УДК 331.3 DOI 10.26425/1816-4277-2025-3-240-251

Проектное обучение как инструмент профессионализации будущих менеджеров по персоналу

Романова Ирина Анатольевна
Канд. пед. наук, доц. каф. управления персоналом
ORCID: 0000-0003-2963-2231, e-mail: romanova_ia@bk.ru

Лаас Наталья Ивановна
Канд. экон. наук, доц. каф. управления персоналом
ORCID: 0000-0003-3599-196X, e-mail: laasni@yandex.ru

Гурова Екатерина Викторовна
Канд. экон. наук, доц. каф. управления персоналом
ORCID: 0000-0002-5748-1875, e-mail: ev_gurova@guu.ru

Государственный университет управления, г. Москва, Россия

Аннотация

В исследовании раскрыто проектное обучение в вузе с точки зрения его влияния на профессионализацию как процесс становления профессионала: формирование ключевых общекультурных и профессиональных компетенций; формирование у обучающихся вузов интереса к профессии и последующая адаптация к ней; понимание сути своей профессии через решение конкретных задач будущей деятельности и проблем отдельных организаций; развитие критического мышления и творческих способностей и пр. Подробно описаны цели и результаты проектной работы студентов кафедры управления персоналом Государственного университета управления (Москва): деловая игра «Психология в управлении персоналом», профориентационный чат-бот для школьников, well-being (англ. благополучие) чат-бот. Также обозначены проблемы, на решение которых были направлены усилия студентов в рамках каждого проекта, а также охарактеризованы потребности потребителей результатов деятельности проектных команд. Вместе с тем для каждого проекта указаны трудовые функции из профессионального стандарта 07.003 «Специалист по управлению персоналом», на освоение которых и направлена проектная работа будущих специалистов кадровых служб. Обращено внимание на то, что результаты проектной работы студентов будут достигнуты только при наличии эффективным образом организованной вузовской экосистемы проектного обучения.

Ключевые слова

Проектное обучение, проектная команда, продукт проекта, управление персоналом, профессионализация, деловая игра, чат-бот

Для цитирования: Романова И.А., Лаас Н.И., Гурова Е.В. Проектное обучение как инструмент профессионализации будущих менеджеров по персоналу//Вестник университета. 2025. № 3. С. 240–251.

© Романова И.А., Лаас Н.И., Гурова Е.В., 2025.
Статья доступна по лицензии Creative Commons “Attribution” («Атрибуция») 4.0. всемирная (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Project-based learning as a tool for professionalisation of future human resource managers

Irina A. Romanova
Cand. Sci. (Ped.), Assoc. Prof. at the Human Resources Management Department
ORCID: 0000-0003-2963-2231, e-mail: romanova_ia@bk.ru

Natalya I. Laas
Cand. Sci. (Econ.), Assoc. Prof. at the Human Resources Management Department
ORCID: 0000-0003-3599-196X, e-mail: laasni@yandex.ru

Ekaterina V. Gurova
Cand. Sci. (Econ.), Assoc. Prof. at the Human Resources Management Department
ORCID: 0000-0002-5748-1875, e-mail: ev_gurova@guu.ru

State University of Management, Moscow, Russia

Abstract

The article reveals project-based learning at the university from the point of view of its influence on professionalisation as a process of becoming a professional: formation of key general cultural and professional competencies; formation of interest in the profession among university students and subsequent adaptation to it; understanding the essence of their profession through solving specific problems of future activities and problems of individual organisations; development of critical thinking and creativity, etc. The goals and results of the project work of students of the Human Resources (hereinafter referred to as HR) Management Department of the State University of Management (Moscow) are described in detail: business game "Psychology in HR management", career guidance chat bot for schoolchildren, well-being chat bot. The problems, to which the students' efforts were directed within the framework of each project, are also identified, and the needs of consumers of the results of the project teams' activities are characterised. At the same time, labour functions from the professional standard 07.003 "HR specialist" are indicated for each project, the development of which is precisely what the project work of future HR specialists is aimed at. It is noted that the results of students' project work will be achieved only if there is an effectively organised university ecosystem of project-based learning.

Keywords

Project-based learning, project team, project product, personnel management, professionalisation, business game, chatbot

For citation: Romanova I.A., Laas N.I., Gurova E.V. (2025) Project-based learning as a tool for professionalisation of future human resource managers. *Vestnik universiteta*, no. 3, pp. 240–251.

© Romanova I.A., Laas N.I., Gurova E.V., 2025.
This is an open access article under the CC BY 4.0 license (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

ВВЕДЕНИЕ

Профессиональная подготовка современных специалистов все больше приобретает практическую направленность, вовлекая обучающихся в процессы поиска необходимой информации и получения знаний, выявления и анализа существующих проблем в разнообразных сферах общественной жизни (соответственно направлению подготовки), самостоятельной выработки путей их решения, оценки и критического осмысления результатов. Здесь на помощь вузам приходит вновь ставшее актуальным проектное обучение, зародившееся в начале XX в. как метод проектов, которое интегрирует работу по созданию конкретного продукта в образовательный процесс. Проектное обучение вызывает к жизни творческо-поисковую деятельность студентов, стимулирует их инициативу и готовность решать управленческие, производственные и социальные задачи. Образовательный процесс на его основе отличается тесной связью практической и теоретической составляющих и формирует позицию студента именно как субъекта (а не объекта) обучения.

