

ПОСТРОЕНИЕ ЛИЧНОГО КАРЬЕРНОГО МАРШРУТА КАК ТЕХНОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

BUILDING A PERSONAL CAREER ROUTE AS A TECHNOLOGY OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT

ПОЛУЧЕНО 02.07.2022 ОДОБРЕНО 14.07.2022 ОПУБЛИКОВАНО 29.08.2022

УДК 331 DOI 10.12737/2305-7807-2022-11-4-27-32



ЛЕБЕДЕВА Н.А.

Бакалавр кафедры Управления персоналом и психологии, ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург

LEBEDEVA N.A.

Bachelor's Degree Student, Department of Personnel Management and Psychology, Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin, Ekaterinburg

e-mail: Natalia.Lebedeva@at.urfu.ru



Научный руководитель:

ПОНОМАРЕВА О.Я.

Канд. психол. наук, доцент кафедры Управления персоналом и психологии, ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург

Scientific Advisor:

PONOMAREVA O.Y.

Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Department of Personnel Management and Psychology, Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin, Ekaterinburg

e-mail: o.y.ponomareva@urfu.ru

Аннотация

В статье представлен анализ подходов отечественных и зарубежных авторов к проектному обучению, как технологии профессионального развития на этапе обучения студентов в высших учебных заведениях. Проектное обучение рассматривается в качестве ведущей технологии, так как востребовано обучающимися и работодателями. На примере подготовки и реализации проектов бакалаврами в HR-сфере раскрыты преимущества технологии проектного обучения, как процесса, позволяющего формировать компетенции разработки и реализации проекта, командной работы и лидерства, эффективных коммуникаций и социального взаимодействия, поддержки принятия групповых решений, критического и системного мышления. Установлено, что проекты, выполненные по заказу и под руководством работодателя на актуальную тематику профессиональной деятельности, формируют мотивацию к профессиональному развитию у студентов с первого курса обучения. Детально описана технология проектного обучения, результаты и продукт проекта «Построение личного карьерного маршрута» в условиях цифровизации образования. Выделены преимущества применения цифровых инструментов для управления проектом в формате дистанционного образования. На основе выявленных преимуществ проектного обучения сформированы рекомендации для администрации вузов и обучающихся по применению технологии профессионального развития на этапе подготовки в вузе.

Ключевые слова: технологии профессионального развития, проектное обучение, карьерный маршрут, цифровые инструменты обучения.

Abstract

The article presents an analysis of the approaches of domestic and foreign authors to project-based learning as a technology of professional development at the stage of students' education in higher educational institutions. Project-based training is considered as a leading technology, as it is in demand by both students and employers. Using the example of the preparation and implementation of projects by bachelors in the HR field, the advantages of project training technology are revealed as a process that allows forming the competencies of project development and implementation, teamwork and leadership, effective communication and social interaction, support for group decision-making, critical and systemic thinking. It has been established that projects carried out by order and under the guidance of an employer on the current topic of professional activity form motivation for professional development among students from the first year of study. The authors describe in detail the technology of project training, the results and the product of the project "Building a personal career route" in the context of digitalization of education. The advantages of using digital tools for project management in the format of distance education are highlighted. Based on the identified advantages of project-based training, recommendations were formed for the administration of universities and students on the use of professional development technologies at the stage of preparation at the university.

Keywords: technologies of professional development, project learning, career path, digital learning tools.

ВВЕДЕНИЕ

Технологии профессионального развития ориентированы как на адаптацию сотрудника к изменяющимся условиям профессиональной деятельности, так и на раскрытие потенциала средствами профессии, а на этапе подготовки к будущей профессиональной деятельности — и на формирование и поддержание мотивации к профессии. Анализ различных подходов отечественных и зарубежных авторов к технологиям проектного обучения выделяет и показывает потен-

циал данной технологии, а также неоспоримые преимущества для профессионального развития [8].

Актуальность проектного обучения объясняется тем, что методы в данной технологии ориентированы на активность обучающегося и получение принципиально нового уникального знания. У. Килпатрик первым назвал новый метод методом проектов и определил его как «от души выполняемый замысел» [6, 7]. Автор предлагает строить обучение на основе расширения и обогащения индивидуального жизненного опыта учащихся. Подразумевалось, что учащиеся будут сами

проектировать то, чем им предстоит заниматься. Основная идея проектов заключается в том, чтобы узнать как можно больше о данной теме, а не искать правильные ответы на вопросы, заданные преподавателем.

