

О ВОЗМОЖНОСТИ САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

© 2017 А. П. Преображенский

Воронежский институт высоких технологий (г. Воронеж, Россия)

Данная статья посвящена обсуждению вопросов, касающихся эффективной подготовки молодых специалистов. Указана роль самостоятельной работы.

Ключевые слова: молодой специалист, совершенствование, обучение.

В настоящее время можно наблюдать активное внедрение научных разработок в различные сферы, связанные с техникой, медициной, электроникой и др. Важная роль в практическом применении научных разработок принадлежит молодым специалистам.

Молодые специалисты должны непрерывным образом повышать свой научный потенциал. Процессы совершенствования теоретических и практических разработок идут столь стремительно, что необходимо прилагать упорство, иметь целеустремленность.

Молодой специалист должен регулярно знакомиться с периодическими изданиями, связанными с его предметной областью. Сейчас журналы имеют электронные версии, которые выкладываются на сайтах издательств. Но, если электронная версия недоступна, то стоит найти журнал в библиотеке.

Важно обращать внимание не только на отечественные журналы, но и на зарубежные. Ведь многие разработки являются актуальными именно на сегодняшний момент. Можно ждать, когда соответствующий материал переведут, но переведут ли? А если и переведут, то может пройти не один год. То есть, будет потеряно много времени.

В ряде случаев авторы трудов, занимаясь в течение ряда лет какой-либо темой, ссылаются в своей работе на предыдущие публикации. Таким образом, можно последовательно отследить все, что было сделано, повторить результаты и развить их.

В этой связи, молодым специалистам следует изучать иностранный язык, как правило, английский. Бывает так, что в школе кто-то изучал немецкий язык, но приходит к выводу уже, обучаясь в вузе, что ему требуется английский язык. Сейчас большое число документации, особенно связанной с ин-

формационными технологиями, существует в английском варианте. Иногда производители не очень одобрительно относятся к тому, чтобы проводился перевод на русский язык, так как они считают, что будет искажаться смысл излагаемого материала.

Молодые специалисты должны регулярно участвовать в конференциях, выставках, семинарах, связанных с их тематикой. Если провести анализ условий участия в разных мероприятиях, то можно убедиться, что стоимость для студентов, аспирантов в несколько раз меньше, чем для обычных сотрудников организаций. Можно с этим встретиться во многих вузах Москвы, Санкт-Петербурга и ряде других городов.

На семинарах присутствуют известные в своей области ученые, можно непосредственным образом пообщаться с авторами тех монографий, статей, которые использовались учеными в ходе исследований. Такие встречи могут запомниться на всю жизнь, будут стимулировать молодых разработчиков к дальнейшему совершенствованию.

Молодые специалисты должны поставить перед собой задачу, причем задача не должна быть мелкой. Тогда потребуются осваивать и смежные дисциплины и проводить консультации с коллегами по работе и в других организациях. Сам по себе такой процесс может проходить непросто. Но, если заранее занизить планку, выбрать что-то простое, то ничего существенного ожидать не приходится, не будет ни прорывных результатов, ни совершенствования работника как специалиста.

Иногда результаты приходится ждать в течение нескольких лет. Руководители должны с пониманием относиться к этому, оказывать помощь сотрудникам, создавая соответствующие условия для проведения исследований. Тогда будет возникать и мотивация молодых специалистов к тому, что-

бы как можно быстрее решить поставленные перед ними задачи.

Молодой специалист должен стремиться к тому, чтобы у него был куратор, наставник, который будет консультировать по возникающим вопросам, вести молодого специалиста в рамках исследовательской темы.

Наставничество представляет собой успешный и эффективный метод в профессиональной адаптации, который применяется во многих учреждениях. Наставником может быть оказана практическая психологическая и методическая помощь молодому специалисту, когда проводится анализ проблемных ситуаций, в определении возможных стратегий их решения, проведении выбора эффективных методов и способов работы.

Тогда уже через год-два у молодых ученых появится уже небольшой опыт, и они смогут не только выполнять рутинную работу, но и формировать значительную часть своих научных трудов. Будут развиваться и коммуникативные способности молодого специалиста, связанные с формированием конструктивных систем взаимодействия со своими коллегами.

