

МЕТОДИКА РАЗВИТИЯ ЛИЧНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

А. А. Шерстнева

кандидат технических наук, доцент, Санкт-Петербургский государственный университет телекоммуникаций имени профессора М. А. Бонч-Бруевича, г. Санкт-Петербург, Россия, shers7neva@gmail.com

Целью статьи является разработка методики для поддержки выпускников университетов и молодых специалистов на начальном этапе их трудовой деятельности. Приведены предложения по преодолению сложностей и стереотипов в поведении и отношениях, а также даны конкретные рекомендации для корректного определения целей и намерений сотрудников на период выполнения их рабочих задач. Статья представляет пошаговую структуру системы интегрирования рабочих и учебных задач, итогом которой должна быть приоритизация и смещение акцентов с целью достижения профессионального роста.

Ключевые слова: образование; управление; компетенция; навык.

METHODS OF PERSONAL COMPETENCE DEVELOPMENT IN THE LABOR ADAPTATION OF YOUNG PROFESSIONALS

A. A. Sherstneva

PhD in technical sciences, associated professor, St. Petersburg State University of Telecommunications named after Professor M. A. Bonch-Bruевич, St. Petersburg, Russia, shers7neva@gmail.com

The article purpose is to develop a methodology to support university graduates and young specialists at the initial stage of their work activity. Suggestions are given for overcoming difficulties and stereotypes in behavior and relationships, as well as specific recommendations for correctly defining the goals and intentions of employees during the period of performing their work tasks. The article presents a step-by-step structure of the system for integrating work and educational tasks. The expected results include prioritization and shifting of emphasis in order to achieve professional growth.

Keywords: education; management; competence; skill.

Применительно к учебному процессу при определении эффективности результатов обучения необходимо иметь объективную оценку работоспособности каждого студента, которая производится на основе его личностных характеристик, взаимодействия с преподавателем, добросовестного отношения к учебе, способности находить решение в нестандартных ситуациях, устойчивости мышления, способности оценивать перспективы, т. е. самооффективности. Анализ полученных сведений подлежит сортировке и упорядочиванию по классификационным признакам.

Однако, комбинирование перечисленных выше показателей самооффективности студента не дает возможности достоверно оценить результативность его работы, поскольку этот фактор зависит не только от студента, но и от преподавателя, занятого в этой области деятельности. Предлагается рассмотреть модель развития социально-трудовой адаптации.

Обобщенной целью составления модели является дополнительное развитие профессиональных компетенций в части получения практических навыков. Теоретические знания уточняются и дополняются результатами практических исследований [1–3]. Ожидаемые результаты от внедрения модели развития социально-трудовой адаптации обучающихся и обучающихся заключаются в

следующих тезисах. На этапе адаптации происходит уравнивание значимых и второстепенных факторов при принятии решения. Неравномерность и непоследовательность суждений и, как следствие, излишнее обобщение, отсутствие конкретных причин принятия управленческих решений постепенно сменяется на обучение для решения различных вопросов. Сотрудники начинают прояснять, расспрашивать заинтересованные стороны о том, что необходимо делать, по каким критериям принимать решение, получать необходимые инструкции и действовать в строгом соответствии с ними. При «глухой» инструкции без разъяснений о выполнении заданий, где сотрудники ограничены стандартной постановкой задачи, самим сориентироваться им непросто. В этот момент фиксируются нарушения в логике изложения, чрезмерное обобщение при определении целей, наблюдается тенденция к уравниванию внутрисистемных факторов, смысловые искажения при определении задач и разноплановость мышления.

В процессе выполнения трудовых обязательств на этапе получения обратной связи важно начинать не с логической обоснованности в разборе трудностей, а с выполнения конкретных действий по преодолению сложностей и с демонстрации нового стиля реагирования для разрушения стереотипов в поведении и отношениях.

Задача заключается в разработке идеального дня и недели, которая включает привычки, ежедневную рутину дел, и те полезные вещи, которые студент хотел бы видеть в своем ежедневном расписании.

Шаг 1. Составить перечень всех дел, которые включаются на постоянной основе. Например, упражнения йоги, медитация, ведение дневника, возможно, игра на гитаре, рисование.

Записывать следует в виде большого списка. Другой способ заполнения – спросить себя, что идеальная, лучшая версия студента делала бы ежедневно, еженедельно. У каждого свое видение лучшего «я», того, что делает этот человек регулярно – занимается спортом, гуляет с собакой.

Шаг 2. Разберите свой лист на две подсети. В первой – задачи, которые выполняются каждый день и регулярно, без смещения. Вторая – лист недельной активности, т. е. один или два раза в неделю.