Нельзя не упомянуть о преимуществах проектного обучения.

Одним из самых очевидных преимуществ является полное подключение обучающихся к реальному контексту и, следовательно, получение практических знаний. При выполнении проекта команда работает в реальном времени над решением смоделированной проблемы. В таком режиме активно прорабатываются *Soft & Hard skills*. Более того, обучающиеся взаимодействуют с реальными работодателями, получая профессиональную оценку своей деятельности. Формируя конкретный продукт, обучающиеся получают новое знание, понимание области, в которой работают, получают практический опыт, проводят анализ опыта применения продукта и оценки результатов проекта. Сегодня накоплен определенный опыт проектного обучения в образовательных организациях [4, 7, 8, 10, 11], выполнения научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ [9], но таких публикаций недостаточно.

В связи с этим в качестве главной цели исследования выделяется изучение технология проектного обучения и ее потенциала для профессионального развития. Задачами исследования выступают: 1. Анализ подходов к проектному обучению, как технологии профессионального развития, отечественных и зарубежных авторов. 2. Изучение проектного обучения, как вида деятельности, и выделение этапов проектной деятельности для целей развития профессиональных и мягких компетенций. 3. Описание опыта применения проектного обучения в подготовке будущих HR-специалистов на примере УрФУ. 4. Разработка и реализация проекта «Построение личного карьерного маршрута» по заказу работодателя. 5. Выделение преимуществ проектного обучения, в том числе, с применением цифровых инструментов в условиях дистанционного образования и разработка рекомендаций по его применению.

Изучением проектной деятельности занимались многие отечественные и зарубежные ученые, исследователи института управления проектами (Project Management Institute, PMI): У.Х. Килпатрик, Д. Снеджен, коллектив учителей под руководством С.Т. Шацкого, Г. Меандров, Е.Г. Кагаров, Н.Ф. Яковлева и другие [8, 9, 10, 11]. Под проектом, по мнению Ершова С.В., понимается комплекс взаимосвязанных работ, направленных на достижение поставленных целей, для выполнения которых выделяются соответствующие ресурсы и устанавливаются определенные сроки [5]. Таким образом, к признакам проекта, как вида деятельности, относятся: направленность на достижение конкретных целей; координированное выполнение взаимосвязанных действий; ограниченная протяженность во времени с определенным началом и концом; определенная степень неповторимости и уникальности.

Именно эти характеристики отличают проекты от других видов деятельности. В проектной деятельности специалисты осваивают весь комплекс (все этапы) деятельности. В ходе такой работы они приобретают и развивают многие компетенции, такие как: разработка и реализация проектов, командная работа и лидерство, способность определять круг задач в рамках поставленной цели и выбрать оптимальные способы их решения, эффективная коммуникация, способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде, системное и критическое мышление.

Как отмечают Боронина Л.Н. и Сенук З.В., для осуществления проекта планируется специальная деятельность

по управлению проектами, как самостоятельная область научного знания, позволяющего на основе системного, структурного, деятельностного, управленческого подходов и методов проектирования осуществлять целенаправленную деятельность по разработке и управлению проектом, направленную на изменение проектируемого объекта и достижение проектного результата [4].

Управление проектом — процесс, который включает, как правило, три вида деятельности: планирование, организация, управление. Планирование — это процесс определения/прогнозирования желаемого результата, включающий желаемые результаты выполнения работы, график выполнения работы, расчет количества необходимых ресурсов. Организация — процесс распределения обязанностей и ролей (функционала) внутри команды проекта. Управление — процесс, который подразумевает руководство проектом, контроль выполнения, решение возникающих в процессе проблем и рисков [5].

При этом в научно-исследовательской деятельности, как указывают Савченко Я.В. и Раменская Л.А., планирование проекта — непрерывный процесс определения наилучшего способа действий для достижения поставленных целей проекта с учетом складывающейся обстановки [40]. Планирование является наиболее важным процессом управления проектом, определяющим во времени всю деятельность по осуществлению проекта, обсуждаемые вопросы: основные этапы (шаги), основные моменты, ключевые роли и задачи.

Ключевое значение при разработке проекта имеет постановка цели, как осознанного представления результата деятельности по проекту, то, к чему команда проекта стремится в ходе реализации [4, 5]. Поставленная цель обусловит основные задачи проекта. Задачи проекта — это более мелкие цели (шаги) на пути достижения общей цели. Под результатами проекта понимается достижение поставленных целей, завершение проекта. Они должны иметь как количественные, так и качественные показатели. Данная часть проекта не менее важна, так как именно итоги послужат критериями для оценки эффективности, продемонстрировав понимание проекта руководителями, к чему стремится команда, как это будет достигаться [там же].

