

КРИТЕРИАЛЬНО-ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ АППАРАТ СФОРМИРОВАННОСТИ КУЛЬТУРЫ ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ ВЫПУСКНИКА ВОЕННОГО ВУЗА

Д.В. Ерофеев[✉], Erofe_ev@mail.ru

Н.В. Уварина, nuvarina@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-1490-3302>

Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет, Челябинск, Россия

Аннотация. В условиях развития системы военного образования к выпускникам военных вузов предъявляются требования по применению современных коммуникативных технологий для профессионального общения. Однако процесс формирования культуры делового общения у курсантов военных вузов требует разрешения противоречия между актуальной потребностью в культуре делового общения у будущих офицеров и недостаточной разработанностью способов формирования данного качества в условиях военных вузов. В военных вузах недостаточно специальных мероприятий, направленных на формирование культуры делового общения, низкий уровень мотивации курсантов к самостоятельному изучению основ и требований культуры делового общения. Это актуализирует проблему готовности курсантов к ведению делового общения и повышения качества военно-профессионального общения будущих офицеров. Целью исследования является разработка параметральных характеристик культуры делового общения курсантов и подборка инструментария для проведения диагностических мероприятий в индивидуальном и групповом формате, для осуществления анализа достигнутых результатов и подбора методов коррекции. При проведении исследования применялись следующие методы: факторный и корреляционный анализ отзывов о выпускниках, системный и статистический анализ. Авторы определили критериально-диагностический аппарат, разработали методику оценки культуры делового общения, выявили показатели формируемого качества и расчетные коэффициенты, разработали систему расчетов индекса формируемого качества.

Ключевые слова: военный вуз, выпускник, компоненты культуры делового общения, критериально-диагностический аппарат, расчетный коэффициент, индекс качества

Для цитирования: Ерофеев Д.В., Уварина Н.В. Критериально-диагностический аппарат сформированности культуры делового общения выпускника военного вуза // Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки». 2023. Т. 15, № 1. С. 38–48. DOI: 10.14529/ped230104

Original article
DOI: 10.14529/ped230104

CRITERIA AND DIAGNOSTIC TOOLS TO FORM BUSINESS COMMUNICATION CULTURE OF A MILITARY UNIVERSITY GRADUATE

D.V. Erofeev[✉], Erofe_ev@mail.ru

N.V. Uvarina, nuvarina@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-1490-3302>

South Ural State Humanitarian Pedagogical University, Chelyabinsk, Russia

Abstract. In the context of the development of the system of military education, graduates of military universities are required to use modern communication technologies for professional communication. However, the process of forming a culture of business communication among the cadets of military universities requires the resolution of the contradiction between the actual need for a culture of business communication among future officers and the insufficient development of the ways to form this quality in military universities. In military universities not enough measures are taken aimed at forming the culture of business communication, and a low level of motivation of cadets to independently study the foundations and requirements of a culture of business communication is determined. This actualizes the problem of cadets' readiness

to business communication and the need to improve the quality of military professional communication of future officers. The aim of the study is to develop the criteria and diagnostic tools to measure the culture of business communication among cadets in an individual and group formats, to analyze the results achieved and to select the methods of correction. During the study, the following methods were used: factorial and correlation analysis of graduates' feedback, systemic and statistical analysis. The authors determined the criteria and diagnostic tools; developed a technique to assess the culture of business communication; identified indicators of the formed quality; calculated coefficients; developed a system to calculate the formed quality index.

Keywords: military university, graduate, business communication culture components, criteria, diagnostic tools, calculation coefficient, quality index

For citation: Erofeev D.V., Uvarina N.V. Criteria and diagnostic tools to form business communication culture of a military university graduate. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Education. Educational Sciences*. 2023;15(1):38–48. (In Russ.) DOI: 10.14529/ped230104

Введение

Изучение проблем формирования культуры делового общения находит своё отражение в научно-педагогических работах и ориентировано не только на социализацию военнослужащих в социально-культурной среде, но и на выпускников военных вузов, прибывающих в войска для прохождения дальнейшей военной службы, способных, имея навыки ведения делового общения, быть конкурентоспособными при назначении на вышестоящие должности.

Для выполнения подбора военных специалистов командиры соединений и воинских частей применяют набор критериев для отбора на должность. В процессе обучения военных на этой основе формируется запрос к результатам обучения.

Вопросы формирования культуры делового общения в учебном процессе рассматривались в трудах следующих исследователей: З.Н. Бетина, В.С. Жабенко, Л.Н. Лазуткина, С.В. Лычагина, А.А. Счисленок, А.А. Шибеева и др.

