

О РАЗМЫТОСТИ ЦЕЛЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

© 2017 А. П. Преображенский

Воронежский институт высоких технологий (г. Воронеж, Россия)

В работе рассматриваются проблемы подготовки современных молодых специалистов. Отмечается необходимость выбора студентами целей профессионального развития, хороших наставников, сферы деятельности.

Ключевые слова: молодой специалист, студент, профессиональное развитие, подготовка кадров.

В некоторых случаях можно столкнуться с тем, что обучающимся студентам достаточно тех знаний, которых им дают на аудиторных занятиях. Они считают, что это вполне достаточно для того, чтобы отличаться на зачете, экзамене. Не проявляется интерес к тому, чтобы выйти за пределы стандартных примеров.

Уже обучаясь на 2-3 курсе, студент иногда не представляет, а кем же он будет, в чем стоит специализироваться, какое оборудование следует осваивать в учебных лабораториях.

Для обучающихся организуются экзамены, проводимые при поддержке крупных компаний (Microsoft, Cisco и др.). Есть возможности для получения сертификатов о сдаче экзаменов, подтверждении квалификации (это может быть полезно для будущих работодателей). Но всегда ли молодые специалисты пользуются такими возможностями?

Также на 2-3 курсах можно услышать: «Меня учат разным предметам, а мне нравится играть в компьютерные игры, нравится играть на гитаре» и т. д. Но если вам нравится играть не на гитаре, то, наверно стоило бы стать музыкантом?

Представьте себе, например, хирурга, который должен уметь проводить операции, его ждут пациенты, а к операции он не готов, ему нравится играть на гитаре. Прежде всего, он должен быть хорошим врачом, а хобби может быть любым.

И это касается любой профессии. Чем раньше молодые люди будут задумываться о своем жизненном пути, тем легче и успешнее будет проходить их профессиональное становление.

Конечно, в условиях развитой промышленности можно создать филиалы кафедр на предприятиях, осуществлять целевую подготовку специалистов. Иногда у студентов можно заметить, что их знания, умения и навыки оторваны от реальной практики (мы говорим об излишнем академизме и теоретической направленности в учебной подготовке).

Но и сейчас студенты, хорошо успевая в рамках своих учебных программ, могут ходить на мероприятия, проводимые различными компаниями, знакомиться с потенциальными работодателями, демонстрировать свои способности.

Нельзя сидеть в стенах вуза, как внутри скорлупы, необходимо отслеживать существующие тенденции, тем более, знания, полученные в рамках некоторых дисциплин, весьма быстро устаревают.

Необходимо иметь определенный вектор развития, не стоит рассуждать так – «Получу диплом – и тогда буду думать, куда трудоустроиться».

Когда проводится выбор тем для дипломных работ, то не надо думать упрощенно: «Я буду заниматься программированием чего-то, я буду рассматривать компьютерную графику и т. д.» Следует заранее определиться с предметной областью, в которой программирование, компьютерная графика и другие будут рассматриваться как инструменты.

Основы программирования, компьютерной графики уже должны быть освоены, дальше важно использовать эти базовые знания для решения конкретных задач.

Иногда проводятся мероприятия по программированию (городской, всероссийский и даже мировой уровень), и студенты не хотят участвовать в них. Объясняют они это тем, что у них слабые знания по про-

граммированию, они могут решать лишь простейшие задачи.

Возникает правомерный вопрос, что мешало им самостоятельным образом заниматься, общаться со своим научным руководителем? Можно проводить анализ довольно сложных задач, и при этом совершенствоваться в том числе и в сфере программирования. Ведь, в конечном счете, им необходимо будет выходить на диплом, в котором рассматриваются не учебные задачи, а требуется создание чего-то нового.

Мы можем рассматривать таких студентов как потенциальных исполнителей (и далеко не всегда хороших). Даже диплом с отличием может совершенно не говорить о хороших профессиональных способностях его обладателя. Студент может хорошо исполнять требования преподавателя, имея хорошую память, неплохо сдать экзамены, но не иметь стремления к поиску нового? Пожалуй, в любой организации именно поиск нового дает возможности для ее развития.

Профессиональное совершенствование нельзя рассматривать как обязанность или формальность, но оно должно быть образом мышления.

Молодых специалистов можно считать как стратегически ценный кадровый ресурс. Они позволяют привнести в компании множество интересных идей, их можно рассматривать как огромный потенциал, его не всегда полноценным образом используют многие современные руководители.

У студентов иногда можно заметить излишнюю самоуверенность и упрямство, большую долю юношеского максимализма. Также есть завышенные ожидания по будущей работе (жажда того, чтобы был быстрый карьерный рост, необоснованный уровень зарплаты, еще незаслуженных привилегий).