Таким образом, успех проекта во многом зависит от координации, общения между членами проектной команды. Само понятие «проектная команда» варьируется различными авторами, но в целом под термином «проектная команда» понимается специально сформированная группа специалистов и руководителей, которая своей слаженной работой должна обеспечить реализацию проекта. Критериями отбора обычно выступают образование, опыт работы, медицинские данные (так как для выполнения некоторых видов работ по проекту могут потребоваться определенные физические качества, которые должны быть подтверждены соответствующими медицинскими документами). Помимо профессиональных требований необходимо учитывать следующие качества: умение работать в группе; самостоятельность, предприимчивость; желание брать ответственность за принимаемые решения; умение принимать рискованные решения, работать в условиях неопределенности; коммуникабельность, устойчивость к стрессам; низкий уровень конфликтности; соответствие ценностных установок целям и ценностям проекта [4, 9]. При этом технологии партнерского взаимодействия всегда зависят от личностных особенностей членов команды. Оптимизация же командного взаимодействия, по мнению Авдеева А.В., зависит как от уровня развития навыков совместной деятельности, так и от психологических ресурсов личности [4].

МЕТОДОЛОГИЯ

Метод проектного обучения активно применяется в Уральском федеральном университете при подготовке будущих HR-специалистов с 2018 г. на основании утвержденного Положения о проектном обучении (далее — Положение) и письма Министерства образования и науки [1, 2]. Положение, сначала действующее как временное, четко разъясняет понятия студенческого проекта, продукта проекта, документов на его разработку (заявка на проект и паспорт проекта), а также условия и технологии работы всех участников проектных команд по достижению цели проектов и защите проектов. Под студенческим проектом понимается «командная деятельность студентов от постановки задач до оценки полученного результата, направленная на достижение заданной цели, создание уникального продукта, услуги или результата с заданным качеством в условиях ограниченности ресурсов (временных, финансовых, человеческих, информационных), обеспечивающих формирование и развитие компетенций студентов в рамках осваиваемых образовательных программ» [2, с. 5]. С 2021 г. студенты образовательных программ бакалавра, участвующие в проектной деятельности, со 2 по 7 семестры включены в реализацию проектов в соответствии с утвержденными учебными планами и за время обучения имеют возможность создать 6 уникальных проектов, в том числе по заявке работодателя.

Для описания опыта применения проектного обучения в подготовке будущих HR-специалистов на примере УрФУ применялись методы включенного наблюдения (как участника и как куратора команды разработчиков проекта), анализ результатов разработки и реализации проекта «Построение личного карьерного маршрута» по заказу работодателя ООО «Брусника», обобщение опыта индивидуальной и групповой рефлексии по результатам всех этапов проектной деятельности.

Внедрение проектного обучения обусловлено необходимостью развития у студентов образовательной программы «Управление персоналом» компетенций, требуемых для дальнейшего профессионального развития в принципиально новом формате обучения. В процессе обучения, начиная с 1 курса бакалавриата, у студентов появляется возможность проявить себя в разработке решений по обозначенной проблеме проекта и в создании конкретных продуктов. Выстраивая коммуникативные цепочки, студенты формируют умение работать в команде, вести переговоры (договариваться), получают навыки коммуникации и лидерства — базовые компетенции, без которых подавляющее большинство современных профессионалов, независимо от сферы деятельности, обойтись не может.

Проектное обучение начинается с выбора темы проекта и со взаимодействия студентов с заказчиком и куратором. Заявки на темы проектов может оформить работодатель, руководитель образовательной программы (далее РОП), любое структурное подразделение университета, сам студент. Студент выбирает тему и заявляет свое предпочтение на платформе проектного обучения Team Project, после чего РОП формирует команды проекта и начинается работа. Под руководством куратора из числа преподавателей и руководителя проекта (тимлидера) из числа студентов проясняется цель, формируются задачи, обсуждается возможный/необходимый результат в соответствии с заявкой, указываются итерации (этапы) обсуждения и завершения поставленных задач с привязкой к датам, распределяются роли. В процессе работы студентами по этапам обсуждаются с куратором от заказчика и от образовательной программы результаты, необходимые изменения или отклонения, новые идеи по реализации. Материалы выставляются на платформе Team Project,

там же проводится оценка студентами друг друга и куратора, а также куратором студентов по итогам каждой итерации. На финальном этапе проектного обучения, когда продукт проекта готов, проводится оценка результатов комиссией. Команда представляет комиссии свой продукт и отвечает на возникающие вопросы. Таким образом студенты учатся навыкам публичных выступлений, презентации, отстаиванию своих точек зрения.

