

ПОНЯТИЙНО-КАТЕГОРИАЛЬНОЕ ПОЛЕ НАУЧНОЙ ЗАДАЧИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГИБКОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВЫСШЕГО ЗВЕНА ПРЕДПРИЯТИЙ

Л.А. Сюзюмова, syuzumoval@gmail.com

Южно-Уральский государственный университет, Челябинск, Россия

Аннотация. Статья посвящена исследованию понятийно-категориального поля «профессиональная гибкость руководителей высшего звена предприятий». Анализ научно-педагогических источников показывает, что единой конвенционально принятой трактовки понятия «профессиональная гибкость руководителя высшего звена предприятия» не существует. В данной работе раскрываются понятия «профессиональная гибкость», «гибкость», «профессионализм», «руководитель высшего звена предприятий». Для исследования понятийно-категориального поля «профессиональная гибкость руководителя высшего звена предприятия» были использованы контекстуальный и морфологический анализ, а также метод синтеза. В ходе исследования были решены следующие задачи: проанализированы предпосылки определения ключевых понятий; обоснованы логические связи между понятиями; предложено уточненное определение понятия «профессиональная гибкость руководителей высшего звена предприятий».

Ключевые слова: понятийно-категориальное поле, профессиональная гибкость, гибкость, профессионализм, личностный ресурс, руководитель высшего звена предприятий

Для цитирования: Сюзюмова Л.А. Понятийно-категориальное поле научной задачи формирования профессиональной гибкости руководителей высшего звена предприятий // Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки». 2022. Т. 14, № 3. С. 47–57. DOI: 10.14529/ped220305

Original article
DOI: 10.14529/ped220305

CONCEPTUAL AND CATEGORICAL FIELD OF PROFESSIONAL FLEXIBILITY FORMING FOR COMPANIES' SENIOR EXECUTIVES

L.A. Syuzymova, syuzumoval@gmail.com

South Ural State University, Chelyabinsk, Russia

Abstract. The article studies the conceptual and categorical field of forming professional flexibility of senior executives of companies. The analysis of the literature shows that there is no single conventionally accepted interpretation of the term “professional flexibility of senior executives of companies”. The author studies the terms “professional flexibility”, “flexibility”, “professionalism”, “senior executives of companies” using contextual and morphological analysis, as well as the method of synthesis. During the study the following tasks were solved: the prerequisites for defining the key concepts were analyzed, the logical links between the concepts were substantiated, a refined definition of “professional flexibility of senior executives of companies” was proposed.

Keywords: conceptual and categorical field, professional flexibility, flexibility, professionalism, personal resource, senior executives of companies

For citation: Syuzymova L.A. Conceptual and categorical field of professional flexibility forming for companies' senior executives. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Education. Educational Sciences*. 2022;14(3):47–57. (In Russ.) DOI: 10.14529/ped220305

Введение

В современном развивающемся обществе важна роль руководителя, готового к оригинальным решениям и импровизации, человека, владеющего организаторскими способностями, знающего, как творчески и профессионально решать неординарные задачи, способного брать ответственность на себя, готового проявлять лидерство и инициативу, умеющего работать в команде и стремящегося к саморазвитию и рефлексии. Необходимость подготовки руководителей высшего звена предприятий с созданием профессиональных и коммуникативных инструментов, в рамках дополнительной языковой подготовки, отмечена в следующих документах:

- Политика и стратегии обучения на протяжении всей жизни, Институт ЮНЕСКО по обучению на протяжении всей жизни, 2014 [42].
- Инчхонская декларация – Образование 2030: на пути к инклюзивному и справедливому качественному образованию и обучению на протяжении всей жизни для всех [40].
- Об утверждении Стратегии развития малого и среднего предпринимательства до 2030 года. Распоряжение от 2 июня 2016 года [25].

В современном мире VANI (хрупкий, беспокойный, нелинейный, непонятный) все большее значение приобретает умение адаптироваться к изменениям в экономическом и профессиональном пространстве, принимать стратегические решения на благо развития компаний [15, 23, 29]. Исходя из запросов современных тенденций, очевидна потребность в обучении руководителей высшего звена предприятий, обладающих профессиональной гибкостью, как одной из составляющих мягких навыков. Таким образом, одной из приоритетных задач педагогической науки является создание благоприятных педагогических условий, способствующих формированию профессиональной гибкости руководителей высшего звена предприятий, которая позволит руководителям высшего звена предприятий адаптироваться к изменениям в экономическом и профессиональном пространстве, принимать стратегические решения на благо развития компаний. Прежде чем создать педагогические условия, способствующие формированию профессиональной гибкости руководителей высшего звена предприятий, необходимо исследовать понятийно-категориальное поле научной задачи формирования профес-

сиональной гибкости руководителей высшего звена предприятий. Соответственно, были проанализированы научные предпосылки ключевых понятий: «гибкость», «профессиональная гибкость», «профессиональная гибкость руководителей высшего звена предприятий».

