в приоритете создание семьи. Также, возможно, студенты связывают работу с хобби и не рассматривают ее как самую важную цель в жизни. 47 % студентов отмечают, что посещение занятий в вузе способствует построению карьеры. Соответственно, половина опрошенных студентов не видят связи построения карьеры с непосредственным обучением. Конечно, здесь необходим дополнительный анализ причин, но тем не менее это может указывать на то, что или у студентов уже определены места работы, или они не считают преподаваемые дисциплины (или материал, который на них дается) ценным.

Интересны еще цифры, которые показывают, как с точки зрения студентов кафедра может способствовать построению карьеры. Самые распространённые ответы: налаживание профессиональных связей – 79 %, опыт публичных выступлений – 53 %, участие в научных проектах – 26 %, написание статей – 23 %. Т. е. студенты понимают, что кафедра может способствовать формированию сети социальных контактов, но при этом сами не используют этих возможностей.

Самые популярные темы, посвященные построению карьеры, которым студенты хотели бы уделять время, это «Сильные стороны и зоны роста» (56 % студентов сделали выбор в пользу нее), а также «Индивидуальный план карьеры» (55 %) (рис. 3).

Как вариант, возможно проведение центра оценки на первом курсе для определения «зон роста» студентов (в рамках надпрофессиональных компетенций) с последующем составлением плана карьеры на четыре года, включая в них мероприятия, проводимые кафедрой; выступление на конференциях, стажировки. Также можно разработать «компас

развития», в который включить рекомендуемую литературу для каждой надпрофессиональной компетенции, видео-лекции, художественные фильмы.

Кроме этого, студентам интересны темы «Подготовка к собеседованию» (39 %) и «Технологии поиска работы» (27 %), тренировку по которым предлагает отдел взаимодействия с работодателями и развития кадрового потенциала УрГЭУ.

Говоря о самых популярных темах, которые отмечают студенты, важно отметить, что возможность проведения оценки на первом курсе обучения для определения зон роста студентов была бы бесспорным преимуществом как для вуза, так и для студента. В бизнес-среде для понимания того, какие компетенции необходимо развивать у сотрудников, проводится оценка с помощью таких методов, как ассессмент-центр, оценка 360 градусов, с применением различных видов тестов (в первую очередь, онлайн). Такая оценка позволяет определять траектории развития, составлять индивидуальные планы обучения, мотивировать сотрудников на усиление их «зон роста», а также отслеживать динамику изменений. К студентам тоже может быть применим такой подход, в том числе с использованием современных технологий (в частности, онлайн-платформ для оценки различных компетенций). Онлайн-оценка могла бы позволить автоматически проектировать обучение и развитие сотрудников, встраивая в методы развития важные для учебного заведения мероприятия (научные конференции, мастер-классы от работодателей).

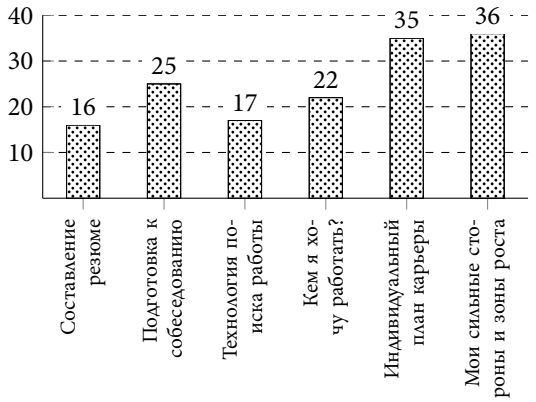


Рисунок 3 – Популярные темы, касающиеся построения карьеры
Figure 3 – Popular career-building topics

Можно было бы внедрить специальную систему мотивации надпрофессиональных компетенций. Существует кейс одного трехлетнего исследовательского проекта, ориентированного на развитие надпрофессиональных компетенций в Европейском Союзе, основная цель которого заключается в создании механизмов, позволяющих преподавателям постоянно поддерживать, наблюдать, оценивать и признавать развитие мягких навыков студентов с помощью цифровых значков [19].