При работе над проектами командой, заказчиком и куратором активно применяются различные цифровые инструменты. Например, заявка на проект от компании приходит в личный кабинет работодателя на сайте УрФУ и доступна всем для ознакомления. Коммуникации между всеми сторонами проекта происходят на базе Team Project в личном кабинете студента. Данная система обеспечивает эффективное взаимодействие по вопросам объединения в команды, контроля продвижения по этапам проектирования, оценке студентами друг друга и руководителей по итерациям и т.д. Кроме университетской цифровой платформы в работе над проектами используются различные цифровые технологии и программы. Ограничений в использовании нет. К примеру, целеполагание по теме проектов, планирование задач с привязкой к датам и исполнителям может происходить с применением офисных программ (Excel, Word, Google doc, Trello). Онлайн-консультации команды с заказчиком и руководителем проводятся на базе программ Zoom и Microsoft Teams. Любые цифровые облака могут использоваться как средства накопления общей информации. Все вышеперечисленные методы актуальны, так как позволяют осуществлять проектирование в дистанционном формате. Результаты проектного обучения фиксируются в цифровом виде и находятся в открытом доступе для офиса проектного обучения университета, заказчика, руководителя образовательной программы и студентов.

В качестве успешного применения метода проектного обучения представляем в рамках данной статьи проект «Построение личного карьерного маршрута» по заказу работодателя, в котором мы участвовали в двух ролях — в качестве тимлидера команды студентов и куратора от университета.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Как только заявка на проект поступила от компании ООО «Брусника», студенты приступили к работе над проектом. Проектирование работы производилось на платформе Google Docs. На первых этапах произошло командообразование, распределение ролей в команде, определение фронта работ и составление плана подготовки продукта и представления результата. Все этапы проектирования отслеживались в онлайн-формате и были доступны для изучения и контроля.

Целью проекта была обозначена разработка траекторий карьерного маршрута для начинающих специалистов по управлению персоналом. Перед командой стояли следующие задачи:

- изучить методы управления карьерой и выбрать методологию построения карьерных маршрутов;
- исследовать ресурсы для развития в сфере управления персоналом;
- изучить инструменты оценки мотивации;
- изучить сопоставление культур собственной и организации;
- изучить необходимые требования, обязанности и компетенции для этапов карьерных маршрутов;
- создать карьерные маршруты;
- качественно презентовать продукт.

Результатом проекта была определена методология самостоятельного построения карьерного маршрута для начинающего специалиста по управлению персоналом.

При работе над созданием продукта проекта было изучено и использовано несколько методологий построения карьерных маршрутов. Это связано с тем, что для полной проработки возможных вариантов развития профессиональной карьеры необходимо учитывать различные ресурсы: жизненный этап, карьерный этап, образование, финансы, траекторию движения человека в организации и т.д. Разделение карьерных маршрутов на этапы помогает уточнить цели профессиональной деятельности, степень динамичности и специфику индивидуальной мотивации.

Продукт проекта — карьерный маршрут — построен на синтезе двух методологий: Методологии З.П. Румянцевой и Н.А. Саломатина, в которой они выделяют 5 этапов карьерного роста, и методологии В.А. Чикера, где автор выделяет 9 этапов карьерного развития. Методология, выработанная командой, выглядит следующим образом. 1) обдумывание будущего рода занятий (предварительный этап); 2) образование и тренировка (предварительный этап); 3) вхождение личности в мир профессии (предварительный этап); 4) профессиональное научение и дальнейшая специализация индивида в рамках конкретной организации (этап становления); 5) достижение членства в организации (этап продвижения); 6) принятие решения о своем членстве в организации в случае неудовлетворенности ею или больших возможностей роста в другой организации (этап продвижения); 7) переоценка себя (этап завершения); 8) снижение вовлеченности в профессию и приготвление к уходу на пенсию (этап завершения); 9) уход на пенсию (этап пенсионный). Объединив данные методологии, команда проекта более точно проработала этапы продвижения по карьерному маршруту, что позволило конкретизировать и индивидуализировать продукт проекта. Продвигаясь далее по этапам проекта, была создана схема карьерного маршрута (см. рисунок и таблицу). Представленный на рисунке карьерный маршрут «Выпускник вуза- HR директор/стратегический партнер» состоит из трех треков, которые начинаются с предварительного этапа в должности выпускника факультета и заканчиваются