Научный поиск позволил нам выявить отсутствие единого и четкого понятийно-категориального поля научной задачи формирования профессиональной гибкости руководителей высшего звена предприятий. В нормативно-правовых документах и научной литературе нет четкого определения профессиональной гибкости руководителей высшего звена предприятий, поэтому целью данной статьи является исследование понятийно-категориального поля научной задачи формирования его качества. Для достижения цели исследования были определены следующие задачи:

1. Изучить состояние вопроса, касающегося понятийно-категориального поля научной задачи формирования профессиональной гибкости руководителей высшего звена предприятий в научной литературе. Провести исследование понятий: «гибкость», «профессиональная гибкость», «профессионализм», «профессиональная гибкость руководителей высшего звена предприятий» с точки зрения их родовых и видовых признаков.

2. Обосновать логические связи между понятиями с помощью системного, ресурсного, синергетического подходов.

3. Построить понятийно-категориальное поле научной задачи формирования профессиональной гибкости руководителей высшего звена предприятий и дать определение ключевого понятия.

В статье содержатся ответы на следующие вопросы:

1. Какие отдельные понятия должны рассматриваться в понятийно-категориальном поле научной задачи формирования профессиональной гибкости руководителей высшего звена предприятий?

2. Как логически объяснить связи между отдельными понятиями в понятийно-категориальном поле научной задачи формирования профессиональной гибкости руководителей высшего звена предприятий?

Методология исследования

В качестве методологической основы работы с понятийно-категориальным полем научной задачи формирования профессиональной гибкости руководителей высшего

звена предприятий был сделан выбор в пользу **системного подхода**, который подробно описан рядом ученых: А.Н. Аверьяновым [1], И.О. Котляровой [16], Г.Н. Сериковым [27], В.А. Слостениным и другими. На основе анализа теоретических данных удалось выделить основное для нашего исследования понятие «профессиональная гибкость руководителей высшего звена предприятий» и провести структурный и функциональный анализ данного понятия. Далее, опираясь на основное положение системного подхода, согласно которому «аспект, предмет, процесс, явление необходимо рассматривать как некую образовательную систему», понятие «профессиональная гибкость руководителей высшего звена предприятий» представлено в виде единой образовательной системы педагогического процесса с определенными закономерностями и взаимосвязями [28, 34]. По мнению И.О. Котляровой, «с позиции системного подхода каждый элемент трактуется как система, соответственно, со своим составом и другими характеристиками» [16], следовательно, всё понятийно-категориальное поле «профессиональная гибкость руководителей высшего звена предприятий» определяется в системе через ближайшие родовидовые отношения.

Рассматривая понятийно-категориальное поле «профессиональная гибкость руководи-

теля высшего звена предприятия» с точки зрения системного подхода, необходимо проанализировать признаки данного подхода применительно к предмету исследования. С помощью признаков системного подхода [27] проведена работа с понятийно-категориальным полем «профессиональная гибкость руководителей высшего звена предприятий» и обоснованы логические связи между понятиями (табл. 1).

Работа с понятийно-категориальным полем должна осуществляться через целостную реализацию всех признаков системного подхода.

Следующий подход для работы с понятийно-категориальным полем «профессиональная гибкость руководителей высшего звена предприятий» – **ресурсный**. В современных научных публикациях [4, 17, 26, 27, 30, 33] была обнаружена тенденция рассмотрения образования как средства, с помощью которого создается и развивается человеческий ресурс. Ресурсный подход определяет важность человеческого ресурса, где происходит коррекция человеческого ресурса от зарождения до зрелости.

Третий подход для работы с понятийно-категориальным полем «профессиональная гибкость руководителей высшего звена предприятий» – **синергетический** [3]. Синергетиче-

Таблица 1

Применение системного подхода при работе с понятийно-категориальным полем научной задачи формирования профессиональной гибкости руководителей высшего звена предприятий

Признаки системного подхода	Применение системного подхода к исследованию
1. Наличие теоретико-методологической основы.	Системный подход выступает теоретико-методологической основой и стратегией исследования понятия «профессиональная гибкость руководителя высшего звена предприятия»
2. Переход от одного уровня развития к другому.	Процесс развития по своей природе системен и представляет собой целенаправленный переход от одного уровня развития к другому, более качественному, что применительно к профессиональной гибкости руководителя высшего звена предприятия (от понятия «гибкость» к понятию «профессиональная гибкость»)
3. Процесс представляет собой педагогическую систему	Процесс формирования профессиональной гибкости руководителя высшего звена предприятия – это педагогическая система, обладающая динамичностью, уровневостью, управляемостью, открытостью, исследование которой подразумевает изучение составляющих ее элементов, связей и системообразующих факторов
4. Наличие целенаправленных системных воздействий	При работе с понятийно-категориальным полем «профессиональная гибкость руководителя высшего звена предприятия» мы опираемся на данный признак с целью анализа целенаправленных системных воздействий компонентов
5. Система иерархична	Система понятийно-категориального поля «профессиональная гибкость руководителя высшего звена предприятия» иерархична, так как вокруг базового понятия создается иерархическая понятийная система

ский подход раскрывает теоретико-методологический базис устойчивых взаимосвязей между подсистемами и повышает эффективность всех исполнительных компонентов. Следовательно, в рамках нашего исследования взаимодействие отдельно взятых компонентов – «гибкость», «профессионализм», «руководитель высшего звена предприятий» понятийно-категориального поля «профессиональная гибкость руководителей высшего звена предприятий» – повышает эффективность отдельного компонента. Так как основной принцип синергетического подхода – принцип конечной цели функционирования системы, то взаимодействие всех исполнительных компонентов – «гибкость», «профессионализм», «руководитель высшего звена предприятий» – направлены на достижение главной цели: построение понятийно-категориального поля «профессиональная гибкость руководителей высшего звена предприятий».