Но если человек не попробовал, находясь в статусе студента, сделать что-то новое, выйти за рамки стереотипов, то о каком успехе в жизни он мечтает?

В вузах иногда проводят встречи с известными людьми (спортсмены, политики, ученые и т. д.). Проходят торжественные мероприятия, собирается много молодых людей, которые с интересом слушают истории успеха, задают вопросы. Но многие ли после того, как мероприятие закончилось, задумываются о своем личном успехе? По сути, мероприятие превращается в развлекательное шоу, тогда как организаторы всегда ставят цель показать вектор развития моло-

дым специалистам, чтобы у тех возникли здоровые профессиональные амбиции.

Проблемы опять же, связаны с тем, что студенты, молодые специалисты не видят свое движение к большой цели. Ведь любой успех связан с упорным трудом, это может не понимать только совсем неподготовленный человек. Но, от упорного труда отвлекают многочисленные соблазны. Потом уже на работе они будут находить время для «перемывания косточек» своим коллегам, занятый второстепенными делами, они будут создавать впечатление о своей значимости, будут жить в иллюзиях. Но, если они не будут работать над своей квалификацией, не будут ставить цели в жизни, то все постепенно сойдет на нет – их не ждет, ни карьерный рост, ни высокая заработная плата, ни внутреннее удовлетворение. На смену придут зависть к более успешным сотрудникам организации, внутреннее озлобление... А ведь кое-что зависело и от самого специалиста.

Сейчас проводится большое число конкурсов, конференций, на которых можно увидеть представителей разных вузов, в том числе молодых исследователей. Те вузы, которые думают о своем будущем, находят средства и возможности для того, чтобы знакомить своих студентов с современными достижениями.

Важно, чтобы студент смог как можно раньше найти своего наставника. Наставничество является своеобразным патронажем за обучающимся, который осуществляется со стороны более опытного сотрудника, который непрерывным образом следит за особенностями личностного и профессионального развития обучающегося, оказывает ему помощь, дает советы и рекомендации.

Иногда хороший наставник просто изменяет мировоззрение обучающегося.

Основной задачей наставничества является формирование внутри организации эффективных процессов передачи опыта. Наставничество связано с выполнением заданий наставника, при этом происходит постепенный переход к самостоятельной работе.

Наставник дает возможности не только для адаптации, изучения премудростей мастерства, идет развитие и совершенствование его собственных умений и навыков. Наставничество может рассматриваться как определенная ответственность, проводится оценка не только результатов обучающегося, но и наставника.

Таким образом, подготовка молодых специалистов должна вестись комплексным образом, при этом сами молодые специалисты должны ставить перед собой цели и стремиться к их достижению.

ЛИТЕРАТУРА

1. Альтшуллер Г. С. Как стать гением: Жизненная стратегия творческой личности. / Г. С. Альтшуллер, И. М. Верткин. – Минск: Беларусь, 1994. – 474 с.
2. Борзова А. С. Многоальтернативная оптимизация при формировании образовательных ресурсов, ориентированных на модели профессиональной деятельности / А. С. Борзова, В. Г. Ципенко // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2017. – № 1 (16). – С. 21.
3. Исакова М. В. Об особенностях систем управления персоналом / М. В. Исакова, О. Н. Горбенко // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2014. – № 12. – С. 168-171.
4. Кострова В. Н. Оптимизация распределения ресурсов в рамках комплекса общеобразовательных учреждений / В. Н. Кострова, Я. Е. Львович, О. Н. Мосолов // Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2007. – Т. 3. – № 8. – С. 174-176.
5. Москальчук Ю. И. Проблемы оптимизации инновационных процессов в организациях / Ю. И. Москальчук, Е. Г. Наумова, Е. В. Киселева // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2013. – № 2. – С. 10.
6. Мурашкин Н. Г. Математическое моделирование подбора персонала / Н. Г. Мурашкин // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2017. – № 1 (16). – С. 18.
7. Павлова М. Ю. Вопросы адаптации выпускников вузов / М. Ю. Павлова // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2013. – № 10. – С. 234-237.
8. Павлова М. Ю. Об использовании научной составляющей при формировании профессиональных качеств инженера / М. Ю. Павлова // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2012. – № 9. – С. 144-145.
9. Свиридов В. И. Технологии, применяемые при подготовке современных инженеров / В. И. Свиридов // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2012. – № 9. – С. 151-152.

ABOUT THE BLUR PROFESSIONAL GOALS IN THE DEVELOPMENT OF YOUNG PROFESSIONALS

© 2017 A. P. Preobrazhenskiy

Voronezh Institute of High Technologies (Voronezh, Russia)

The paper discusses the problems of training of young specialists. The need for the students to choose professional development goals, good mentors, field of activity is stressed

Keywords: young professional, student, professional development, training.