этапом завершения в должности HR-директора/стратегического партнера. Как показывает детальный анализ таблицы, количество этапов в треках карьеры может быть разным. Это связано с разным количеством пройденных карьерных ступеней в зависимости от управления. Так как каждый карьерный трек развивается в индивидуальном направлении, количество пройденных этапов уникально и зависит от специалиста, который по нему продвигается. Передвижение по карьерной лестнице может носить вертикальный или горизонтальный характер.

Команда проекта, изучив большую теоретическую базу, учла особенности построения карьерных маршрутов. Например, все треки доходят до определенного условного этапа, который называется «стеклянный потолок» — на рисунке он обозначен горизонтальной чертой. Для дальнейшего продвижения по карьерной лестнице работнику необходимо получить глубокие знания смежных отраслей. Во всех трех треках учтен данный этап и указаны конкретные компетенции, которые необходимо получить, и материалы для их получения. Команда придерживалась вышеуказанных методологий, выделила так называемый «кризис середины служебной карьеры». Основная отличительная черта этого периода — осознание человеком расхождения между наметившимися жизненными целями и реальной ситуацией. В карьерном маршруте был учтен данный этап карьеры. Для нейтрализации кризисной ситуации, связанной с «серединой карьеры», обычно используются консультации и предоставление альтернатив в продвижении по службе. В данном продукте проекта — трех треках — используется горизонтальное перемещение.

Разработка структуры треков потребовала глубоких и детальных исследований: каждая ступень в треке обоснована требованиями к профессии, обязанностям, компетенциям, изучению рынка заработной платы, условий перехода на следующий этап и материалами для обучения и повышения квалификации. Там, где предполагается горизонтальный переход и, например, уход во фриланс, прописаны все необходимые требования, знания, финансовые вложения. Более того, что касается самого повышения квалификации, в каждом треке подобраны различные форматы ре-