За основу работы с определениями научных понятий в педагогических исследованиях рассмотрены ряд трудов А.С. Арсеньева [2], А.Я. Баскакова, Н.В. Бордовской [6], В.В. Краевского, Н.В. Туленкова, Е.В. Яковлева, Н.О. Яковлевой. По мнению Е.В. Яковлева, Н.О. Яковлевой, «основными методами при построении понятийно-категориального аппарата в педагогическом исследовании выступают методы анализа, синтеза, сравнения, абстрагирования, индукции, дедукции, классификации» и использование данных методов придает «определенную вариативность действиям с понятийно-категориальным аппаратом и полученному результату» [35, 36]. Для исследования понятийно-категориального поля «профессиональная гибкость руководителей высшего звена предприятий» были использованы различные методы.

Анализ как метод исследования помог в работе с понятийно-категориальным полем. Опираясь на точку зрения ученых Н.А. Любимовой и Е.В. Бузальской, которые трактуют контекстный анализ как «метод изучения окружения, в котором реализуется значение исследуемой языковой единицы» [20], удалось разложить рассматриваемые нами понятийно-категориальное поле «профессиональная гибкость руководителей высшего звена предприятий» на составные части: «гибкость», «профессионализм», «руководитель высшего звена предприятий». Мнение А.А. Гируцкого, где «контекстологический анализ – это метод

рассмотрения слов в речи, а предметом контекстного анализа является связный текст, взятый в совокупности с прагматическими, психолингвистическими, социолингвистическими, культурологическими и иными экстралингвистическими факторами, т. е. дискурс» [7], позволило проанализировать отдельные понятия: «гибкость», «профессионализм», «руководитель высшего звена предприятий» с помощью энциклопедических источников, научных исследований, учебных пособий. С помощью метода анализа были выделены родовые и видовые признаки каждого из понятий или близкие к ним термины. Путем синтеза из родовых признаков выбран наиболее существенный признак, определен новый родовой и видовой признак, необходимый при уточнении авторских понятий.

Результаты

Для выполнения задач исследования были изучены следующие понятия: «гибкость», «профессиональная гибкость», «руководитель». Работая с каждым понятием отдельно, проанализировали родовые и видовые признаки, логически связи между понятиями. Данные промежуточные результаты послужили основой для уточнения понятийно-категориального поля «профессиональная гибкость руководителя высшего звена предприятия» с точки зрения авторского видения.

Исследование понятийно-категориального поля «профессиональная гибкость руководителя высшего звена предприятия» было начато с определения «профессиональная гибкость», где данное определение было разделено на два понятийно-категориальных поля: «гибкость» и «профессионализм».

Опираясь на предыдущие исследования [5, 8–14, 18, 19, 21, 22, 24, 29, 31, 32, 37–39, 41], «гибкость» – интегративное качество, свойство личности, способность анализировать и прогнозировать, способность для ведения успешной профессиональной деятельности, умение под влиянием опыта переоценивать ранее сложившуюся систему ценностей, компонент мышления, который влияет на принятие решений, способность к выполнению многих задач. Все данные предпосылки помогли выделить следующие родовые признаки: гибкость – это «показатель», «качество», «умение», «способность», «компонент». Применяя точку зрения Г.Н. Серикова [28] «пользуясь личным ресурсом, человек обеспечивается всем тем, что необходимо для его жиз-

недеятельности не только в биологическом плане, но и самореализуется в социальной действительности, что особенно важно для саморазвития» к нашему исследованию, делаем вывод, что свойство личности входит в состав личностных качеств человека, которое представляет собой составную часть человеческого ресурса, следовательно, гибкость – это личностный ресурс, где данный ресурс выражается в способности к адаптации в мире VUCA и BANI.

Определив понятие «гибкость», далее проанализировали понятие «профессионализм». Составлена табл. 2 с определениями «профессионализм».