Методы и процедуры исследования

Методами исследования в рамках нашей работы являются:

- анализ результатов и выводов источников литературы и педагогических исследований феномена культуры делового общения;
- анализ нормативной базы образовательного процесса (изучение требований, предъявляемых к выпускникам военных вузов, анализ разрабатываемых документов);
- обобщение (изучение опыта профессиональной деятельности военнослужащих, описание).

Результаты и выводы источников литературы и педагогических исследований феномена культуры делового общения позволяют

выделить компоненты КДО: информационно-ценностный, когнитивный, деятельностный и рефлексивно-оценочный.

Определение требуемого уровня развития компонентов культуры делового общения требует применения необходимых диагностических методик [3]. В современных исследованиях широко применяется методика О.В. Бескровной. Данная методика включает в себя критерии, показатели и характеристики исследуемого качества [3]. Критериями исследуемого качества выступают:

- специальные знания о культуре делового общения (когнитивный этап);
- мотивированная потребность (мотивационный этап) [9];
- применение умений ведения делового общения в повседневной деятельности (действенный этап).

С.С. Лопатина оценивает эффективность коммуникации преподавателя и студентов посредством модульно-рейтинговой системы [8]. Автор [8] при этом выделяет факторы, способствующие эффективности процесса: активность участников процесса, позитивный настрой, поощрение, постановка задач, ближних и дальних целей, вовлечение в процесс моделирования.

О.В. Никулина и С.Н. Сорокоумова [10] в своём исследовании профессиональные компетенции выпускника вуза рассматривают как набор знаний, умений и владений как профессиональных, так и личностных, определяющих компонентный состав конкурентоспособности выпускника вуза.

Т.Н. Архипова [2], исследуя профессиональный компонент культуры деловой речи обучающихся, считает потребность развития прежде всего коммуникативных знаний, умений, навыков. Личностный компонент вклю-

Перечень знаний, умений и владений деловыми коммуникациями
в служебной деятельности курсантов военных вузов

Знать	Уметь	Владеть
Принципы и содержание основных форм делового общения; виды общения; основы этики делового общения	Умение отстаивать свою позицию; умение идти на компромисс; умение отстаивать свою точку зрения; умение работать в коллективе; умение самопрезентации; умение решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе коммуникационных технологий; умение осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, участвовать в совещаниях	Владение критическим анализом проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработка стратегии действий; владение навыком организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели; владение современными коммуникативными технологиями, в том числе на иностранном языке, для академического и профессионального взаимодействия

чает коммуникативные, мотивационные и когнитивные знания, умения и владения [18].

Готовность к ведению делового общения в воинских коллективах будет способствовать решению задач в организационно-управленческой, информационно-аналитической деятельности, военно-научной работе, в результате которой курсанты получают нижепоименованные знания, умения и способности владения деловыми коммуникациями в служебной деятельности (табл. 1).

К когнитивным знаниям, умениям и владениям отнесем системность соответствующих психолого-педагогических знаний в области межличностного и делового общения.

Развитие деятельностного компонента предполагает:

1) применение умений межличностного и делового общения в различных ситуациях;

2) в служебной деятельности – принятие решения на основе правовых знаний;

3) доведение материала в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия.

Рефлексивно-оценочный компонент формирует у курсантов военных вузов следующие качества:

1) адекватная самооценка своей коммуникативной деятельности и ее результатов, сформированности культуры делового общения, ответственности, прогнозирование ситуации, целеполагание;

2) способность к созданию рекомендаций по улучшению коммуникативного климата в воинском коллективе.

Проведя анализ качеств, предъявляемых к выпускнику военного вуза, мы сделали вывод о необходимости разработки критериально-диагностического аппарата для исследования культуры делового общения.

Для оценки сформированности у курсантов культуры делового общения в настоящем исследовании нами был выбран предложенный В.П. Беспалько [4], И.Я. Лернер [11] уровневый подход, предполагающий переход от низшего уровня к высшему, от простого к сложному. Учёт вышеуказанных факторов позволяет нам выделить три индивидуальных уровня сформированности требуемого качества: низкий, достаточный, высокий.

В рамках построения педагогической программы формирования культуры делового общения у курсантов военных вузов были разработаны параметральные характеристики культуры делового общения, подобран диагностический инструментарий (для работы в индивидуальном и групповом формате), проведены диагностические мероприятия, проанализированы полученные результаты.