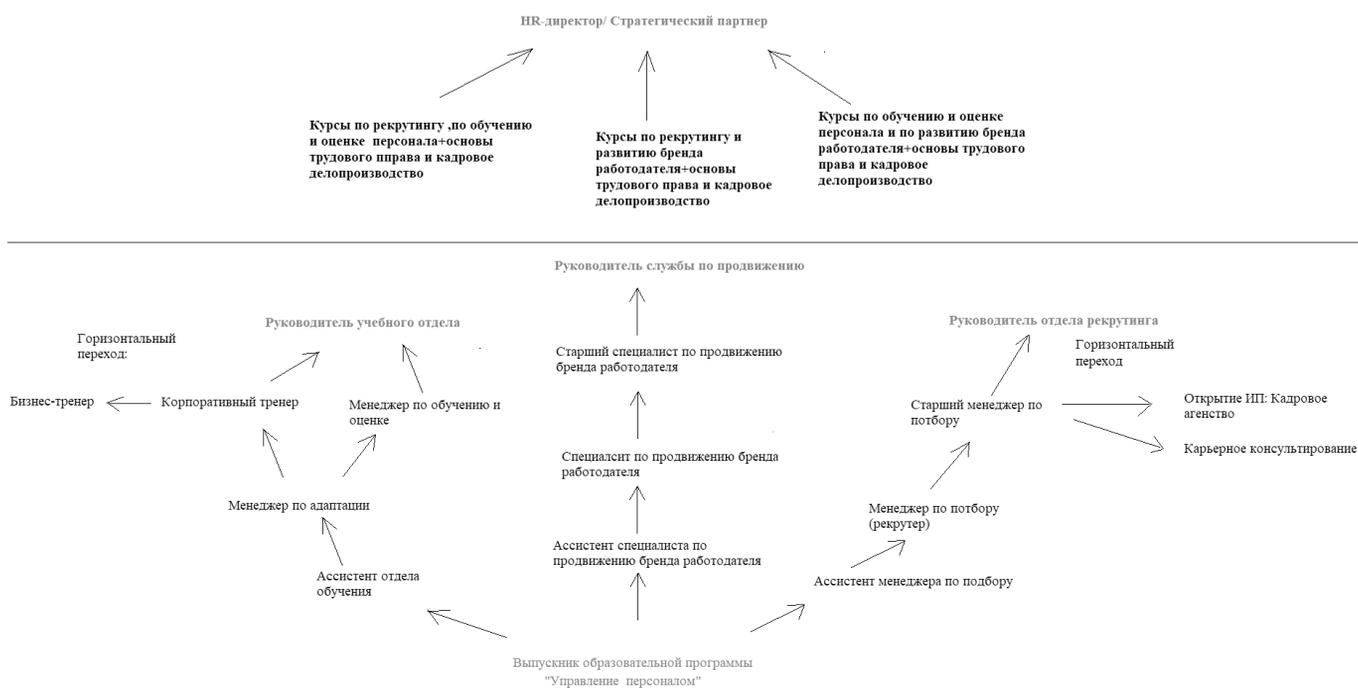


Рис. Схема карьерного маршрута «Выпускник вуза — HR директор/Стратегический партнер»

Этапы развития треков карьерного маршрута «Выпускник вуза — HR-директор / Стратегический партнер»

Этапы профессионального продвижения	Трек 1	Трек 2	Трек 3
	Сфера обучения, оценки, адаптации	Сфера HR-брендинга	Сфера рекрутинга
Должности			
1. Предварительный этап - образование и тренировка - вхождение личности в мир профессии	Выпускник ОП Управление персоналом	Выпускник ОП Управление персоналом	Выпускник ОП Управление персоналом
	Ассистент отдела обучения	Ассистент специалиста по продвижению бренда работодателя	Ассистент менеджера по подбору
2. Этап становления - освоение работы, - профессиональное развитие	Менеджер по адаптации	Специалист по продвижению бренда работодателя	Менеджер по подбору (рекрутер)
3. Этап продвижения - достижение членства в организации	- Менеджер по обучению и оценке - Корпоративный тренер	Старший специалист по продвижению бренда работодателя	Старший менеджер по подбору
Горизонтальный переход	Бизнес-тренер (фриланс)		- Открытие ИП: кадровое агентство - Карьерное консультирование
4. Этап продвижения в организации - принятие решения о своем членстве в организации в случае удовлетворенности ею или больших возможностей роста	Руководитель учебного отдела	Руководитель службы продвижения	Руководитель отдела рекрутинга
5. Этап завершения - переоценка себя, снижение вовлеченности в профессию	HR-директор/ Стратегический партнер	HR-директор/ Стратегический партнер	HR-директор/ Стратегический партнер

сурсов для развития: обучающие курсы, семинары, книги, обучение на опыте других людей в формате блогов и тренингов.

При каждом карьерном переходе важно было подобрать ресурсы для оценки мотивации. Команда проекта изучила типы трудовой мотивации, которые рассматривал В. Герчиков, и пришла к выводу, что определять свой тип мотивации несложно и важно. Для этого была сделана подборка тестов для исследования мотивации: 1) тест оценки мотивации В. Герчикова (выяснение мотиваторов); 2) тест Ф. Герцберга (выяснение основных мотиваторов); 3) тест Мотыре (определение типа мотивации); 4) методика изучения мотивационного профиля Р. Мартина (мотиваторы); 5) опросник Шуберта (склонность к риску). Так как мотивы могут меняться в течение жизни и с развитием карьеры человека, команда проекта рекомендует проводить данные тестирования на переходах с одного этапа на другой для осознанной работы с инструментами мотивации. Командой проекта был создан отдельный документ, в котором в подробностях описываются типы мотивации, инструменты их оценки и подводящая для каждого работника в зависимости от типа мотивации оплата труда, стимулирование, обучение и развитие, коммуникации.

Помимо мотивации, был учтен фактор сопоставления корпоративной и организационной культуры. Важно понимать, подходит ли организация конкретно вам и подходите ли вы этой организации как работник. Для решения этой проблемы был подготовлен документ о соответствии личной культуры культуре организации. Команда создала рекомендацию по прохождению данного сопоставления культур и определила, что его необходимо осуществлять на переходах с этапа на этап и при ощущении дискомфорта на рабочем месте.

ОБСУЖДЕНИЕ

Каждый студент, задумываясь о карьере, нередко бывает напуган объемом возможных вариантов развития своего будущего. Построение проектов таких маршрутов, как представленный в данной статье, помогает понять, что безграничный поток информации извне может оказаться вполне понятным ресурсом для использования в целях развития карьеры и прогнозирования будущего. Изучив проблему построения карьерных маршрутов, студенты подготовили

себя на практике к формированию собственного профессионального развития, активно применяя цифровые технологии.