Именно такой поход к организации профессиональной подготовки выгоден как будущим специалистам, вовлеченным в создание реальных продуктов, так и обществу, которое получает свежие идеи изменения и развития, а также интересные стартапы. Опыт многолетнего проектного обучения в Государственном университете управления (далее – ГУУ) в полной мере это доказал.

Цели статьи - раскрыть суть проектного обучения в контексте профессионализации студентов и описать продукты, созданные обучающимися кафедры управления персоналом ГУУ в его рамках.

СУЩНОСТЬ ПРОЕКТНОГО ОБУЧЕНИЯ В ВУЗЕ

Проектное обучение – это образовательная технология в вузе, предполагающая вовлечение студентов в творческую исследовательскую (поисковую) и практическую деятельность посредством реализации проектов. Оно непосредственно связано с созданием конечного продукта и презентации его результатов [1]. Само проектное обучение в вузе выстраивает вокруг себя целую экосистему: проектный офис, институт кураторства (преподаватели кафедры), последовательность стадий выполнения проекта, обучение участников проектных команд, защита проектов, конкурсные презентации.

Заказчиками (инициаторами) проектов студентов могут выступать конкретные организации; проявлять активность могут сами студенты на основе собственных, уже сформированных профессиональных интересов. Не менее интересна и важна роль преподавателей-кураторов проектных команд, которые в условиях низкой активности подопечных сами предлагают тему проекта.

РОЛЬ ПРОЕКТНОГО ОБУЧЕНИЯ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ

Эффективным образом организованное проектное обучение как инструмент профессионализации (процесс формирования человека как профессионала) можно представить следующим образом.

1. Формирование ключевых общекультурных и профессиональных компетенций. Профессиональные компетенции зависят от направления подготовки участников проектных команд. Общекультурные компетенции связаны прежде всего с развитием коммуникативных умений, лидерских качеств, критического мышления, организованности, навыков командной работы и презентации результатов деятельности.

2. Практическая реализация осваиваемого материала, связь теории с практикой, а также решение конкретных ситуаций профессиональной деятельности. Это положение характерно для практико-ориентированных проектов, благодаря которым обучающиеся сталкиваются с реальными ситуациями функционирования компаний, познают протекание бизнес-процессов организаций.

3. В работе над практико-ориентированными проектами обучающиеся адаптируются к условиям профессиональной деятельности и в целом понимают ее смысл. Также они могут верифицировать верность своего профессионального выбора.

4. Отдельные проекты носят междисциплинарный характер, а проектные команды могут состоять из представителей (обучающихся разных направлений) в вузе. В частности, из студентов направления подготовки «Управление персоналом» и студентов, обучающихся по направлению «Маркетинг»). Междисциплинарный подход расширяет горизонты видения проблемы, лежит в основе проекта и обеспечивает целостность подходов к ее решению.

5. Исследовательские проекты учат будущих специалистов работать с данными (сбор, анализ), выбирать адекватные методы изучения, а также интерпретировать полученные результаты. Кстати, исследовательский этап может быть и в рамках практико-ориентированного проекта, когда студенты уточняют проблему.

6. Одной из важнейших функций проектного обучения выступает развитие критического мышления. Именно работа над созданием продукта способна научить будущих профессионалов выделять главные идеи, сопоставлять данные, делать выводы, находить ошибки в своих рассуждениях, структурировать материал и интерпретировать его в зависимости от задач проекта, подбирать аргументы для демонстрации собственной позиции и пр.

7. Проектное обучение, точнее, его результат и демонстрация перед конкурсными комиссиями, могут дать старт карьере. Опыт конкурсов, проводимых в ГУУ, а также участие студентов в региональных и национальных соревнованиях проектных работ показали, что лучшие проекты весьма высоко оцениваются жюри, состоящим, в частности, из представителей компаний, желающих видеть авторов у себя на стажировках.

8. Развитие творческих способностей будущих специалистов. Творческий подход является обязательным на всех этапах выполнения проекта. Однако проектная работа развивает творческие возможности будущего специалиста и в широком смысле. Это, в частности, высокая мотивация к труду и решение задач нестандартным способом; развитие навыков профессионального образования и общения и пр. [2].

СОДЕРЖАНИЕ ПРОЕКТНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ КАФЕДРЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ГУУ

Опишем три проекта обучающихся кафедры управления персоналом ГУУ с точки зрения актуальности, целей, потребителей, новизны, характеристик продукта, а также связей с профессиональной деятельностью их авторов – будущих специалистов кадровых служб.

ПРОЕКТ «РАЗРАБОТКА ДЕЛОВОЙ ИГРЫ «ПСИХОЛОГИЯ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ»

Эффективная организация деятельности сотрудников, управление мотивацией и стимулированием выполнения работниками производственных задач, забота об их благополучии, поддержание оптимальной работоспособности персонала, продуктивное развитие и обучение, формирование благоприятного морально-психологического климата невозможны без применения знаний, умений и навыков в области психологии.

