

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

Кафедра педагогики
и образовательных технологий

**РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРИ ОБУЧЕНИИ
ПЕРСОНА, ВПЕРВЫЕ ОСВАИВАЮЩЕГО ПРОФЕССИЮ**

АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ
КВАЛИФИКАЦИОННОЙ
РАБОТЫ МАГИСТРА

студентки 3 курса 383 группы
направления 44.04.01 «Педагогическое образование»
профиль – «Образование взрослых»
факультета гуманитарных дисциплин,
русского и иностранных языков

Ерофеевой Дарины Алексеевны

Научный руководитель
Доцент кафедры педагогики,
кандидат педагогический наук,
доцент

_____ Н. Ю. Курчатова

Зав. кафедрой
Доцент кафедры педагогики,
кандидат педагогический наук,
доцент

_____ Е. И. Балакирева

Саратов 2025

Введение. Актуальность темы исследования обусловлена тем, что современная ситуация формирования бизнес-парадигмы, прогрессивное становление конкурентоспособности вынуждают организации постоянно совершенствовать профессионализм работников. Лидеры таких компаний, как УК «Альфа-Капитал», «METRO Cash and Carry», ПАО «БИНБАНК», ОАО АКБ «РосЕвробанк», Дирекция МФЦ и многие другие отмечают, что продуктивность, качественное и оперативное достижение поставленных целей определяются качественной и многоаспектной подготовкой специалистов. На законодательном уровне постоянное обучение и совершенствование навыков определяется Законом «Об образовании», в котором говорится о том, что в современном мире человек может учиться всю жизнь (непрерывное образование).

Важной задачей для наибольшего количества предприятий является набор таких специалистов, у которых не нужно формировать универсальные и профессиональные компетенции, сопровождать их профессиональное становление. Так, согласно проведенному исследованию компании hh.ru в 2023 году доля вакансий для молодежи составляла в среднем 9% от общего количества вакансий сервиса. К началу января 2024 года было доступно более 70 тыс. активных вакансий для молодых специалистов ежедневно, а работодателям предоставлено 686 тыс. активных резюме начинающих соискателей. В итоге среди молодых специалистов конкурс составил 10 человек на одно рабочее место. Эти данные свидетельствуют о том, что работодатели предпочитают кандидатов с опытом, избегая найма молодых специалистов, чья профессиональная зрелость и надежность ограничены. Такая практика сопряжена с дополнительными затратами на обучение и поддержку работников, ведь молодые специалисты не обладают достаточным количеством компетенций и не имеют опыта в работе.

Ситуацию усугубила и реформа высшего образования. В 2018 году по ряду направлений подготовки и специальностям высшего образования стали реализовываться Федеральные государственные образовательные стандарты

(ФГОС 3++), по которым произошло сокращение часов на изучение дисциплин предметной подготовки, а также сокращение количества спецкурсов и факультативов, что в свою очередь повлекло за собой снижение качества подготовки будущего специалиста. Кроме того, ряд молодых людей, не найдя себя в той области, в которой получили образование, совершают попытки найти себя в новой профессии, получая переподготовку.

Еще одной фактором, из-за которого компании не хотят принимать на работу молодых специалистов, является статья 70 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ, по которой работодатель обязан принять специалиста на работу, но у него нет периода оценки сформированности компетенций у молодого специалиста, поэтому он вынужден принять его в штат при отсутствии возможности уволить из-за нехватки необходимых навыков.

В связи с этим многие исследователи отмечают (В.Р. Веснин, И.Д. Лушников, О.В. Богданова), что сотрудники, впервые осваивающие профессию, имеют наибольшие трудности при устройстве на работу и в период адаптации. У них отсутствует практический опыт, мобильность как качество сотрудников; у них также недостаточная теоретическая подготовка к восприятию процессов предприятия и многое другое.

В этой непростой ситуации обучение персонала на рабочем месте является единственной возможностью не потерять молодых специалистов. Для того чтобы молодые специалисты были более востребованы, HR-специалисты и кадровики разрабатывают специальные комплексные программы для профессионального становления сотрудников, в рамках которых кадры, осваивающие профессиональные аспекты организации, могут более свободно приобретать знания, чем по обычной программе, при этом развивая свои способности. Однако отсутствие четко налаженной координации различных проектов по реализации самого процесса профессионального становления именно на начальных этапах его развития, общих программ подготовки наставников и организаторов образования, работающих с сотрудниками,

впервые изучающих специфику той или иной профессиональной деятельности делают этот процесс неоднородным.