Анализ и обобщение практики разработки и внедрения проектной деятельности в процессе обучения по образовательной программе «Управление персоналом» в Уральском федеральном университете показали, что проектное обучение — это эффективный и комфортный способ обучения, особенно в реалиях современного мира для студента, поскольку позволяет учиться на практике и ошибках, как собственных, так и чужих. Благодаря минимизации рисков учебных проектов студенты не ограничены рамками при решении задач и создании продукта проекта. Появляется возможность использования неограниченного цифрового материала и претворения в жизнь разнообразных идей, касающихся профессионального становления студентов как специалистов. После выполнения проекта «Построение личного карьерного маршрута» команда студентов получила опыт понимания структуры работы проектной деятельности, коммуникаций с заказчиком и друг с другом. Однако наиболее важный аспект — получение практических знаний в области карьерного консультирования. У студентов появилась возможность планировать грамотную реализацию своего потенциала, моделировать свою собственную карьеру, используя платформу проектного обучения.

В качестве перспективы дальнейшего исследования представляется целесообразным введение темы построения личного карьерного маршрута в проектную и иные виды коллективной работы каждого студента образовательной программы «Управление персоналом», как основы и технологии профессионального развития, с первого курса обучения, и последовательный анализ эффективности этой работы. Предполагается продолжить практику сопровождения этой работы с HR-партнерами образовательной программы и кафедры управления персоналом и психологии. В рамках проектных практикумов и курса «Введение в управление персоналом» студент активно погружается в профессию с 1 года обучения благодаря встречам и конкретному взаимодействию с ведущими практиками HR-сферы, представляющих компании разного уровня бизнеса, рекрутинговых и консалтинговых агентств. Предполагается дальнейшее исследование этой технологии, как технологии образования в со-

трудности, технологии профессионального развития от первого к выпускному курсу обучения, обобщения результатов исследования и их применения в образовательной и научной деятельности.

На примере нашего исследования показаны явные преимущества внедрения проектного обучения в вузе. Мы рекомендуем для администрации университетов:

- с целью вовлечения студентов в обучение, формирование мотивационной готовности к освоению профессии рекомендовать руководителям образовательных программ бакалавриата перейти на формат проектного обучения, как технологию профессионального развития, с привлечением партнеров — заказчиков проектов;
- с целью формирования необходимого рынка труда Soft & Hard skills рекомендовать руководителям образовательных программ на 1-м курсе включать в проектное обучение проекты информационного и социального характера с применением различных цифровых инструментов, позволяющих посредством их реализации успешно адаптироваться к вузу и информационным базам университета;
- с целью моделирования бакалаврами своего профессионального будущего, начиная с 1-го курса обучения, рекомендовать включение проекта «Построение личного карьерного маршрута» в образовательный процесс для студентов всех направлений подготовки в университете;
- с целью раскрытия потенциала выпускника вуза и качества трудоустройства рекомендовать администрации институтов введение услуги карьерного консультирования на выпускном курсе.

Исследование темы перспективно и актуально, так как вузы активно используют в процессе обучения проектное обучение. На примере нашего исследования показаны явные преимущества и полезные последствия внедрения проектного обучения. Однако нельзя забывать, что проектное обучение имеет свои специфические недостатки. Для их грамотного устранения и адаптации под особенности учебной системы организаций необходимо продолжать исследование проблемы проектного образования.

ЛИТЕРАТУРА

1. Модель реализации проектно-ориентированных образовательных программ различного профиля (бакалавриат/специалитет, магистратура), предполагающих командное выполнение проектов полного жизненного цикла, утверждена директором департамента государственной политики в сфере высшего образования Минобрнауки России 29.07.2017.
2. Положение о проектном обучении. СМК-ПВД-7-01-248—2021, утверждено приказом ректора ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина» № 335/03 от 15.04.2021.
3. *Авдеев В.В.* Работа с командой. Психологические возможности. Практикум. — М.: КУРС, ИНФРА-М, 2019. — 152 с.
4. *Боронина Л.Н.* Основы управления проектами: учеб. пособие / Л.Н. Боронина, З.В. Сенук; М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. — Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2015. — 112 с.
5. *Ершов С.В.* Управление проектами и программами. Конспект лекций. — Архангельск: САФУ, 2015. — 226 с.
6. *Килпатрик У.Х.* Метод проектов. Применение целевой установки в педагогическом процессе. — Л.: Брокгауз — Ефрон, 1925. — 43с.
7. *Мандель Б.Р.* Основы проектной деятельности: учебное пособие для обучающихся в системе СПО. — М.; Берлин:

Директ-Медиа, 2018. — 294 с. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=485308> (дата обращения: 15.12.2021).