Интересен опыт ученых, создающих машины, способные автоматически обнаруживать черты личности по простым акустическим и визуальным невербальным сигналам, извлекаемым из коротких (30–120 секунд) самопрезентаций [20]. Также есть исследователи, которые описывают свой опыт того, как аспиранты-техники разработали онлайн-систему командной оценки, в которой студенты выполняют и оценивают другие задания, сделанные их сокурсниками, и анализируют, как оценка может способствовать развитию надпрофессиональных компетенций [21].

В первую очередь, студенты хотели бы получить от карьеры материальное благополучие (94 % респондентов выбрали этот вариант), во вторую – самореализацию (75 %), и далее: более высокий социальный статус (58 %), уверенность в себе (55 %), уважение (39 %) и власть (14 %).

В настоящее время для большинства молодых людей важно приобрести самостоятельность от родителей, которая, в первую очередь, может обеспечить материальное благополучие. При этом, как показывают цифры,

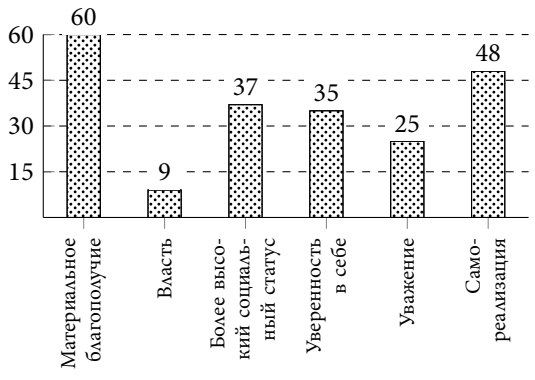


Рисунок 4 – Цели, преследуемые студентами при выборе карьеры
Figure 4 – Goals pursued by students when choosing a career

самореализация также важна, т. е. работа должна быть не только способом зарабатывания денег, но и возможностью получать от нее моральное удовлетворение.

Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы относительно того, каким образом студенты специальности «Экономика труда и управление персоналом» Уральского государственного университета управляют своей карьерой:

1. Согласно опросу, большое количество студентов делает выбор в пользу специальности «Экономика труда и управление персоналом» осознанно. Это говорит, во-первых, о том, что профориентационная работа кафедрой экономики труда и управления персоналом проводиться на хорошем уровне. Во-вторых, вероятно, что студенты перед выбором специальности изучают информацию о будущей профессии через посещение дней открытых дверей, общение с теми, кто уже учится по данному направлению (или закончил его).

2. Основные сложности, которые студенты видят при трудоустройстве, – это понимание того, где и кем они хотят работать, а также получение опыта работы по специальности.

3. Многие студенты хотели бы работать так называемым *HR-generalist*, то есть специалистом по управлению персоналом, выполняющим разные функции (начиная от подбора и обучения, заканчивая кадровым делопроизводством и мотивацией).

4. Карьерный успех для многих студентов не является самым важным в жизни, большинство от работы ожидают получить материальное благополучие и самореализацию.

5. Самые актуальные темы в управлении карьерой являются для них две тесно взаимосвязанных между собою темы: понимание сильных и слабых сторон и составление индивидуального плана развития.

Прведённое исследование показывает, что важно усиливать роль вуза в оценке и развитии надпрофессиональных компетенций с помощью инструментов, которые используются в бизнес-среде. В условиях распространения онлайн-формата в обучении (а в некоторых случаях и полный переход в такой формат) особенно актуальным становится повышение вовлеченности студентов в процесс изучения своей профессии и управления карьерой. В этом случае особую роль играют преподаватели, уровень развития их навыков в части использования современных технологий в онлайн-обучении (например, *mentimeter*, *jamboard*, *trello*, *padlet*). Также стоит отметить, что в условиях развития цифровых технологий вузам стоит внедрять онлайн-платформы для оценки и развития надпрофессиональных компенетций студентов. Это позволит с одной стороны повысить эффективность их развития и систематизировать управление карьерой, с другой – увеличить привлекательность вузов как места получения образования.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Харланова Т.Н. (2015). Развитие карьерных ориентаций студенческой молодежи в процессе профессиональной подготовки : диссертация на соискание научной степени кандидата психологических наук. Москва.