Частично решить проблему повышения эффективности деятельности менеджеров по персоналу призвана психология. Как наука она раскрывает закономерности психики человека. Как практика психология помогает человеку применять эти знания в своей жизнедеятельности. Не является исключением и область управления персоналом, где использование психологических методов и приемов, применение в конкретной деятельности разнообразной информации о психической активности субъекта труда и его личности сможет обеспечить высокую результативность управления людьми [3].

К сожалению, не все специалисты по управлению персоналом используют в своей деятельности знания о закономерностях психики сотрудников[1], не понимают сущность организационного поведения персонала [4]. В частности:

– не понимают различия сотрудников по психодинамическим особенностям (типам темперамента);

– не имеют достаточных знаний о том, как функционирует психика человека в условиях обучения;

– не осознают, как формируются токсичность персонала и свойства личности, мешающие продуктивности работы (лень, перфекционизм, локус контроля и пр.);

– не знают, как сказываются на поведении и деятельности сотрудников неблагоприятные условия труда;

– не понимают различий в психических состояниях, которые формируются в процессе деятельности (выгорание, стресс, тревожность и пр.);

– не способны правильно критиковать сотрудников;

– не принимают во внимание социально-психологические механизмы общения и взаимодействия, а также групповые процессы (лидерство, сплоченность, срабатываемость, совместимость) и др.

[1] Тарасова Е. Психология работы с персоналом. Режим доступа: https://psynavigator.ru/publikacii/psihologiya-raboty-s-personalom (дата обращения: 02.01.2025).

В этой связи проект направлен на осознание менеджерами и специалистами кадровых служб важности психологических знаний и необходимости их применения для эффективности собственной деятельности и деятельности компании в целом. Игровая форма позволит повысить интерес к освоению психологических знаний и вовлеченность участников. Можно играть индивидуально или соревноваться небольшими командами.

Итак, цель проекта – повысить уровень психологической грамотности HR-специалистов (англ. human resources – человеческие ресурсы) и руководителей современных компаний. Продукт – психологические знания у менеджеров и HR-специалистов, которые можно применять в конкретных ситуациях деятельности. В свою очередь, психологические знания – основа для развития психологических умений и набора социально-психологических личностных характеристик, способствующих повышению эффективности управления сотрудниками.

Новизна заключается в самом подходе (геймификации) к развитию у специалистов кадровых служб психологических компетенций[2]. Геймификация направлена не только на результативное освоение менеджерами по персоналу данных компетенций, но и на повышение интереса к управлению людьми, а также вовлеченности и на создание благоприятного морально-психологического климата в организации [5]. По задумке авторов, игра может быть представлена на основе алгоритма «Своя игра».

Потребителями проекта могут выступать преподаватели вузов и средних специальных учебных заведений, осуществляющих профессиональную подготовку будущих HR-менеджеров или переподготовку действующих специалистов. Также в ней заинтересованы студенты, которые осваивают психологические компетенции в управлении персоналом.

Для этих групп потребителей и заинтересованных сторон были выделены проблемы, на решение которых и направлена эта игра:

1) преподаватели – отсутствие в арсенале эффективных дидактических игровых методик для формирования компетенций, предусмотренных профессиональных стандартом;

2) студенты, будущие кадровики – отсутствие в процессе профессиональной подготовки возможностей освоить психологические аспекты деятельности;

3) HR-менеджеры – отсутствие нестандартных приемов, методов, путей в работе с персоналом.

Задания-игры имеют разные уровни сложности и формы:

– видеокейсы (например, кадры из фильмов, просмотрев которые нужно ответить на вопрос);
– мини-кейсы (описание ситуаций деятельности);
– разнообразные вопросы;
– ребусы и пр.

Приведем примеры заданий деловой игры.

1. Стоматолог Белкин работает в частной клинике. В то время, когда он лечит зубы пациентов, в его кабинете включен магнитофон и он все свои действия выполняет под любимый рок. При этом врач под музыку отбивает такт ногой и тихо подпевает любимым артистам. На замечание владельца клиники врач отвечает, что ему так удобно, он так привык, ему легче настроиться и именно таким образом он разнообразит свою деятельность, которая предполагает выполнение однообразных операций по лечению зубов. Назовите характеристику деятельности стоматолога Белкина.

2. Менеджеры по подбору не всегда обращают внимание на деловые качества соискателей и склонны оценивать кандидатов, в большей степени опираясь на их внешний вид (стиль, аккуратность) и уверенные навыки общения, продемонстрированные на собеседовании. Определите, какой фактор восприятия проявляется в указанных ситуациях.

3. Такая организация рабочего помещения мобилизует весь коллектив для решения поставленных задач, формирует командный дух, повышает ответственность работников как перед коллективом, так и перед руководителем. Однако в подобной рабочей обстановке субъекту деятельности тяжело настраиваться на восприятие приоритетной информации, а утомление наступает быстрее. Назовите эту организацию рабочего пространства.