Анализируя вышесказанное, мы видим **противоречие** в том, что с одной стороны, государству и компаниям необходимы молодые и опытные специалисты, а с другой – недостаточно разработаны универсальные методы, помогающие развить профессиональные компетенции персонала, впервые осваивающие профессию.

Исходя из вышеизложенного, была сформулирована **проблема** исследования: как эффективно развить профессиональные компетенции при обучении персонала, впервые осваивающего профессию?

Объект исследования: персонал, впервые осваивающий профессию.

Предмет исследования: развитие профессиональных компетенций при обучении персонала, впервые осваивающего профессии.

Гипотеза исследования. Профессиональные компетенции при обучении персонала впервые осваивающего профессию, будут развиваться, если:

- описаны психолого-педагогические особенности молодых специалистов и уточнено определение понятия «развитие профессиональных компетенций персонала, впервые осваивающего профессию»;

- разработан тренинг для развития профессиональных компетенций при обучении персонала, впервые осваивающего профессию;

- разработан диагностический инструментарий проверки эффективности развития профессиональных компетенций персонала, впервые осваивающего профессию.

Цель исследования: разработать универсальный тренинг развития профессиональных компетенций для персонала, впервые осваивающего профессии.

Конкретизируя цель, следует отметить, что в ходе написания работы следует решить следующие задачи:

1. Описать психолого-педагогические особенности молодых специалистов и уточнить определение понятия «развитие профессиональных компетенций персонала, впервые осваивающего профессию»;

2. Разработать тренинг развития профессиональных компетенций при обучении персонала, впервые осваивающего профессию;

3. Разработать диагностический инструментарий проверки эффективности развития профессиональных компетенций персонала, впервые осваивающего профессию.

Степень научной разработанности проблемы. Тема развития персонала достаточно разработана в отечественной и зарубежной литературе. В частности, в работах: Т. Ю. Базарова, В. Р. Веснина, В. В. Гончарова, А. В. Дейнека, А. П. Егоршина, И. Б. Дураковой, А. Я. Кибанова, А.В. Хуторской, В.А. Кальней, С.Е. Шишов и др.

Для решения поставленных задач были использованы следующие **методы исследования:** теоретические (изучение и анализ психолого-педагогической литературы по исследуемой проблеме, сравнение и обобщение результатов анализа, проектирование результатов и процессов их достижения на различных этапах поисковой работы); эмпирические (беседа, прямое и косвенное наблюдение, эксперимент, тренинг); статистическая обработка результатов диагностики.

Этапы исследования и опытно-экспериментальная база.

Исследование осуществлялось в три этапа.

На первом этапе исследования (январь 2023 - январь 2024 гг.) (подготовительном) – проводилось изучение и анализ психолого-педагогической и методической литературы по проблеме исследования; определялись объект, предмет, цели, задачи исследования; обосновывалась актуальность исследования; определялись этапы и методы экспериментального исследования.

На втором этапе (январь 2024 – сентябрь 2024 г.) (экспериментальном) – проводилась работа по диагностике и развитию профессионального

становления персонала, первые осваивающих новую профессию на базе юридической компании г. Саратова.

На третьем этапе (сентябрь 2024 – февраль 2025 г.) (заключительном) – анализировался и обобщался опыт работы по развитию профессиональных компетенций персонала; выдвигались предложения наставникам по организации эффективной подготовки сотрудников; осуществлялось оформление текста выпускной квалификационной магистерской работы.

Теоретическая значимость исследования состоит в обобщении теоретических знаний о развитии профессиональных компетенций у персонала, впервые осваивающего профессии; в уточнении понятия «развитие профессиональных компетенций персонала, впервые осваивающего профессию», которое понимается нами как целенаправленный процесс совершенствования когнитивной, социальной, информационной, аутопсихологической и коммуникативной компетенций в условиях освоения новой профессии, способствующий улучшению качественных показателей в трудовой деятельности; в обобщении компетенций профессионала (когнитивной, социальной, коммуникативной, аутопсихологической, информационной и специальной); в обобщении методов развития профессиональных компетенций у людей, впервые осваивающих профессии.