2. Верниенко Л.В. (2017). Стратегии построения карьеры студентами в процессе получения высшего образования // Синергия. № 1. С. 7–12.

3. Пеша А. В., Камарова Т.А., Патутина С.Ю. (2019). Дорожная карта взаимодействия высшего учебного заведения, работодателей и студентов в условиях современной инновационной экономики // Современное образование. № 1. С. 48–62.

4. Волкова Н.В., Чикер В.А. (2016). Особенности карьерной мотивации в контексте теории поколений: результат эмпирического исследования // Вестник СПбГУ. Сер. 8. Менеджмент. Вып. 4. С. 79–105.

5. Коропец О.А., Пеша А.В., Плутова М.И. (2017). Управление карьерой на этапе профессиональной подготовке студентов экономических специальностей // Экономика и предпринимательство. № 8-2. С. 1005–1008.

6. Пушкарева Л.Г., Мусин А. (2014). Размышления о карьере (по данным опроса молодежи) // Концепт. Спецвыпуск № 2. ISSN 2304-120X. URL: http://e-koncept.ru/2014/14518.htm (дата обращения: 26.05.2020).

7. Темнова Л.В., Лизунова О.А. (2017). Фак-

торы формирования карьерных траекторий выпускников ВУЗов // Высшее образование в России. С. 89–97.

8. Доронина Н.Н. (2017). Карьерные ориентации студентов ВУЗа // Научные ведомости белгородского университете. Серия: Гуматиарные науки. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/karier nye-orientatsii-studentov-vuza-1 (дата обращения: 26.05.2020).

9. Лесникова С.Л., Леухова М.Г. (2018). Профессиональное самоопределение студентов ВУЗа как условие профессиональной идентичности: аспект отношения к профессиональной карьере // Балтийский гуманитарный журнал. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/professional noe-samoopredelenie-studentov-vuza-kak-uslovie-professionalnoy-identichnosti-aspekt-otnosheniya-k-professionalnoy (дата обращения: 26.05.2020).

10. Богдан Е.С., Гузич М.Э. (2016). Психологический аспект планирования и управления индивидуальной карьерой студентами и выпускниками ВУЗа // Психолого-педагогические проблемы в образовании. № 6. С. 178–183.

11. Беркутова Д.И., Громова Е.М., Горшкова Т.А. (2018). Становление профессиональной идентичности как фактор проектирования карьерной стратегии современного студента ВУЗа // Самарский научный вестник. Т. 7. № 4 (25). С. 299–304.

12. Гирфатова А.Р., Пискарева С.Е. (2015). Взаимосвязь личностных качеств и особенностей карьерной ориентации студентов управленческих специальностей // Вестник Башкирского университета. Т. 20. № 4. С. 1413–1416.

13. Булаева М.Н., Лапшова А.В. (2017). Современные тенденции развития социально-профессиональной ориентации студентов вуза // Карельский научный журнал. Т. 6. № 4 (21). С. 21–24.

14. Краковецкая И.В., Кудашкина Л.А. (2018). Формирование личной конкурентоспособности студентов в условиях трансформации университетов // Университетское управление: практика и анализ. Т. 22. № 2. С. 106–115.

15. Cimatti B. (2016). Definition, development, assessment of soft skills and their role for the quality of organizations and enterprises, *International Journal for Quality Research*, vol. 10, no. 1, pp. 97–130.

16. Zeer E.F., Tretyakova V.S., Scherbina E.Y., Bukovey T.D. (2018). Convergence as methodological basis for development of trans-professionalism of activity subjects, *Eurasian Journal of Analytical Chemistry*, vol. 13, no. 1b.

17. Smidt W. (2015). Big Five personality traits as predictors of the academic success of university and college students in early childhood education, *Journal of Education for Teaching*, vol. 41, no. 4. pp. 385–403.

18. Thongthew S. (2014). Changes in teacher education in Thailand 1978–2014, *Journal of Education for Teaching*, vol. 40, no. 5, pp. 543–550.