4. Алина осознает свои эмоциональные переживания, выявляет причины их возникновения. Во взаимодействиях с коллегами (особенно во время сложной эмоционально напряженной ситуации) девушка

[2] HR-Portal. Психология эффективного управления персоналом. Режим доступа: https://hr-portal.ru/article/psihologiya-effektivnogo-upravleniya-personalom?ysclid=lvj9j74b4l536466425 (дата обращения: 02.01.2025).

может экологично объяснить их партнеру. Вместе с тем она различает эмоции и чувства окружающих, а также умеет прогнозировать возможные реакции людей на собственные слова и действия. Назовите компетенцию Алины.

В процессе работы над проектом его авторы осваивали такую трудовую функцию, как «организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала», указанную в профессиональном стандарте 07.003 «Специалист по управлению персоналом»[3].

ПРОЕКТ «РАЗРАБОТКА WELL-BEING ЧАТ-БОТА»

Актуальная экономическая ситуация, содержащая элементы нестабильности и тревожности, приводящая к возрастанию сложности решаемых задач, повышает роль значимости человеческого капитала внутри компаний[4]. Это в полной мере осознается менеджментом и владельцами бизнеса, которые все активнее прибегают к well-being (англ. благополучие) как к новому направлению в HR-сфере, ориентированному на повышение уровня благополучия сотрудников и их лояльности [6].

Программа well-being – это комплекс мероприятий, разрабатываемых и применяемых с целью улучшения самочувствия персонала на рабочем месте. Современная концепция well-being отражает все элементы, необходимые для создания такой рабочей среды, которая позволяет каждому сотруднику раскрывать свой потенциал, трудиться в режиме оптимальной работоспособности и на основе благоприятного психического состояния на благо компании и профессиональной реализации[5].

Стоит сказать, что программы well-being должны применяться регулярно и отражать специфику деятельности организации. Только при соблюдении этих условий возможен их стратегический успех[6]. Кстати, 82 % компаний положительно оценивают эффективность мероприятий, связанных с заботой о благополучии сотрудников, а также считают их обязательными для бизнеса[7].

Забота о благополучии персонала в разнообразных формах способна обеспечить крепкие связи между работодателями/владельцами компаний и сотрудниками, что непременно отразиться на желании работать более продуктивно и в целом быть счастливее на работе [7].

Well-being программа включает следующие элементы:

1) благополучие в смысле карьерного развития и профессионального совершенствования;

2) благополучие, связанное с выполнением работодателем обязательств по отношению к внешнему миру;

3) благополучие, связанное с финансовой стабильностью положения работника, с его материальной уверенностью в завтрашнем дне.

4) благополучие как отражение удовлетворительного физического и психического состояния (ментального здоровья);

5) благополучие, получаемое от удовлетворенности социальным окружением и реализации социальных потребностей (в уважении, аффилиации, признании и пр.)[8].

Популярность темы, активизация деятельности организаций в указанном направлении легли в основу идеи проектной работы студентов второго курса кафедры управления персоналом ГУУ.

Цель – разработка виртуального помощника, well-being чат-бота, как инструмента реализации программы заботы о благополучии сотрудников. Он представляет собой инструмент кадровой политики, с помощью которого можно частично решить проблему вовлеченности персонала и удовлетворенности трудом сотрудников, а также снизить текучесть кадров. Вовлеченный работник, чувствующий заботу со стороны компании и удовлетворенный трудом и своей организацией, демонстрирует высокую

[3] Приказ Министерства труда Российской Федерации от 09.03.2022 г. № 109Н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом». Режим доступа: https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=421186&ysclid=m9h221c7zo217269556 (дата обращения: 02.01.2025).

[4] HeadHunter. Well-being: фокус на ментальное здоровье, диджитал и социалльные связи. Режим доступа: https://hh.ru/article/32121?ysclid=lvilv80nxv483045883Wellbein4:фокус на ментальное (дата обращения: 02.01.2025).

[5] Лындина О. Well-being: как внедрить программу заботы о сотрудниках. Режим доступа: https://huntflow.ru/blog/well-being/?ysclid=lvimmf65qm54993075 (дата обращения: 02.01.2025).

[6] Калинина Ю. Well-being: забота о благополучии сотрудников. Режим доступа: https://hr-portal.ru/story/well-being-zabota-o-blagopoluchii-sotrudnikov?ysclid=lvimgofi13466827966 (дата обращения: 02.01.2025).

[7] Коммерсантъ. 82 % компаний считают well-being обязательной частью бизнеса. Режим доступа: https://www.kommersant.ru/doc/5582447 (дата обращения: 02.01.2025).

[8] TopCareer. 5 составляющих эффективной well-being программы. Режим доступа: https://top-career.ru/blog/effective_well-being?ysclid=lvin3kukrp301187702 (дата обращения: 02.01.2025).

эффективность деятельности. Продукт – важная информация для сотрудников компании, благодаря которой они смогут ощутить психологический и физический комфорт на рабочем месте.

