

СЕТЕВАЯ МОДЕЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В БИЗНЕС-СРЕДЕ

Шерстнева А.А. (СпбГУТ)

Научный руководитель – кандидат технических наук, доцент Шерстнева О.Г.
(СибГУТИ)

Введение. 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. самоэффективности. Анализ полученных сведений подлежит сортировке и упорядочиванию по классификационным признакам. Комбинирование перечисленных выше показателей самоэффективности 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 сетевую модель развития социально-трудовой адаптации и совершенствования личных компетенций участников бизнес-среды.

Основная часть. Общей рекомендацией является получать радость от претворения идей, добавлять творческий процесс, а также получать удовольствие от того, что молодой специалист является новичком в каком-либо деле и поэтому смотрит на проект как начинающий. Это важно, поскольку в этом случае, сотрудник подходит к выполнению задачи с умом новичка, что означает с открытым мышлением, как чистый лист. В противном случае, когда специалист убежден, что все уже знает, то его разум закрыт для изучения чего-то нового и не собирается открываться для новых знаний.

Следующим пунктом является система списков дел для своей еженедельной работы. Она представляет собой электронную структуру заботы о каждом сотруднике и его привычках. Система, позволяющая отслеживать и следить за тем, чтобы он выполнял как все важные дела по решаемым задачам, так и вне рабочего распорядка, например, такие вещи, как хобби, проведение свободного времени. Примером реализации системы интегрирования трудового распорядка для сотрудника является система, которая позволяет отследить сколько времени тратиться на музыку, танцы, развлечения.

Далее, следует отметить, что сотрудникам для профессионального роста необходимо на постоянной основе давать себе возможность решения трудоемких задач, следует бросать себе вызов. Недостаточно только повторения типичных действий и ожидания лучших результатов. Нужно сделать что-то новое, попробовать нечто другое, чтобы перейти на следующий уровень, и так будет продолжаться на протяжении всей рабочей рутины.

Заключение. Заключительным пунктом становится факт принятия образа мышления. При этом важно отдалиться от самооценки и отделить свою ценность и свои эмоции от результатов правильного выполнения поставленных задач. Иногда сотрудник бросает вызов себе, а потом терпит неудачу - все идет не так, как хотелось, и тогда он чувствует себя удрученно и не видит смысла продолжать работу, более того, пытаться дальше. Происходит работа негативных шаблонов, которые встраиваются в рабочие дела. В этом случае помогает осознание ошибки, а следующий шаг – смещение мышления в сторону позитивных шаблонов поведения. Таким образом вместо того, чтобы позволить отрицательным эмоциям взять верх над волевым настроем сотрудника, декомпенсации сглаживаются принятием фактом событий, а не их удручающими эмоциями, и сотрудник начинает осознавать пути выхода из сложившейся ситуации.

Список использованных источников:

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.