Анализ эффективности проводимой экспериментальной работы осуществлялся на основе критериев и показателей оценки, с помощью которых определялись низкий, достаточный и высокий уровни сформированности культуры делового общения у курсантов (табл. 2).

Таблица 2

Критериально-диагностический аппарат исследования

№ п/п	Критерии (компоненты КДО*)	Диагностируемые показатели	Уровни сформированности компонентов	Диагностические методики
1	Информационно-ценностный	Совокупность усвоенных социокультурных знаний, общечеловеческих ценностей, норм, идеалов, традиций	<i>Низкий:</i> не усвоены социокультурные знания, общечеловеческие ценности, нормы, идеалы, традиции. <i>Достаточный:</i> усвоены социокультурные знания, общечеловеческие ценности, нормы, идеалы, традиции, значимость культуры деловой в служебной деятельности. <i>Высокий:</i> сформирован компонент как результат познавательного процесса, отраженный в коммуникативной культуре личности	Беседа, специальный опрос, проводимый в устной и (или) письменной форме, наблюдение; диагностическая карта; интервьюирование
		Ценностное отношение к коммуникативной деятельности	<i>Низкий:</i> ценностное отношение к коммуникативной деятельности не сформировано, ценности коммуникативной деятельности не включены в личностную систему. <i>Достаточный:</i> ценности, связанные со служебной деятельностью, включаются в личностную систему ценностей, ценность ведения делового общения в служебной деятельности является приоритетной. <i>Высокий:</i> присутствует заинтересованность в использовании делового общения в служебной деятельности, сформирована система ценностей	Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности (методика С.С. Бубнова [16])
2	Когнитивный	Способность передачи и усвоения знаний, умений и навыков коммуникативного взаимодействия, которые служат основой профессионализма и формирования личностного уровня делового общения	<i>Низкий:</i> при решении коммуникативных (ситуационных) задач применяется шаблонное мышление, в условиях изменяющейся обстановки не способен решать коммуникативные задачи, слабые знания о коммуникациях. <i>Достаточный:</i> в условиях изменяющейся обстановки курсант способен решить коммуникативные задачи. <i>Высокий:</i> быстрое действие мыслительных процессов, короткий срок принятия решений коммуникативных (ситуационных) задач, полнота, коммуникативные знания сформированы	Экспертная оценка
3	Деятельностный	Коммуникативные умения	<i>Низкий:</i> умения коммуникативного взаимодействия сформированы слабо, не способен решать стандартные задачи служебного характера с применением информационно-коммуникационных технологий. <i>Достаточный:</i> владеет достаточным набором умений в области ведения делового общения, способен осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры	Тест «коммуникативные умения» (Л. Михельсон, перевод и адаптация Ю.З. Гильбуха)

Окончание табл. 2

№ п/п	Критерии (компоненты КДО*)	Диагностируемые показатели	Уровни сформированности компонентов	Диагностические методики
3	Деятельностный	Коммуникативные умения	<i>Высокий</i> : владеет умениями в области ведения делового общения, способен самостоятельно, без внешнего подкрепления осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры	Тест «коммуникативные умения» (Л. Михельсон, перевод и адаптация Ю.З. Гильбуха)
4	Рефлексивно-оценочный	Рефлексия в военно-профессиональной деятельности	<i>Низкий</i> : критически оценивает результаты служебной деятельности и значение ведения делового общения для ее успешности, способность управлять психическим состоянием развита слабо. <i>Достаточный</i> : критически оценивает результаты служебной деятельности, не в полной объеме осознает значимость коммуникативных умений для ее эффективности, способен оценивать свое психическое состояние, пытается управлять им. <i>Высокий</i> : критически оценивает результаты своей служебной деятельности, осознает значимость коммуникативных умений для ее эффективности, способен оценивать свое психическое состояние и управлять им	Методика исследования самоотношения (С.Р. Пантеев [11])
		Самооценка и самоконтроль в военно-профессиональной деятельности	<i>Низкий</i> : низкая самооценка своих возможностей в коммуникативной деятельности, низкая способность к самоконтролю. <i>Достаточный</i> : адекватная самооценка своих возможностей в коммуникативной деятельности, самоконтроль, ответственность. <i>Высокий</i> : адекватная самооценка своей коммуникативной деятельности и ее результатов, сформированности культуры делового общения	Способность к самоуправлению (тест ССУ Н.М. Пейсахова [13])

*КДО – культура делового общения.