Для создания продукта были выделены следующие группы потребителей и указаны их потребности:

1) HR-специалисты. Все чаще на повестке дня стоят вопросы ментального здоровья сотрудников;

2) работники компаний. Проблема внутреннего настроения и ментального здоровья членов команды в неопределенное время. Потребность в получении необходимой комплексной информации о том, как поддержать себя, свою работоспособность и ментальное здоровье во время выполнения производственных задач.

Вместе с тем можно указать и заинтересованные стороны внедрения чат-бота в практику деятельности компаний:

– государство, заинтересованное в повышении производительности труда работников;

– семьи работников, желающие видеть спокойных, уверенных членов семей, для которых работа в радость и которые умеют сохранять физическое и ментальное здоровье в условиях профессиональной деятельности.

Рассмотрим ценностное предложение продукта:

– для менеджеров. Простой инструмент, помогающий работникам поддерживать оптимальное психологическое состояние и работоспособность на должном уровне. Автоматизация процессов well-being в компании, частичное решение проблемы с вовлеченностью и снижением текучести кадров. В долгосрочной перспективе это помогает сократить затраты на рекрутмент, повысить мотивацию команды;

– для работников. Помощь в оказании всесторонней поддержки психоэмоционального состояния сотрудников со стороны организации. Актуальная информация и внутрикорпоративная связь сотрудников в чат-боте, позволяющая им ощущать заботу о своем благополучии.

Опишем основные характеристики продукта:

1) уникальная структура (блоки);

2) оригинальное наполнение – разнообразные материалы, отражающие все стороны программы заботы о благополучии сотрудников;

3) комплексный характер разделов и содержания;

4) возможность добавлять актуальный материал;

5) возможность подстраивать структуру и содержание под конкретную компанию.

Представим структуру чат-бота:

– «Будь здоров!» – блок о физическом здоровье с рекомендациями для поддержания работоспособности на рабочем месте;

– «Я в порядке!» – блок о поддержании психологического самочувствия и ментального здоровья работников;

– «Мы вместе!» – блок для совместной активности сотрудников;

– «Обратись за помощью» – блок для записи на консультации к психологам, юристам и пр.;

– «Повышаем эффективность деятельности» – рекомендации для повышения результативности деятельности;

– «Мои достижения» – блок-витрина с успехами сотрудников.

Укажем, что структура и содержание чат-бота могут быть вариативны, отражая особенности фирмы и верифицированные потребности сотрудников.

Сильные стороны продукта как стартапа: охват большого количества пользователей разных компаний при сохранении стандартного содержания; высокая эффективность – чат-боты не перегружают аудиторию бесполезной информацией, а каждый раз предоставляют только те данные, которые соответствуют запросу клиента; чат-бот является одноразовой инвестицией, которая поможет оптимизировать издержки на проведение кадровой политики; простота в эксплуатации.

В качестве слабых сторон применения продукта можно назвать постоянное изменение количества пользователей; затраты на рекламу и привлечение новых клиентов (новые посты, опросы, конкурсы, викторины). При этом содержание бота должно быть актуальным и привлекательным для пользователя. Крупные компании могут разработать собственные приложения или чат-боты для решения проблем заботы о благополучии.

Также укажем риски при внедрении проекта:

– рынок чат-ботов для решения задач организации становится все более конкурентным, требуя, чтобы продукты имели особенные характеристики и конкурентоспособные цены;

– технология искусственного интеллекта постоянно меняется. В этой связи содержание и структуру чат-бота необходимо постоянно обновлять, чтобы обеспечить эффективность его использования;

– потребности и поведение клиентов могут меняться со временем, что требует гибкой адаптации продукта под их запросы. Например, изменения содержания контента, совершенствования самого бота;

– сбои в работе бота.

В процессе разработки проекта его авторы осваивали такую трудовую функцию, как «организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала», указанную в профессиональном стандарте 07.003 «Специалист по управлению персоналом»[9].

ПРОЕКТ «РАЗРАБОТКА ПРОФОРИЕНТАЦИОННОГО ЧАТ-БОТА ДЛЯ ШКОЛЬНИКОВ»

Профессиональное самоопределение рассматривается как сложный и многоплановый процесс [8]. Это ситуация выбора профессии и карьеры, обнаружения сферы приложения и саморазвития личностных возможностей. Также профессиональное самоопределение можно рассмотреть и как формирование личностью своего отношения к профессиональной деятельности, и как развитие представлений учащихся о собственном профессиональном становлении, в конечном итоге приводящих к выбору направления профессионального образования.

Е.А. Климов выделяет несколько стадий формирования человека как профессионала, один из которых развертывается в период школьного обучения [9; 10]. Это стадия оптации (от 11–12 до 14–18 лет). Это важнейший период подготовки ребенка к труду, этап сознательного выбора профессионального пути, сложная и неоднозначная ситуация профессионального самоопределения. Именно рассматриваемый период как важнейший этап не только профессионального, но и жизненного становления ребенка не должен упускаться и требует особого внимания и осознанного подхода.