Далее рассмотрели две точки зрения по категориальному полю понятия «профессионализм». Первая точка зрения Н.В. Кузьминой характеризует «профессионализм» с точки зрения наличия у специалиста знаний, умений и навыков, «позволяющих ему осуществлять свою деятельность на уровне современных требований науки и техники». Вторая позиция Е.А. Климова рассматривает понятие «профессионализм» как интегративное качество личности, где ученый отмечает наличие «определенной системной организации сознания». Придерживаясь позиции Е.А. Климова и опираясь на ресурсный подход [28], было уточнено понятие «профессионализм». «Профессионализм» – это личностный ресурс, который выражается в способности к выполнению профессиональных задач в мире VUCA и BANI. Авторское понятие «профессиональная гибкость» было уточнено после соединения двух отдельных компонентов понятийно-категориального поля «профессиональная гибкость руководителя высшего звена предприятия»: «гибкость» и «профессионализм». «Профессиональная гибкость» – это личност-

ный ресурс, выражающийся в способности к адаптации в быстроменяющемся экономическом пространстве в мире VUCA и BANI и необходимый для выполнения профессиональных задач. Согласно данному определению наличие профессиональной гибкости у руководителя является необходимой способностью.

Следующим компонентом понятийно-категориального поля «профессиональная гибкость руководителя высшего звена предприятия» было понятие «руководитель высшего звена предприятия». Согласно ст. 273 ТК РФ, руководитель организации – это «физическое лицо, которое в соответствии с законом или учредительными документами организации осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа». В качестве близкого по значению определения «руководитель» было проанализировано понятие «менеджер». Согласно мнению Ш.З. Валиева, «менеджер – это наемный управляющий, специалист по управлению». На этапе работы с определением «руководитель» была за основу выбрана парадигма менеджмента Гэри Хэмела, где автор отмечает, что «менеджмент XXI века призван» сделать предприятия, компании более гибкими, инновационными, «создающими условия для вдохновения и самореализации сотрудников, которые работают в них». С появлением новой парадигмы менеджмента возникла необходимость в формировании новых компетенций руководителей высшего звена предприятий. На наш взгляд, «руководитель высшего звена предприятия» – это лицо, возглавляющее предприятие, в компетенцию которого входит выполнение ключевых функций: стратегическое управление человеческим ресурсом, информационная, стратегическая, анализа и синтеза

Таблица 2

Определения понятия «профессионализм»

Источник	Определения понятия «профессионализм»
Краткий словарь современной педагогики	Практическая деятельность, способность к компетентному выполнению трудовых функций
Глоссарий по педагогике	Деятельность человека, выполняющего специальные действия в конкретной области с наилучшими показателями
Словарь психолого-педагогических понятий	Совокупность психофизических, психических и личностных изменений, происходящих в человеке в процессе овладения и длительного выполнения деятельности, обеспечивающих качественно новый, более эффективный уровень решения сложных профессиональных задач
Педагогический словарь	Процесс овладения профессией, профессиональное исполнение, умение применять знания в практической деятельности

в быстроменяющемся экономическом пространстве в мире VUCA и BANI.

Поскольку профессиональная деятельность руководителя связана с выполнением выделенных трудовых функций, отмечаем следующие способности, необходимые для успешной профессиональной деятельности в быстроменяющемся экономическом пространстве и выполнения профессиональных задач в мире VUCA и BANI:

- 1) способность к стратегическому управлению человеческим ресурсом; способность к анализу ситуации на внутреннем и внешнем рынке,
- 2) способность к анализу ситуации на внутреннем и внешнем рынке,
- 3) способность ведения управленческой деятельности в непредвиденных обстоятельствах,
- 4) способность к анализу и внедрению новых технологий и использованию технических инноваций для увеличения прибыли компании,

5) способность к постоянному самосовершенствованию для выбора правильных стратегий управления.

Анализ основных понятий, понятийно-категориального поля «профессиональная гибкость руководителей высшего звена предприятий» позволил представить его фреймовую структуру. На рисунке представлена фреймовая структура понятийно-категориального поля «профессиональная гибкость руководителей высшего звена предприятий».

Проанализировав определения «гибкость», «профессионализм», «руководитель высшего звена предприятия», функции, выполняемые руководителем и способности, необходимые для выполнения данных функций, готовы дать авторское определение профессиональной гибкости руководителя высшего звена. **Профессиональная гибкость руководителя высшего звена предприятий** – это личностный ресурс лица, возглавляющего предприятие, который выражается в способности к адаптации в быстроменяющемся экономи-



Фреймовая структура понятийно-категориального поля «профессиональная гибкость руководителей высшего звена предприятий»

ческом пространстве в мире VUCA и BANI, для выполнения ключевых функций руководителя высшего звена предприятия: стратегическое управление человеческим ресурсом, информационная, стратегическая, анализа и синтеза; включающий в себя способности, необходимые для выполнения данных функций: способность к стратегическому управлению человеческим ресурсом; способность анализировать ситуацию на внутреннем и внешнем рынке; способность ведения управленческой деятельности в непредвиденных обстоятельствах; способность анализировать и внедрять новые технологии для увеличения прибыли компании, способность к постоянному самосовершенствованию для выбора правильных стратегий управления.