19. O'Connor A., O'Connor A., Seery N., Cleveland-Innes M. (2016). Identifying, Developing and Grading 'Soft Skills' in Higher Identifying, Developing and Grading 'Soft Skills' in Higher Education: A Technological Approach Education. In: Higher Education in Transformation Conference. Ontario.

20. Batrinca L.M., Mana N., Lepri B., Pianesi F., Sebe N. (2011). Please, tell me about yourself: automatic personality assessment using short self-presentations. In: Proceedings of the 13th international conference on multimodal interfaces, pp. 255–262.

21. Pisoni G., Gaio L., Rossi A. (2019). Investigating Soft Skills Development through Peer Reviews Assessments in an Entrepreneurship Course. In: IEEE International Symposium on Multimedia (ISM).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ:

Шавровская Марина Николаевна – кандидат экономических наук, доцент; Уральский государственный экономический университет (620144, Россия, Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45); marina_bel@list.ru.

Пеша Анастасия Владимировна – кандидат экономических наук, доцент; Уральский государственный экономический университет (620144, Россия, Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45); myrabota2011@gmail.com.

RESEARCH RESULTS OF THE FEATURES OF THE CAREER MANAGEMENT BY STUDENTS

M.N. Shavrovskaya[4a], **A.V. Pesha**[5a]

[a]Ural State University of Economicis

ABSTRACT:

This article presents an analysis of the features of career management by University students. The study involved the students of the areas of training "Labor Economics and Personnel Management" of the Ural State University of Economics. The analysis of the obtained data allowed us to determine whether students consciously or not chose this specialty, what they see as the difficulties of employment, what functions of personnel management they plan to work in, what place in life they put career success, what topics in career management are the most relevant for them.

The author also offers several recommendations that will improve the learning process, as well as make the development of students more focused and closer to the technologies used in business. The article focuses on the fact that it is important for students to develop supra-professional competencies, since they play an important role in building a career. The object of research in this article are students of the specialty "Labor Economics and Personnel Management". The purpose of the article is to analyze the results of a survey of students on how they manage their career during their studies at the University. To achieve this goal the author set the following tasks for himself:

1. Determine what influenced the choice of specialty "Labor Economics and Personnel Management", as far as it was conscious.

2. Evaluate how the Department of Labor Economics and Personnel Management and the University can help students manage their careers, determine the efforts of students in the proposed activities on the part of the University.

3. Analyze the current and planned labor activity of students (whether they work in their specialty, and if not, whether they plan to).

4. Evaluate where students place their careers in their lives and what topics are relevant to them in the context of career management.

FUNDING: The study was carried out with the financial support of the RFBR within the framework of scientific project no. 19-29-07435.

KEYWORDS: career, career management, development management, supra-professional competence.

FOR CITATION: Shavrovskaya M.N., Pesha A.V. (2020). Research results of the features of the career management by students, *Management Issues*, no. 6, pp. 71–80.

REFERENCES

1. Kharlanova T.N. (2015). Development of career orientations of student youth in the process of professional training. Ph. D. thesis. Moscow.

2. Vernienko L.V. (2017). Strategies for building a career by students in the process of obtaining higher education, *Synergy*, no. 1, pp. 7–12.

3. Pesha A.V., Kamarova T.A., Patutina S.Yu. (2019). Roadmap of interaction of a higher educational institution, employers and students in the conditions of a modern innovative economy, *Modern Education*, no. 1, pp. 48–62.

4. Volkova N.V., Chiker V.A. (2016). Features of career motivation in the context of the theory of generations: the result of empirical research, *Bulletin of St. Petersburg State University. Ser. 8. Management*, Issue 4, pp. 79–105.

[4]RSCI AuthorID: 593628

[5]RSCI AuthorID: 864622

5. Koropets O.A., Pesha A.V., Plutova M.I. (2017). Career management at the stage of professional training of students of economic specialties, *Economics and Entrepreneurship*, no. 8-2, pp. 1005–1008.

6. Pushkareva L.G., Musin A. (2014). Reflections on a career (according to a survey of young people), *Concept*, spec. no. 2. ISSN 2304-120X. URL: http://e-koncept.ru/2014/14518.htm (accessed 26.05.2020).