По данным Агентства стратегических инициатив, 70 % российских учащихся 6–11-х классов не способны осознанно подойти к выбору профессии. Удивляет также, что 90 % школьников не представляют, в какой профессии они себя видят[10]. Вместе с тем только 9 % компаний занимаются профессиональной ориентацией (далее – профориентация) детей своих сотрудников. При этом ведущей, но недостаточно эффективной формой профориентационной работы являются экскурсии. В целом же компании считают затратным проводить профориентационные мероприятия. Однако 56 % опрошенных сотрудников отечественных компаний, имеющих детей, хотели бы, чтобы организации, в которых они трудятся, активнее занимались профориентацией их детей[11].

Цель нашего проекта – повышение эффективности профориентационной работы со школьниками. Результат – профориентационный чат-бот как инструмент реализации профориентации школьников, включая детей сотрудников компаний. Продукт – информация, необходимая для детей, находящихся на этапе профессионального самоопределения (выбора профессии).

Задачи бота как интерактивного помощника:

1) повысить уровень информированности о современных профессиях, процессе трудоустройства, надпрофессиональных навыках;

2) обеспечить процесс самопознания за счет профориентационного онлайн-тестирования;

3) ознакомить с техниками уверенного поведения на собеседовании, демонстрации собственных сильных сторон и достижений потенциальному работодателю;

4) обеспечить процесс профориентационного консультирования;

5) проинформировать пользователей об актуальных профориентационных мероприятиях;

6) повысить уровень осознанности, самостоятельности, активности и вовлеченности школьников с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) в процессе собственного профессионального самоопределения.

---

[9] Приказ Министерства труда Российской Федерации от 09.03.2022 г. № 109Н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом». Режим доступа: https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=421186&ysclid=m9h221c7zo217269556 (дата обращения: 02.01.2025).

[10] Ярославцева О., Воронин В. При участии АСИ создадут Национальный сетевой центр открытого дополнительного образования. Режим доступа: https://asi.ru/news/189487/?ysclid=lvh4tex6pw285878005 (дата обращения: 02.01.2025).

[11] Skillbox Media. Сотрудники хотели бы, чтобы работодатели проводили для их детей профориентацию. Режим доступа: https://skillbox.ru/media/education/sotrudniki-khoteli-by-chtoby-rabotodateli-provodili-dlya-ikh-detey-proforientatsiyu/?ysclid=lvgz4gm93g165389963 (дата обращения: 02.01.2025).

В рамках проекта было выделено несколько групп потребителей и обозначены их потребности:

1) школьники. Потребность больше знать о профессиях, процессе трудоустройства и планировании карьеры, о гибких навыках, необходимых для успешной профессиональной деятельности, и об изучении своих профессиональных склонностях;

2) студенты – будущие специалисты по управлению персоналом. Отсутствие полноценной возможности у студентов, получающих профессию «менеджер по персоналу», развивать профессиональные компетенции, в частности умения и навыки в проведении профориентации;

3) HR-специалисты. Невнимание к проблемам профориентации школьников как потенциальных работников компании. Слабая активность/заинтересованность в вопросах профориентации детей сотрудников компании.

Итак, результатом деятельности проектной команды является чат-бот с совокупностью материалов, направленных на получение старшеклассниками знаний о профессиях и карьере, необходимых им на начальных этапах профессионализации. Если чат-бот используется детьми сотрудников компании, то это информация о должностях в фирме, где работают их родители, о профессиональных компетенциях и гибких навыках, которые необходимы для работы именно в этой организации.

Ценностное предложение продукта:

– для менеджеров по персоналу современных компаний. Активизация профориентационной работы среди школьников – потенциальных сотрудников организации; развитие у них интереса к работе в компаниях;

– для школьников-пользователей ботом. Интересная и актуальная форма подачи информации в чат-боте о профессиях, карьере, гибких навыках, составлении резюме и поведении на собеседовании и пр. Кроме того, наличие возможности взаимодействия с консультантами по важным для школьников вопросам, связанным с профессиональным самоопределением, а также профориентационная диагностика с использованием надежных профориентационных тестовых инструментов;

– для студентов – будущих HR-менеджеров. Практика профориентационной работы со школьниками посредством наполнения содержания чат-бота, а также опыт проведения консультационной работы с пользователями в режиме «вопрос – ответ».

Новизна продукта проекта, чат-бота, состоит в следующем:

1) современный инструмент, привлекательный для школьников и основанный на принципе «профориентация в смартфоне»;

2) комплексность. Содержит все необходимые материалы для профессионального самоопределения;

3) широта использования. Может применяться в школьной профориентации как индивидуально, так и при проведении дней открытых дверей;

4) алгоритм можно подстраивать под любую компанию, решая задачи профориентации детей сотрудников конкретных компаний, привлекая потенциальных кандидатов и обеспечивая вовлеченность работников, имеющих детей.

Назовем функции/характеристики продукта.

1. Привлечение кадров в компанию. Профориентационная работа со школьниками, включая детей сотрудников компании, которую можно проводить посредством использования виртуального помощника, откроет специалистам кадровых служб конкретных организаций новые пути привлечения кандидатов на вакансии.