В работе:

- изучили состояние вопроса, касающегося понятийно-категориального поля научной задачи формирования профессиональной гибкости руководителей высшего звена предприятий в научной литературе, провели исследование данных понятий: «гибкость», «профессиональная гибкость», «профессионализм», «профессиональная гибкость руководителей высшего звена предприятий», с точки зрения их родовых и видовых признаков,
- обосновали логические связи между понятиями с помощью системного, ресурсного, синергетического подходов,

- построили понятийно-категориальное поле научной задачи формирования профессиональной гибкости руководителей высшего звена предприятий и дали определение ключевого понятия.

Результаты исследования являются одним из оснований разработки в дальнейшем педагогической модели формирования профессиональной гибкости руководителей высшего звена предприятия.

Выводы

В настоящее время роли руководителей высшего звена предприятий в профессиональной сфере уделяется много внимания, ведь руководитель, обладающий профессиональной гибкостью, готовый к оригинальным решениям и импровизации, владеющий когнитивной гибкостью и знающий, как профессионально решать стратегические неординарные задачи, согласно повышенным образовательным потребностям, будет востребован для реализации профессиональных целей и задач. В любом научном исследовании понятийный аппарат представляет особую методологическую значимость, так как именно понятийная система образует логический каркас построения данной научной теории. Фреймовое строение понятийно-категориального поля научной задачи формирования профессиональной гибкости руководителей высшего звена предприятий было теоретически обосновано и доказано.

Список литературы

1. Аверьянов, А.Н. Системное познание мира: методол. проблемы / А.Н. Аверьянов. – М.: Политиздат, 1985. – 263 с.
2. Арсеньев А.С. Анализ развивающегося понятия / А.С. Арсеньев, В.С. Библер, Б.М. Кедров. – М.: Наука, 1967. – 439 с.
3. Аршинов, В.И. Синергетика как феномен постнеклассической науки / В.И. Аршинов. – М.: ИФ РАН, 1999. – 203 с.
4. Астахова, Т.А. Человеческий ресурс и человеческий капитал: разница понятий или подходов управления / Т.А. Астахова, Е.А. Толкачева // Управление человеческим потенциалом. – 2006. – № 4. – С. 302–308.
5. Богоявленская, Д.Б. Интеллектуальная активность как проблема творчества / Д.Б. Богоявленская. – Ростов н/Д.: Изд-во Ростов. ун-та, 1983. – 176 с.
6. Бордовская, Н.В. Диалектика педагогического исследования / Н.В. Бордовская. – СПб.: Изд-во РХГИ, 2001. – 512 с.
7. Гируцкий, А.А. Общее языкознание: учеб. / А.А. Гируцкий. – Минск: Выш. шк., 2017. – 238 с.
8. Домбровская, И.В. Профессиональная гибкость работников библиотеки как необходимое условие продвижения книги и чтения в современном обществе / И.В. Домбровская // Вестник Дальневосточ. науч. б-ки. – 2007. – № 2 (35). – С. 164–173.
9. Ермакова, Е.С. Психологические закономерности формирования гибкости продуктивного мышления у детей дошкольного и младшего школьного возраста: дис. ... д-ра психол. наук / Е.С. Ермакова. – М., 2006. – 247 с.