Практическая значимость исследования заключается в том, что разработан универсальный тренинг для персонала, впервые осваивающего профессию, который включает 6 модулей, каждый из которых направлен на развитие компетенций (когнитивной, социальной, коммуникативной, аутопсихологической, информационной и специальной), в описании уровней развития профессиональных компетенций (низкого, среднего и высокого).

Материалы исследования могут быть использованы в компаниях HR – специалистами при обучении персонала, впервые осваивающего профессию.

Достоверность результатов и обоснованность выводов исследования обеспечивается использованием комплекса педагогических, психологических, методических положений, обоснованностью начальных теоретических

посылов, выбором методов, соответствующих задачам работы; обработкой результатов опытно-экспериментальной части исследования методами математической статистики, подтверждением гипотезы опытно-экспериментальной проверочной работой в условиях реального обучения персонала, впервые осваивающего профессию

Апробация и внедрение результатов реализовывались в течение всего периода исследования.

В социальном эксперименте приняли участие 20 сотрудников, 5 экспертов компании, в лице руководящего состава. Исследование проходило в три этапа.

Структура исследования. Квалификационная работа состоит из введения, 2-х глав, заключения, списка литературы.

Основное содержание выпускной квалификационной работы.

В первой главе «Теоретические аспекты развития профессиональных компетенций в организации» нами были выявлены и описаны компетенции, которые необходимы для успешной профессиональной карьеры (когнитивная, социальная, информационная, аутопсихологическая, коммуникативная).

В рамках исследовательской работы было сформулировано определение понятия развитие профессиональных компетенций у персонала, впервые осваивающего профессию, под которым мы понимаем целенаправленный процесс совершенствования когнитивной, социальной, информационной, аутопсихологической и коммуникативной компетенций в условиях освоения новой профессии, способствующий улучшению качественных показателей в трудовой деятельности.

Также были описаны различные методы развития профессиональных компетенций, такие как практическое обучение, тренинги, менторство, моделирование ситуаций, использование онлайн-ресурсов и другие. Множество ученых в своих исследованиях акцентировали внимание на разных аспектах этого процесса, предлагая теории и модели, которые помогают людям осваивать новые навыки и знания.

Далее мы рассмотрели различные методы диагностики профессиональных компетенций у людей, впервые осваивающих профессию, такие как письменные тесты и экзамены, практические задания, наблюдение и оценка результатов, самооценка и рефлексия, а также экспертная оценка и обратная связь.

Проанализировав методы развития и методы диагностики профессиональных компетенций у людей, впервые осваивающих профессию, мы предложили развивать компетенции у персонала, который впервые осваивает профессию посредством тренинга, а диагностировать уровень развитости посредством опросов и тестов.

Во второй главе «Экспериментальная проверка тренинга развития профессиональных компетенций у персонала, впервые осваивающего профессию посредством тренинга» осуществлялась проверка эффективности тренинга на развитие профессиональных компетенций у персонала, впервые осваивающего профессию.

В исследовании приняло участие 20 сотрудников, впервые осваивающих профессию, и 5 экспертов в лице руководства компании. На первом этапе был проведен опрос экспертов, направленный на выявление необходимых компетенций у молодых специалистов. Результатом опроса явилось выявление низкого уровня владения следующими навыками: (социальные и коммуникативные навыки; навык работоспособности в режиме многозадачности; уровень стрессоустойчивости; проявление инициативы в работе; способность быстро адаптироваться к меняющимся условиям; способности к саморазвитию и самоорганизации; навык умения ставить цели).

Далее было проведено тестирование сотрудников, впервые осваивающих профессию, на выявление уровня сформированности компетенций, озвученных экспертами. Выявленные проблемные зоны задали вектор основного исследования.