Вхождение молодого специалиста в профессию может характеризоваться определенной напряженностью. От того, каким образом им будет преодолен такой этап, будет зависеть его личностное и профессиональное развитие, и еще, сможет ли состояться этот человек как профессионал, или будет оставаться на прежнем уровне.

В качестве ожидаемых результатов профессиональной адаптации молодых специалистов можно указать следующие:

1. Готовность молодых специалистов к планированию, организации своей работы.
2. Умение применять в своей работе современные методы, оптимальные способы.
3. Владение технологией самоанализа.
4. Умение грамотным образом проводить планирование и управление коммуникативными взаимодействиями.
5. Готовность к прохождению аттестационных испытаний.

Сейчас для молодых ученых и специалистов проводится большое число конкурсов, грантов и т. д. Целью данных мероприятий является поддержка стартов, исследований в начальных стадиях.

Молодые исследователи должны следить за такими мероприятиями, по возможности участвовать в них. Для коллективов, которые будут возглавляться крупными учеными, так же есть гранты, молодые ученые

могут входить в состав исследовательских групп.

В вузах студенты, которые помимо того что они показывают хорошую успеваемость, еще и занимаются научной работой, поощряются стипендиям (внутривузовской, президентской и др.).

Сейчас можно услышать рассуждения о том, что молодыми специалистами востребованы универсальные знания в сфере, касающейся психологии управления. Это касается и таких вопросов, как командообразование, лидерство, менеджмент коммуникаций, тайм-менеджмент. Безусловно, процессы управления важны, но управлять необходимо грамотными специалистами, обладающими соответствующими компетенциями.

Каким образом используют сейчас молодые люди достижения технического прогресса? У каждого есть телефон, как правило, смартфон. Это значит, что есть возможность для прослушивания аудиозаписей, просмотра видео, выхода в интернет. Можно получать современные, актуальные знания, совершенствоваться.

Но на практике молодые люди слушают музыку, просматривают эпатажные видеоролики, изучают бесполезные новости в социальных сетях. Некоторые настолько привыкли к такому состоянию, что могут слушать музыку во время лекции.

Преподаватель не слышит никаких посторонних звуков, студент сидит спокойно, как результат имеет потери времени – громадные и невозполнимые. Посмотрев на таких студентов, становится их жаль – молодой человек со слуховым аппаратом, без него он не мыслит свое существование.

Должно проводиться соответствующее воспитание, каким образом пользоваться благами цивилизации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Болдырева Е. П. Моделирование процессов оценки эффективности деятельности образовательных учреждений среднего профессионального образования в сфере потребительской кооперации РФ / Е. П. Болдырева // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2017. – № 2 (17). – С. 16.
2. Исакова М. В. Об особенностях систем управления персоналом / М. В. Исакова, О. Н. Горбенко // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2014. – № 12. – С. 168-171.

3. Львович Я. Е. Модели и процедуры принятия управленческих решений по оптимизации условий качественного образования в вузе / Я. Е. Львович, А. Н. Швиндт // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2017. – № 3 (18). – С. 15.

4. Львович Я. Е. Системно-деятельностный подход к процессу управления функционирования и развития вуза / Я. Е. Львович, И. Я. Львович, В. Г. Власов, В. Н. Кострова // Инновации. – 2003. – № 3. – С. 34-42.

5. Москальчук Ю. И. Проблемы оптимизации инновационных процессов в организациях / Ю. И. Москальчук, Е. Г. Наумова, Е. В. Киселева // Моделирование, опти-

мизация и информационные технологии. – 2013. – № 2. – С. 10.

6. 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.

7. Павлова М. Ю. Вопросы адаптации выпускников вузов / М. Ю. Павлова // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2013. – № 10. – С. 234-237.

8. Свиридов В. И. Технологии, применяемые при подготовке современных инженеров / В. И. Свиридов // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2012. – № 9. – С. 151-152.

ON THE POSSIBILITY OF SELF-IMPROVEMENT YOUNG PROFESSIONALS

© 2017 A. P. Preobrazhenskiy

Voronezh Institute of High Technologies (Voronezh, Russia)

This paper is dedicated to discussing issues concerning the effective training of young professionals. The role of independent work is discussed.

Keywords: young specialist, improvement, training.