10. Ефимова, Н.С. Психологические особенности интеллектуальной гибкости учителя: дис. ... канд. психол. наук / Н.С. Ефимова. – М., 2001. – 145 с.
11. Завалкевич, Л.Э. Гибкость как предпосылка эффективности менеджера / Л.Э. Завалкевич, В. В. Косик // *Персонал*. – 2002. – № 10.
12. Залевский, В.Г. Психическая ригидность-флексibilitätность в структуре личности людей с субъект-субъектной профессиональной ориентацией: дис. ... канд. психол. наук / В.Г. Залевский. – Томск, 1999. – 162 с.
13. Ильиных, И.Н. Интеллектуальная гибкость как фактор инновационной деятельности преподавателей / И.Н. Ильиных // *Проблемы и перспективы развития образования в России*. – 2010. – № 1. – С. 321–325.
14. Калмыкова, З.И. Продуктивное мышление как основа обученности / З.И. Калмыкова. – М.: Педагогика, 1981. – 200 с.
15. Корнилова, Т.В. Принцип неопределенности в психологии выбора и риска / Т.В. Корнилова // *Психол. исследования*. – 2015. – № 40. – С. 3.
16. Котлярова, И.О. Инновационные образовательные системы / И.О. Котлярова // *Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки»*. – 2008. – № 13. – С. 14.
17. Котлярова, И.О. Проблемы развития человеческих ресурсов университетов / И.О. Котлярова // *Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки»*. – 2012. – № 41. – С. 22–28.
18. Левицкая, Т.Е. К проблеме творческого мышления учащихся / Т.Е. Левицкая // *Сибир. психол. журнал*. – 2000. – № 12. – С. 54–59.
19. Лук, А.Н. Мышление и творчество / А.Н. Лук. – М.: Политиздат, 1976. – С. 144.
20. Любимова, Н.А. Картина мира: содержание, терминологический статус и общая иерархия её составляющих / Н.А. Любимова Е.В. Бузальская // *Мир рус. слова*. – 2011. – № 4. – С. 13–20.
21. Мальцева, А.М. Личностная гибкость и методы ее диагностики / А. М. Мальцева // *Мир науки, культуры, образования*. – 2012. – № 2 (33). – С. 91–93.
22. Менчинская, Н.А. Мышление в процессе обучения / Н.А. Менчинская. – М.: Наука, 1996. – 18 с.
23. Митина, Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социальных условиях / Л.М. Митина // *Вопросы психологии*. – 1997. – № 4. – С. 28–38.
24. Моросанова, В.И. Индивидуальный стиль саморегуляции: феномен, структура и функции в произвольной активности человека / В.И. Моросанова. – М.: Наука, 2001. – 192 с.
25. Об утверждении Стратегии развития малого и среднего предпринимательства до 2030 года. Распоряжение от 2 июня 2016 года №1083-р. – <http://government.ru/docs/23354/> (дата обращения: 15.05.2022).
26. Сафонов, К.Б. Управление человеческими ресурсами как процесс социального взаимодействия / К.Б. Сафонов // *Изв. Тульского гос. ун-та. Эконом. и юрид. науки*. – 2014. – № 2–1. – С. 22–27.
27. Сериков, Г.Н. Некоторые игровые задачи в линейных системах с запаздыванием: автореф. дис. ... канд. физ.-мат. наук / Г.Н. Сериков. – Свердловск, 1975.
28. Сериков, Г.Н. Об особенностях управления человеческими ресурсами / Г.Н. Сериков // *Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки»*. – 2011. – № 3. – С. 21–24.
29. Скоробогатова, А.С. Студенты с повышенными образовательными потребностями как педагогическое понятие / А.С. Скоробогатова, Л.А. Сюзюмова // *Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки»*. – 2021. – № 4. – С. 72–88.
30. Солопов, В.Ю. Предпосылки перехода к управлению человеческими ресурсами / В.Ю. Солопов // *Гуманитар. исследования*. – 2008. – № 4. – С. 217–218.
31. Степнова, Л.А. Развитие ауто-психологической компетентности государственных служащих: дис. ... д-ра психол. наук / Л.А. Степанова. – М., 2003. – 565 с.
32. Тодышева, Т.Ю. Личностная гибкость в профессиональной деятельности / Т.Ю. Тодышева // *Вестник Бурят. гос. ун-та*. – 2010. – № 5. – С. 84–88.
33. Тягунова, Ю.В. Ресурсная методология проектирования образовательного процесса в университете / Т.Ю. Тягунова // *Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки»*. – 2012. – № 41. – С.18–21.

34. Шамова, Т.И. *Внутришкольное управление: вопросы теории и практики* / Т.И. Шамова. – М.: Педагогика, 1991. – 192 с.
35. Яковлев, Е.В. *Педагогическое исследование: содержание и представление результатов* / Е.В. Яковлев, Н.О. Яковлева. – Челябинск.: Изд-во РБИУ, 2010. – 317 с.
36. Яковлев, Е.В. *Понятийно-категориальный аппарат педагогического исследования* / Е.В. Яковлев, Н.О. Яковлева // *Современная высшая школа: инновац. аспект.* – 2010. – № 2. – С. 52–60.
37. Ястреб, О.В. *Формирование профессиональной гибкости представителей фармацевтических компаний средствами коучинг-технологии: дис. ... канд. пед. наук.* / О.В. Ястреб. – М., 2018. – 162 с.
38. Cattell, H.P. *The sixteen-personality factor questionnaire (16PF)* / H.P. Cattell, A.D. Mead // *The SAGE handbook of personality theory and assessment.* – Los Angeles, London, New Delhi, Singapore: Sage, 2008. – Part II. – Ch. 7. – P. 135–178.
39. Déak G.O. *The development of cognitive flexibility and language abilities* / G.O. Deak // *Advances in Child Development and Behavior.* – 2004. – No. 31. – P. 271–327. DOI: 10.1016/s0065-2407(03)31007-9
40. *Education 2030: Towards inclusive and equitable quality education and lifelong learning for all (Incheon Declaration).* – <http://en.unesco.org/world-education-forum-2015/incheondeclaration> (дата обращения: 11.06.2022).
41. Guilford J.P. *Creativity, intelligence, and their educational implications* / J.P. Guilford. –1968. – P. 165–178.
42. *Lifelong Learning Policies and Strategies (UNESCO Institute for Lifelong Learning, 2014).* – <http://uil.unesco.org/fileadmin/keydocuments/LifelongLearning/en/LLPSCollection.pdf> (дата обращения: 11.06.2022).