Результаты

Компоненты культуры делового общения выпускников военных вузов и определение критериально-диагностического аппарата и шкалы оценки результатов представлены в табл. 3, в качестве измеряемой величины мы определили уровень сформированности культуры делового общения, признаками которой являются критерии и показатели их выраженности, которые совпадают с выявленными нами компонентами культуры делового общения: информационно-ценностный, когнитивный, деятельностный и рефлексивно-оценочный.

По результатам мониторинга отзывов командиров воинских частей и соединений для лейтенантов-выпускников были определены и

классифицированы условия требуемых компетенций выпускников [6] по мнению командиров подразделений и выполнен факторный и кластерный анализ [15], при помощи которого были получены весовые коэффициенты компонентов индекса компетентности.

Анализируя поступившие от командиров подразделений в адрес начальников вузов отзывы о выпускниках 2020/2021 года, мы пришли к выводу о влиянии коммуникативных свойств личности на компетентность будущих офицеров и тем самым выявили следующие значения каждого из качеств: так, в общий процент влияния на профессиональный компонент составляет 70 %, личностный – 30 % (табл. 4).

Таблица 3

Шкала оценки результатов критериально-диагностического аппарата исследования

Критерий оценивания	Уровень	Процент выполнения	Отметка в системе (зачтено – не зачтено)
Курсант в полном объёме усвоил задания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены	Высокий	81–100 %	Зачтено
Курсант усвоил значительную часть заданий. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены	Достаточный	61–80 %	Зачтено
Курсант усвоил задания частично. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены	Низкий	0–40 %	Не зачтено

Таблица 4

Шкала расчёта индекса коммуникативной компетентности выпускников военных вузов

Индекс коммуникативной компетентности	Компоненты культуры делового общения	Коэффициент группы	Показатель	Коэффициент в группе
	Профессиональный компонент		0,7	Профессиональные знания, навыки, владения
Ценностное отношение к выбранной профессии				0,10
Самоорганизация собственной деятельности				0,10
Правовая профессиональная культура				0,15
Владение иностранным языком				0,15
Владение русским языком				0,15
Личностный компонент		0,3	Когнитивный	0,3
			Деятельностный	0,35
			Рефлексивно-оценочный	0,35

Профессиональные знания, умения и владения [12, 17] являются неотъемлемой частью профессионального компонента, включающего в себя: полученные при обучении составляют 35 %, сформированное ценностное отношение к выбранной профессии составляет 10 %, самоорганизация собственной деятельности составляет 10 %, правовая профессиональная культура составляет 15 %, уровни владения русским и иностранным языком составляют по 15 % каждый [1].

Личностный компонент коммуникативной компетентности военного специалиста составляет: 30 % когнитивный показатель, 35 % – деятельностный и 35 % – рефлексивно-оценочный показатель.

Указанные выше показатели являются переменными, поэтому диагностику коммуникативной компетентности выпускников военных вузов следует проводить периодически

в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации. Для понимания уровня сформированности культуры делового общения у курсантов военных вузов делать замеры следует на третьем курсе, в период изучения специальных дисциплин по военно-учётной специальности. Четвертый и пятый курс военных вузов ориентированы в основном на изучение специальных дисциплин военно-учётной специальности. Проведение мониторинга уровней сформированности культуры делового общения следует осуществлять на пятом курсе обучения, в период государственной аттестации, перед окончанием обучения. Отметим, что на процесс формирования профессионального компонента курсантов военных вузов оказывают влияние учебные и производственные практики.

При определении сформированности профессионального компонента коммуникатив-

ной компетентности обучаемых следует определить средний балл текущей успеваемости, средний балл за промежуточную аттестацию, учебные и производственные практики. Функциональный срез профессиональных компетенций следует проводить в виде теста для определения рейтинга выпускников военных вузов, который целесообразно использовать в кадровой деятельности.

Оценку сформированности ценностного отношения профессиональной деятельности следует оценивать по пятибалльной системе с помощью специализированного теста, включающего в себя вопросы и задания оцениваемого направления. Проверочный тест ориентирован на мониторинг профессионально-личностной мотивации обучаемого в использовании форм и методов делового общения в условиях военного вуза, а ценностей и идеалов – в повседневной деятельности.

Способность выпускника военного вуза определять и реализовывать приоритеты, способы и приемы самосовершенствования коммуникативной деятельности следует оценивать по пятибалльной системе на основе методов экспертных оценок в период проведения практических мероприятий (занятий) коммуникативной направленности профессионального цикла и культурно-досугового плана.