7. Temnova L.V., Lizunova O.A. (2017). Factors of the formation of career trajectories of university graduates, *Higher education in Russia*, pp. 89–97.

8. Doronina N.N. (2017). Career orientations of university students, *Scientific Bulletin of Belgorod University. Series: Humanitarian sciences*. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/kariernye-orientatsii-studentov-vuza-1 (accessed 26.05.2020).

9. Lesnikova S.L., Leukhova M.G. (2018). Professional Self-Determination of University Students as a Condition of Professional Identity: Aspect of Attitude to Professional Career, *Baltic Humanitarian Journal*. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-samoopredelenie-studentov-vuza-kak-uslovie-professionalnoy-identichnosti-aspekt-otnosheniya-k-professionalnoy (accessed 26.05.2020).

10. Bogdan E.S., Guzich M.E. (2016). The psychological aspect of planning and managing individual careers by students and graduates of the university, *Psychological and pedagogical problems in education*, no. 6, pp. 178–183.

11. Berkutova D.I., Gromova E.M., Gorshkova T.A. (2018). Formation of professional identity as a factor in the design of the career strategy of a modern university student, *Samara Scientific Bulletin*, vol. 7, no. 4 (25), pp. 299–304.

12. Girfatova A.R., Piskareva S.E. (2015). The relationship of personal qualities and characteristics of career orientation of students of management specialties, *Bulletin of the Bashkir University*, vol. 20, no. 4, pp. 1413–1416.

13. Bulaeva M.N., Lapshova A.V. (2017). Modern trends in the development of social and professional orientation of university students, *Karelian scientific journal*, vol. 6, no. 4 (21), pp. 21–24.

14. Krakovetskaya I.V., Kudashkina L.A. (2018). Formation of personal competitiveness of students in the context of the transformation of universities, *University management: practice and analysis*, vol. 22, no. 2, pp. 106–115.

15. Cimatti B. (2016). Definition, development, assessment of soft skills and their role for the quality of organizations and enterprises, *International Journal for Quality Research*, vol. 10, no. 1, pp. 97–130.

16. Zeer E.F., Tretyakova V.S., Scherbina E.Y., Bukovey T.D. (2018). Convergence as methodological basis for development of trans-professionalism of activity subjects, *Eurasian Journal of Analytical Chemistry*, vol. 13, no. 1b.

17. Smidt W. (2015). Big Five personality traits as predictors of the academic success of university and college students in early childhood education, *Journal of Education for Teaching*, vol. 41, no. 4. pp. 385–403.

18. Thongthew S. (2014). Changes in teacher education in Thailand 1978–2014, *Journal of Education for Teaching*, vol. 40, no. 5, pp. 543–550.

19. O'Connor A., O'Connor A., Seery N., Cleveland-Innes M. (2016). Identifying, Developing and Grading 'Soft Skills' in Higher Identifying, Developing and Grading 'Soft Skills' in Higher Education: A Technological Approach Education. In: Higher Education in Transformation Conference. Ontario.

20. Batrinca L.M., Mana N., Lepri B., Pianesi F., Sebe N. (2011). Please, tell me about yourself: automatic personality assessment using short self-presentations. In: Proceedings of the 13th international conference on multimodal interfaces, pp. 255–262.

21. Pisoni G., Gaio L., Rossi A. (2019). Investigating Soft Skills Development through Peer Reviews Assessments in an Entrepreneurship Course. In: IEEE International Symposium on Multimedia (ISM).

AUTHORS' INFORMATION:

Marina N. Shavrovskaya – Ph.D. of Economic Sciences, Associate Professor; Ural State University of Economicis (62/45, 8 Marta/Narodnoy Voli St., Ekaterinburg, 620144, Russia); marina_bel@list.ru.

Anastasiya V. Pesha – Ph.D. of Economic Sciences, Associate Professor; Ural State University of Economicis (62/45, 8 Marta/Narodnoy Voli St., Ekaterinburg, 620144, Russia); myrabota2011@gmail.com.