References

1. Aver'yanov A.N. *Sistemnoe poznanie mira: metodol. problemy* [System Cognition of the World: Methodological Problems]. Moscow, Politizdat Publ., 1985. 263 p.
2. Arsen'ev A.S., Bibler V.S., Kedrov B.M. *Analiz razvivayushchegosya ponyatiya* [Analysis of the Developing Concept]. Moscow, The Science Publ., 1967. 439 p.
3. Arshinov V.I. *Sinergetika kak fenomen postneklassicheskoy nauki* [Synergetics as a Phenomenon of Post-Nonclassical Science]. Moscow, IF RAS Publ., 1999. 203 p.
4. Astahova T.A., Tolkacheva E.A. [Human Resource and Human Capital: the Difference in Concepts or Management Approaches]. *Human Potential Management*, 2006, no. 4, pp. 302–308. (in Russ.)
5. Bogoyavlenskaya D.B. *Intellektual'naya aktivnost' kak problema tvorchestva* [Intellectual Activity as a Problem of Creativity]. Rostov na Donu, Rostovsk. University Publ., 1983. 176 p.
6. Bordovskaja N.V. *Dialektika pedagogicheskogo issledovaniya* [Dialectics of Pedagogical Research]. Saint-Petersburg, RHGI Publishing House Publ., 2001. 512 p.
7. Giruckiy A.A. *Obshcheye yazykoznanie: uchebnik* [General Linguistics: textbook]. Minsk, Higher School Publ., 2017. 238 p.
8. Dombrovskaya I.V. [Professional Flexibility of Librarians as a Prerequisite for Promoting Books and Reading in Modern Society]. *Bulletin of the Far Eastern Scientific Library*, 2007, no. 2 (35), pp. 164–173. (in Russ.)
9. Ermakova E.S. *Psikhologicheskiye zakonomernosti formirovaniya gibkosti produktivnogo myshleniya u detey doshkol'nogo i mladshhego shkol'nogo vozrasta.* Dis. dokt. psikhol. nauk [Psychological Rules of Forming of Flexible and Productive Thinking among the Preschool Children and Primary School Pupils. Diss. Doct. (Psychology)]. Moscow, 2006. 247 p.
10. Efimova N.S. *Psikhologicheskiye osobennosti intellektual'noy gibkosti uchitelya.* Dis. kand. psikhol. [Psychological Peculiarities of Intellectual Flexibility of a Teacher. Diss. Cand. (Psychology)]. Moscow, 2001. 145 p.
11. Zavalkevich L.E., Kosik V.V. [Flexibility as a Background of Manager's Effectiveness]. *Personal*, 2002, vol. 10, pp. 119–126. (in Russ.)

12. Zalevskiy V.G. *Psikhicheskaya rigidnost'-fleksibil'nost' v strukture lichnosti lyudey s sub"yekt-sub"yektnoy professional'noy oriyentatsiyey*. Dis. kand. psikhol. nauk [Mental Rigidity in the Personality Structure with Subjective Professional Orientation. Diss. Cand. (Psychology)]. Tomsk, 1999. 162 p.
13. Il'inykh I.N. [Intellectual Flexibility as a Factor of Innovative Educator's Activity]. *Problems and Prospects for the Development of Education in Russia*, 2013. vol. 4, pp. 321–325. (in Russ.)
14. Kalmykova Z.I. *Produktivnoye myshleniye kak osnova obuchennosti* [Productive Thinking as a Foundation of Training]. Moscow, 1981. 168 p.
15. Kornilova T.V. [The Uncertainty Principle in the Psychology of Choice and Risk]. *Psychological Research*, 2015, vol. 8, no. 40, p. 3. (in Russ.)
16. Kotlyarova I.O. [Innovative Educational Systems]. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Education. Educational Sciences*, 2008, vol. 15, no. 13, pp. 12–24. (in Russ.)
17. Kotlyarova I.O. [Problems of Human Resource Development in Universities]. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Education. Educational Science*, 2012, no. 41, pp. 22–28. (in Russ.)
18. Levitskaya T.E., Bogomaz S.A., Zalevskiy G.B. [To the Problem of Students' Creative Thinking]. *Siberian Psychological Journal*, 2000, no. 12, pp. 54–59. (in Russ.)
19. Luk A.N. *Myshleniye i tvorchestvo* [Thinking and Creativity]. Moscow, Politizdat Publ., 1976. 144 p.
20. Lyubimova N.A. [Picture of the World: Content, Terminological Status and General Hierarchy of its Components]. *Mir russkogo slova* [The World of Russian Language], 2011, no. 4, pp. 13–20. (in Russ.)
21. Mal'tseva, A.M. [Personal Flexibility and Methods of its Diagnosis]. *World of Science, Culture, Education*, 2012, no. 2 (33), pp. 91–93. (in Russ.)
22. Menchinskaya N.A. *Myshleniye v protsesse obucheniya* [Thinking in the Educational Process]. Moscow, Nauka Publ., 1996. 18 p.
23. Mitina, L.M. [Personal and Professional Development of a Person in New Social Conditions]. *Questions of Psychology*, 1997, no. 4, pp. 28–38. (in Russ.)
24. Morosanova V.I. *Individual'nyy stil' samoregulyatsii: fenomen, struktura i funktsii v proizvol'noy aktivnosti cheloveka* [Individual Style of Self-regulation Phenomenon Structure and Function in Voluntary Human Activity]. Moscow, Nauka Publ., 2001. 192 p.
25. *Ob utverzhdenii Strategii razvitiya malogo i srednego predprinimatel'stva do 2030 goda. Rasporozheniye ot 2 iyunya 2016 goda No. 1083-r*. [On the approval of the Strategy for the Development of Small and Medium-sized Enterprises until 2030: The Order of June 2, 2016, No. 1083-r]. Available at: <http://government.ru/docs/23354/> (accessed 16.05.2022).
26. Safonov K.B. [Human Resource Management as a Process of Social Interaction]. *Proceedings of Tula State University. Economic and Legal Sciences*, 2014, no. 2–1, pp. 22–27. (in Russ.)
27. Serikov G.N. *Nekotoryye igrovyye zadachi v lineynykh sistemakh s zapazdyvaniyem*. Avtoref. Diss. kand. fiz.-mat. nauk [Some Game Problems in Linear Systems with a Delay. Abstract of Cand. Diss.]. Sverdlovsk, 1975. 89 p.
28. Serikov G.N. [On the Peculiarities of Human Resource Management]. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Education. Educational Science*, 2011, no. 3, pp. 21–24. (in Russ.)
29. Skorobogatova A.S., Sjuzjumova L.A. [Students with Increased Educational Needs as a Pedagogical Concept]. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Education. Educational Science*, 2021, vol. 13, no. 4, pp. 72–88. (in Russ.)
30. Solopov V.Yu. [Prerequisites for the Transition to Human Resource Management]. *Humanitarian Studies*, 2008, no. 4, pp. 217–218. (in Russ.)
31. Stepnova L.A. *Razvitiye auto-psikhologicheskoy kompetentnosti gosudarstvennykh sluzhashchikh*. Dis. dokt. psikh. nauk [Development of Autopsychological Competence of Civil Servants. Diss. Doct. (Psychology)]. Moscow, 2003. 565 p.
32. Todysheva T.Yu. [Personal Flexibility in Professional Life]. *Bulletin of the Buryat State University*, 2010, no. 5, pp. 84–88. (in Russ.)