2. Профессиональное самоопределение старшеклассников – получение знаний о профессиях, карьере и необходимых гибких навыках, поведении на собеседовании и пр. В доступной, интересной и современной форме они смогут самостоятельно узнать о платформах поиска работы и получить рекомендации по развитию надпрофессиональных навыков. Кроме того, чат-бот предусматривает ответы на вопросы пользователей по профориентации и ссылки на профориентационные методики (тестирование).

3. Формирование профессиональных компетенций – навыков и умений проведения профориентации. Работа со школьниками посредством чат-бота позволит студентам – будущим специалистам по управлению персоналу осознать суть профориентации, сформировать навыки выбора форм и содержания этого направления деятельности, а также оценить ее эффективность.

Чат-бот состоит из следующих взаимосвязанных блоков.

1. «Все работы хороши! Выбирай профессию». Раздел, содержащий информацию о видах деятельности именно для школьников[12].

[12] Атлас новых профессий. Официальный сайт. Режим доступа: https://new.atlas100.ru/?ysclid=lufrsh66t1580083697#popup:box (дата обращения: 02.01.2025).

2. «Узнай себя! Профориентационное тестирование!» Раздел, предлагающий пройти профориентационные диагностические тесты. Здесь школьникам предлагается познать себя с помощью достойных надежных и проверенных временем профориентационных методик (тестирование) [11].

3. «Ищем работу. Где работать? Сколько получать? Какие задачи решать?» Раздел с информацией о трудоустройстве школьников, о лучших работодателях, о трудовых функциях.

4. «Устраиваемся на работу – что нужно знать?» Раздел о том, как кандидату успешно пройти собеседование, как правильно заполнить резюме.

5. «Необходимо знать! Что говорит закон о трудоустройстве несовершеннолетних». Раздел, содержащий правовые нормы, раскрывающие вопросы трудоустройства молодых людей в возрасте до 18 лет.

6. «Это важно для успешной карьеры! Все про гибкие навыки». Раздел с информацией (упражнениями, чек-листами) о надпрофессиональных компетенциях, которые необходимы для успешной карьеры.

7. «Не перепутай! Профориентационный словарь». Раздел с понятиями, в частности «работодатель», «работник», «резюме», «собеседование» и пр.

8. «Викторина». Мини-тест о профессиях.

9. «Обратись к консультанту!» Раздел для связи с профориентологом, который поможет в преодолении затруднений, связанных с выбором профессии. В качестве консультантов выступают студенты кафедры управления персоналом ГУУ.

10. «Развитие без границ!». Блок, где содержится информация о тренингах, которые предлагаются школьникам в рамках профессионального самоопределения.

Представим проект за 30 секунд: «Если ты школьник и не знаешь, как выбрать профессию, а также затрудняешься в поиске работы; если ты хочешь узнать, какой род деятельности тебе подходит и какие качества ценятся работодателем в кандидатах; если тебе скучно на уроках профориентации, то мы предлагаем тебе уникальный продукт – наш профориентционный Чат-бот, который найдешь в Телеграмм! С ним ты разберешься в тонкостях трудоустройства, ознакомишься с актуальными профессиями, освоишь техники и приемы развития надпрофессиональных качеств. Используя Чат-бот, ты станешь самым компетентным в вопросах выбора профессии, а, значит, в дальнейшем построишь великолепную карьеру в соответствующем твоим склонностям виде деятельности».

В процессе работы над проектом его авторы осваивали такую трудовую функцию, как «поиск, подбор, отбор, привлечение персонала», указанную в профессиональном стандарте 07.003 «Специалист по управлению персоналом»[13].

Результаты проекта оказались весьма перспективными, и его создатели запланировали следующие шаги:

1) внедрить в бот ChatGPT от OpenAI для ответов на вопросы пользователя (в течение трех месяцев);

2) привлечь специалистов для разработки рекламной компании по продвижению продукта (в течение трех месяцев);

3) наполнить сервис актуальной информацией в соответствии с его структурой (в течение всего периода применения);

4) организовать постоянную обратную связь с пользователями (оценки, предложения об улучшении функционирования нашего программного решения), (в течение всего периода применения);

5) организовать тестовый режим использования в Ресурсном учебно-методическом центре ГУУ для профориентации школьников с ОВЗ и инвалидностью.

Также был рассчитан бюджет проекта. Расходы (затраты) на запуск:

– разработка чат-бота – 150 тыс. руб. (единоразово);
– сопровождение чат-бота – 60 тыс. руб. (ежегодно);
– подписка на алгоритм для формирования содержания материалов – 15 360 руб. (ежегодно);
– SMM-продвижение (англ. social media marketing – маркетинг в социальных сетях) – 120 тыс. руб. (ежегодно).

Итого по затратам:

– 345 360 руб. – в первый год;
– 195 360 руб. – в последующие годы.

[13] Приказ Министерства труда Российской Федерации от 09.03.2022 г. № 109Н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом». Режим доступа: https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=421186&ysclid=m9h221c7zo217269556 (дата обращения: 02.01.2025).

Представим реализацию проекта (см. таблицу).

Таблица

Реализация проекта

Подписка LITE (школьники)	Подписка MID (студенты)	Подписка PRO (HR-специалисты)
Базовые функции – бесплатно	300 руб./мес.	500 руб./мес.