8. *Пеньковских Е.А.* Метод проектов в отечественной и зарубежной педагогической теории и практике. — 2010. — № 4. — С. 307–318.
9. *Савченко Я.В., Раменская Л.А.* Особенности формирования системы управления проектами в сфере НИОКР // Вопросы инновационной экономики. — 2018. — Том 8. — № 4. — С. 631–646.
10. *Хамидуллин В.С.* Основы проектной деятельности. — СПб.: Лань, 2021. — 144 с.
11. *Яковлева Н.Ф.* Проектная деятельность в образовательном учреждении [Электронный ресурс]: учеб. пособие. — 2-е изд., стер. — М.: ФЛИНТА, 2014. — 144 с.

REFERENCES

1. The model for the implementation of project-oriented educational programs of various profiles (bachelor's degree/specialty, master's degree), involving the team implementation of full-life cycle projects, was approved by the Director of the Department of State Policy in Higher Education of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation Publ on 29.07.2017. (in Russian)
2. Regulations on project training. SMK-LDPE-7-01-248—2021, approved by the order of the Rector of the Ural Federal University named after the First President of Russia B.N. Yeltsin No. 335/03 Publ 04/15/2021. (in Russian)
3. *Avdeev, V. V.* Rabota s komandoj. Psihologicheskie vozmozhnosti. Praktikum [Working with a team. Psychological possibilities. Workshop] / V.V. Avdeev, M.: KURS, INFRA-M Publ, 2019. — 152 p. (in Russian)
4. *Boronina L.N.* Osnovy upravleniya proektami: ucheb. posobie / L.N. Boronina, Z.V. Senuk; M-vo obrazovaniya i nauki Ros. Federacii, [Fundamentals of project management: [study, manual], Ural. feder. un-t. — Ekaterinburg: Izd-vo Ural. un-ta Publ., 2015. — 112 p. (in Russian)
5. *Ershov S.V.* Upravlenie proektami i programmami. Konspekt lekciy. [Project and program management. Lecture notes.] — Arhangel'sk: SAFU Publ., 2015 — 226 p. (in Russian)
6. *Kilpatrik U.H.* Metod proektov. Primenenie celevoy ustanovki v pedagogicheskom processe. [The method of projects. Application of the target setting in the pedagogical process] — L.: Brokgauz — Efron Publ., 1925. — 43 p. (in Russian)
7. *Mandel', B.R.* Osnovy proektnoj deyatel'nosti: uchebnoe posobie dlya obuchayushchihsya v sisteme SPO [Fundamentals of project activity: a textbook for students in the SPO system] / B.R. Mandel'. — M.; Berlin : Direkt-Media, 2018. — 294 Available at : URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=485308> (Accessed 15.12.2021). — ISBN 978-5-4475-9655-2. (in Russian)
8. *Pen'kovskih E. A.* Metod proektov v otechestvennoj i zarubezhnoj pedagogicheskoy teorii i praktike. [The method of projects in domestic and foreign pedagogical theory and practice]. 2010. № 4. pp. 307–318. (in Russian)
9. *Savchenko YA.V., Ramenskaya L.A.* Osobennosti formirovaniya sistemy upravleniya proektami v sfere NIOKR // Voprosy innovacionnoj ekonomiki, [Features of the formation of a project management system in the field of R&D // Issues of innovative economics.], Publ. — 2018. — Tom 8. — № 4. — pp. 631–646. (in Russian)
10. *Hamidullin V.S.* Osnovy proektnoj deyatel'nosti, [Fundamentals of project activity] / V.S. Hamidullin. — Izdatel'stvo: Lan' Publ, 2021. — 144 p. (in Russian)
11. *Yakovleva N.F.* Proektnaya deyatel'nost' v obrazovatel'nom uchrezhdenii, [Project activity in an educational institution], [Elektronnyj resurs]: ucheb. posobie. — 2-e izd., ster. — M.: FLINTA Publ., 2014. — 144 p. (in Russian)