33. Tyagunova Yu.V. [Resource-Based Methodology for the Design of the Educational Process in a University]. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Education. Educational Sciences*, 2012, no. 41, pp. 18–21. (in Russ.)
34. Shamova T.I. *Vnutrishkol'noye upravleniye: voprosy teorii i praktiki* [Intraschool Management: Issues of Theory and Practice]. Moscow, Pedagogy, 1991. 192 p.
35. Yakovlev E.V., Yakovleva N.O. *Pedagogicheskoye issledovaniye: sodержaniye i predstavleniye rezul'tatov* [Pedagogical Research: Content and Presentation of Results]. Chelyabinsk, Publishing house of the Russian Bible University Publ., 2010. 317 p.
36. Yakovlev E.V., Yakovlev N.O. *Ponyatiyno-kategorial'nyy apparat pedagogicheskogo issledovaniya* [Conceptual and Categorical Apparatus of Pedagogical Research]. *Modern Higher School: Innovations aspect*, 2010, no. 2, pp. 52–60. (in Russ.)
37. Yastreb O.V. *Formirovaniye professional'noy gibkosti predstaviteley farmatsevticheskikh kompaniy sredstvami kouching-tekhologii*. Dis. kand. ped. nauk. [Formation of Professional Flexibility of Representatives of Pharmaceutical companies by Means of Coaching Technology. Diss. Cand. Pedagogy]. Moscow, 2018. 162 p.
38. Cattell, H.P. The sixteen-personality factor questionnaire (16PF) / H.P. Cattell, A.D. Mead // *The SAGE handbook of personality theory and assessment*. – Los Angeles, London, New Delhi, Singapore: Sage, 2008, Part II, ch. 7, pp. 135–178.
39. Déak G.O. The Development of Cognitive Flexibility and Language Abilities. *Advances in Child Development and Behavior*, 2004, no. 31, pp. 271–327. DOI: 10.1016/s0065-2407(03)31007-9
40. Education 2030: Incheon Declaration and Framework for Action Towards Inclusive and Equitable Quality Education and Lifelong Learning for all. UNESCO Institute for Information Technologies in Education. Available at: <https://iite.unesco.org/publications/education-2030-incheon-declaration-framework-action-towards-inclusive-equitable-quality-education-lifelong-learning/2015> (accessed 11.06.2022).
41. Guilford J.P. *Creativity, Intelligence, and their Educational Implications*. 1968, pp. 165–178.
42. *Lifelong Learning Policies and Strategies*. UNESCO Institute for Lifelong Learning, 2014. Available at: <https://www.uil.unesco.org/en/lifelong-learning/lifelong-learning-policies-and-strategies> (accessed 11.06. 2022).

Сведения об авторе

Сюзюмова Людмила Анатольевна, аспирант кафедры безопасности жизнедеятельности, Южно-Уральский государственный университет, Челябинск, Россия.

Information about the author

Lyudmila A. Syuzyumova, PhD student, Department of Life Safety, South Ural State University, Chelyabinsk, Russia.

Статья поступила в редакцию 27.07.2022

The article was submitted 27.07.2022