Составлено авторами по материалам исследования

При реализации 100 подписок MID и 100 подписок PRO годовым пакетом выручка составит 960 тыс. руб. Чистая прибыль – 614 640 руб. в первый год, 764 640 руб – в последующие годы. Срок окупаемости составит 5 месяцев.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Как видно из содержания статьи, проектное обучение совершенствует профессиональные компетенции и усиливает интерес к осваиваемой профессии, решает важные социальные проблемы и проблемы конкретной организации. Оно способно направить студентов по пути предпринимательства, развить у них критическое и стратегическое мышление, научить ставить цели, выбирать оптимальные варианты их достижения, сличать задуманное с намеченным и оценивать риски. Непременными условиями развития этой формы обучения в вузах являются высокий и неформальный интерес со стороны компаний и государства; соответствующее ресурсное обеспечение проектных мероприятий; подготовленность преподавателей и руководства; тщательная методическая разработанность и пр.

Демонстрируемые в статье итоги проектной работы студентов кафедры управления персоналом ГУУ верифицировали связь этой формы обучения с деятельностью по управлению человеческими ресурсами, практическую применимость и перспективность.

В процессе разработки проектов учащиеся сформировали знания, умения и навыки, необходимые им для освоения базовых функций, указанных в профессиональном стандарте «Специалист по управлению персоналом»; приобрели уникальный опыт многогранной командной работы; продемонстрировали творческие способности и сгенерировали необычные идеи; получили «очки» для собственного резюме; освоили платформу BusinessChain (элемент экосистемы проектного обучения в ГУУ); сформировали навыки уверенного поведения посредством демонстрации экзаменационной комиссии и представителям компаний полученных продуктов и пр.

Список литературы

1. *Рыбина И.Р., Попова И.Ю.* Проектное обучение как элемент организации учебной деятельности в контексте современного образования. Ученые записки Орловского государственного университета. 2014;4(60):299–302.
2. *Маркова А.К.* Психология профессионализма. М.: Наука; 1978. 128 с.
3. *Евтихов О.В.* Психология управления персоналом: теория и практика. СПб.: Речь; 2010. 319 с.
4. *Ким Н.В.* Роль психологических факторов в управлении персоналом. Вестник Челябинского государственного университета. 2014;18(347):159–164.
5. *Рогов Е.И. (ред.)* Психология управления персоналом: учебник для вузов. М.: Юрайт; 2024. 350 с.
6. *Молодчик Н.А., Соснина П.О.* Программа well-being: российские практики. Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2023;1(64):57–62. http://doi.org/10.12737/2305-7807-2023-12-1-57-62
7. *Таганова Е.Н., Мусатова К.А.* Управление благополучием сотрудников как один из современных подходов в управлении персоналом. Молодой ученый. 2022;22(417):225–227.
8. *Буров К.С.* Профессиональное самоопределение как научное понятие. Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки». 2017;4(9):57–67.
9. *Климов Е.А.* Образ мира в разных профессиях: учебное пособие. М: Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова; 1995. 224 с.
10. *Климов Е.А.* Психология профессионала. М.: Институт практической психологии; 1996. 400 с.
11. *Резапкина Г.В.* Секреты выбора профессии, или путеводитель выпускника. М: Генезис; 2005. 140 с.

References

1. *Rybina I.R., Popova I.Yu.* Project-based learning as an element of organizing educational activities in the context of modern education. Scientific notes of the Oryol State University. 2014;4(60):299–302. (In Russian).
2. *Markova A.K.* Psychology of professionalism. Moscow: Nauka; 1978. 128 p. (In Russian).
3. *Evtikhov O.V.* Psychology of personnel management: theory and practice. St. Petersburg: Rech; 2010. 319 p. (In Russian).
4. *Kim N.V.* The role of psychological factors in personnel management. Bulletin of the Chelyabinsk State University. 2014;18(347):159–164. (In Russian).
5. *Rogov E.I. (ed.)* Psychology of personnel management: textbook for universities. Moscow: Urait; 2024. 350 p. (In Russian).
6. *Molodchik N.A., Sosnina P.O.* Well-being program: Russian practices. Personnel and Intellectual Resources Management in Russia. 2023;1(64):57–62. (In Russian). http://doi.org/10.12737/2305-7807-2023-12-1-57-62
7. *Taganova E.N., Musatova K.A.* Employee well-being management as one of the modern approaches in personnel management. Young scientist. 2022;22(417):225–227.
8. *Burov K.S.* Professional self-determination as a scientific concept. Bulletin of SUSU. Series "Education. Pedagogical Sciences". 2017;4(9):57–67. (In Russian).
9. *Klimov E.A.* The image of the world in different professions: textbook. Moscow: Lomonosov Moscow State University; 1995. 224 p. (In Russian).
10. *Klimov E.A.* Psychology of a professional. Moscow: Institute of Practical Psychology; 1996. 400 p. (In Russian).
11. *Rezapkina G.V.* Secrets of choosing a profession, or a graduate's guide. Moscow: Genesis; 2005. 140 p. (In Russian).