Оно было реализовано с помощью платформы для создания онлайн-курсов iSpring. На этой платформе был разработан тренинг на развитие

профессиональных компетенций персонала, впервые осваивающего профессию. Тренинг состоял из 6 модулей («Введение в карьеру и первое рабочее место»; «Коммуникативные навыки и отношения»; «Овладение новыми профессиональными навыками»; «Повышение производительности и эффективности»; «Развитие профессиональной самооценки»; «Установление баланса между работой и личной жизнью») и включал в себя теоретические материалы и практические задания. В рамках лекционных занятий были использованы теоретические материалы для самостоятельного изучения, что способствует развитию не только компетенций, посвященных данному модулю, но и развитию компетенции саморазвития. В рамках практических заданий использовались различные техники для самопознания и саморазвития, тестовые материалы по изученному модулю, кейсы для рассуждения.

В ходе исследования нами измерялись показатели развитости профессиональных компетенций у персонала, впервые осваивающего профессию, с помощью психологического тестирования. Для диагностики были использованы: тест-опросник автора Ишкова А.Д. «Диагностика особенностей самоорганизации» содержащий интегральную шкалу «Уровень самоорганизации» и шесть частных шкал, выявляющих степень развития следующих компетенций: самоорганизации (волевые усилия), целеполагание, анализ ситуации, планирование, самоконтроль, коррекция; тест «Оценка способностей к саморазвитию и самообразованию» автора Лукашевича М.П.; тест-опросник авторов Синявского В.С. и Федорошина В.А. «Коммуникативные и организаторские склонности».

Обобщив полученные результаты, мы сделали вывод о том, что уровни развитости компетенций повысились после прохождения разработанного нами тренинга на развитие профессиональных компетенций у персонала, впервые осваивающего профессию (уровень самоорганизации увеличился на 30% с ниже среднего уровня до среднего; уровень саморазвития увеличился на 20 %: на 10% средний уровень, на 5% показатели чуть выше среднего и выше среднего; уровень коммуникативных навыков вырос на 20%: на 5% средний, на

15% высокий; уровень организаторских способностей увеличился на 15%: на 10% средний уровень, на 5% высокий уровень).

В **заключении** мы подвели итоги проведенного исследования, результаты, полученные в ходе него, позволили сделать следующие выводы:

1. Одной из приоритетных задач современного рынка труда является повышение уровня развитости профессиональных компетенций, у персонала, впервые осваивающего профессию, что определяет необходимость разработки программ развития профессиональных компетенций с учетом особенностей персонала, который впервые осваивает профессию;

2. На основе анализа научной литературы нами были выделены компетенции, необходимые для реализации в профессиональной сфере, что позволило нам определить необходимость их развивать у персонала, впервые осваивающего профессию;

3. На основе анализа состояния поставленной проблемы в теории и практике была установлена недостаточная ее изученность и уточнена сущность понятия «развитие профессиональных компетенций у персонала, впервые осваивающего профессию», понимается как целенаправленный процесс совершенствования когнитивной, социальной, информационной, аутопсихологической и коммуникативной компетенций в условиях освоения новой профессии, способствующий улучшению качественных показателей в трудовой деятельности;

4. На основе анализа методов развития и диагностики профессиональных компетенций у персонала, впервые осваивающего профессию, мы определили эффективное средство развития профессиональных компетенций у персонала, впервые осваивающего профессию – тренинг;

5. Анализ эмпирических данных, полученных в ходе опытно-экспериментальной работы, свидетельствует об эффективности разработанной тренинга развития профессиональных компетенций у персонала, впервые осваивающего профессию; объективность полученных данных достигнута благодаря диагностическому инструментарию, позволяющему определять

уровень развитости профессиональных компетенций, их критерии и показатели, посредством которого выявлена позитивная динамика изменений уровней развитости компетенций испытуемых после прохождения тренинга.

Полученные результаты свидетельствуют о том, что цель исследования достигнута, выдвинутая гипотеза подтвердилась, поставленные задачи решены.

Апробация и внедрение результатов исследования:

Основные положения выпускной квалификационной работы представлены на научно-практической конференции, по итогам которой опубликована статья в научном сборнике: Курчатова, Н. Ю., Филипченко, С. Н., Ерофеева, Д. А. Формирование профессиональных компетенций при обучении персонала, впервые осваивающего профессию // Карельский научный журнал. 2024 Т. 13 № 3(48) с. 5-7