Также сделайте третью колонку на месяц, если есть то, что вы хотите делать, может быть, раз в месяц. Сюда заносится то, что приносит радость, но это не является частью вашего ежедневного или еженедельного расписания.

Шаг 3. Просмотреть свой ежедневный список и определить, сколько времени в идеальном варианте возможно тратить на каждое из этих занятий. Уточнить, сколько времени занимает каждое занятие в течение часа. Например, медитация, занимает ли 5 минут или 30 минут. Для каждого пункта запишите идеальное количество времени, которое вы хотели бы потратить на это занятие.

Шаг 4. Начать планировать свой день, встраиваясь во все эти занятия.

Здесь следует определить вещи первой необходимости, например, сколько времени вам приходится тратить на поездки до учебы и на работу, а также на утреннюю рутину, например, чистку зубов, завтрак. Сколько времени уделяется на каждое занятие в течение дня.

Принимая во внимание, что в сутках 24 часа, как правило, на этом этапе выясняются все нестыковки идеального расписания. Для того, чтобы выполнить все запланированные события требуется больше 24 часов и тогда начинается планирование и упорядочивание.

Шаг 5. Сложить все время, которое складывается в идеальный день. Если меньше 24 часов – отлично, достаточно времени, чтобы сделать все, что хотелось. Если больше 24 часов – тогда придется что-то удалять, т. е. быть реалистом (рис. 1).

Шаг 6. Встроить в свое расписание также и те занятия из второй колонки на пятом шаге недельной и более активности.

Неплохо оставить свободное время, для незапланированных действий и оставить возможность добавить в свое расписание новые привычки и дела. Таким образом, найти свободное место в расписании, чтобы чередовать нерегулярные занятия.

Шаг 7. Выполнение и обратная связь. По ходу выполнения своего плана вносятся изменения, убираются 2–3 занятия трудновыполнимые либо неуместные. Происходит приоритезация и смещение акцентов.

Выполнение

- Что поможем мне чувствовать себя на пути к успеху
- Перечень

Шаблоны

Утро

[перечень]

Вечер

❖ Движение
[перечень]

❖ Здоровая еда
[перечень]

❖ Свободное время
[перечень]

❖ Выходные
[перечень]

Рис. 1. Пример реализации системы интегрирования рабочих и учебных задач

Общая рекомендация заключается в разделении рабочих и учебных задач, формировании двух независимых списков.

Кроме того, утренние и вечерние задачи имеет смысл разбивать сотрудникам с нормированным рабочим и учебным графиком с целью расчета часозатрат на выполнение как учебных, так и рабочих задач и определения сдвига в сторону тех или иных. По желанию, возможно выделение выходных и свободных дней в отдельную группу для внесения отдельного расписания и свободных часов (рис. 2).

Шаблоны

Утро

✓ [перечень]

Вечер

❖ Движение
✓ [перечень]

❖ Здоровая еда
✓ [перечень]

❖ Свободное время
✓ [перечень]

❖ Выходные
✓ [перечень]

Рис. 2. Система разбивки рабочих и учебных задач по времени выполнения

После выполнения инструкции, имеет смысл вернуться к первому шагу и еще раз просмотреть весь перечень дел, составленный на месяц. Определиться с дальнейшими задачами, узнать какие

не были выполнены либо на недостаточно хорошем уровне и, в целом, отметить какие задачи занимают большее количество времени и при необходимости переориентироваться.

Таким образом, при следовании предложенной методики достигается не только упорядочивание собственных дел, но и наблюдается рост профессиональных и личных компетенций, что, в свою очередь, значительно облегчает этап вливания в новый рабочий коллектив, нахождения своего места в этом коллективе, понимание целей своего труда и путей достижения профессионального роста.

Библиографические ссылки

1. *Шерстнева А. А.* «Модель организации управления проектами в учебном процессе», свидетельство о регистрации электронного ресурса ОФЭРНиО от 21.02.2022, № 24951.

2. *Шерстнева А. А.* Предпринимательская самоэффективность как инструмент ESG формирования // V Международная научно-практическая конференция «Научные исследования современных проблем развития России». СПбГЭУ, Санкт-Петербург, 2024. С. 122–125.

3. *Шерстнева А. А.* Развитие социально-трудовой адаптации // VI Национальная научно-методическая конференция с международным участием «Архитектура университетского образования». Санкт-Петербург, 2024. С. 249–252.

4. *Шерстнева А. А.* Модель организации управления проектами в структуре ESG // V Международная научно-практическая конференция «Предпринимательство и инновации на рынках Азиатско-Тихоокеанского региона-2023». ДВФУ, Владивосток, 2023. С. 20.