Уровень правовой и профессиональной культуры выпускника военного вуза можно оценивать по результатам анализа изучения гуманитарно-экономического цикла, профессионального и специального цикла, военно-политической подготовки. Анализ следует дополнить тестом с вопросами, направленными на выявление способностей применения способов делового общения в решении служебных вопросов, опираясь на источники нормативно-правовой базы. Тест проводить важно после сдачи промежуточной аттестации, оценивая по пятибалльной шкале.

Уровень владения иностранным языком курсантами оценивать путём анализа успеваемости курсантов по данной дисциплине и при проведении тестовых опросов с определением навыков владения устной речи, в том числе на иностранном языке, оценивать по пятибалльной системе.

Уровень владения деловым языком проверяется в период проведения государственной аттестации, в период защиты выпускной квалификационной работы или итогового аттестационного экзамена. Защита выпускной

квалификационной работы предполагает оценивание аттестационной комиссии доклада на заданную тему, связанного с решением профессиональных задач в различных условиях обстановки [5], оценивая по пятибалльной шкале.

При определении личностного компонента коммуникативной компетентности курсантов военных вузов оценке подлежат коммуникативные, когнитивные и рефлексивные компетенции субъекта. Оценивать по пятибалльной шкале.

Коммуникативные компетенции подлежат оценке по итогам текущей успеваемости или по итогам специального опроса в устной и (или) письменной форме. Вышеуказанные показатели могут оцениваться путём: ответов на контрольные вопросы, выполнения практических заданий по решению ситуационных задач, создания презентаций, написания эссе, в ходе коммуникативного тренинга, методом экспертных оценок по пятибалльной шкале.

Когнитивные знания, умения и владения курсантов военных вузов следует проверять с помощью психологических тестов, и оцениваются они психологом военного вуза. Данные показатели также могут быть исследованы в ходе учебных занятий, культурно-досуговых мероприятий, коммуникативных тренингов [7], методом экспертных оценок и оценок психолога, преподавателей, инструкторов по пятибалльной системе.

При использовании тестовой методики Н.М. Пейсахова (тест ССУ) [13] и психологических тестов, а также в период учебных и производственных практик и в ходе деловых игр следует проводить выявление способностей курсантов военных вузов к самоуправлению. Самоуправление заключается в способности управления формами активности (общением, поведением, деятельностью) и ориентировано на формирование культуры делового общения. Оценивается методом экспертной оценки по пятибалльной шкале.

В нашем исследовании широко применяется метод экспертных оценок. Экспертами при проведении экспериментального исследования выступали профессорско-преподавательский состав, курсовые офицеры-преподаватели, которые являются носителями теоретических знаний в области коммуникативной деятельности и практических умений ведения делового общения.

На основе проведенных исследований мы

считаем, что профессиональная гибкость выступает ядром готовности педагогов к воспитательной деятельности, позволяет адаптироваться к изменяющимся условиям образовательной среды, использовать инновационные воспитательные технологии, способствует интеграции их личностных и профессиональных ценностей и смыслов [14].

Критерии оценивания

При определении сформированности культуры делового общения у курсантов военных вузов определяется перечень критериев с целью оценки качественной составляющей показателей компонентов коммуникативной компетентности и коэффициентов каждого показателя в итоговой оценке, выставляемых в ходе проведения мероприятий мониторинга и диагностики:

- участие в групповых, индивидуальных беседах, дискуссиях материала – 15 %;
- участие в коммуникативных тренингах – 15 %;
- участие в мероприятиях с использованием социально-культурной среды – 20 %;
- участие в специальных опросах в устной и письменной форме – 20 %;
- участие в тестировании – 20 %;
- участие в интервьюировании – 10 %.

По каждому из рассматриваемых показателей курсантам выставляется оценка по пятибалльной шкале. Итоговая оценка выставляется по сумме оценок за каждый показатель с учетом коэффициентов веса.

В рамках применения критериально-диагностического аппарата сформированности культуры делового общения также возможно применять стандартную и балльно-рейтинговую систему контроля. Объектом проведения непрерывного контроля является достижение заданного уровня сформированности

исследуемого качества. Порядок проведения специального опроса в устной и (или) письменной форме: 5 ключевых и 3 дополнительных вопроса в пределах исследуемых показателей. В случае если курсант набирает шесть плюсов («+») по одному вопросу, будет «зачёт».

Выводы

По итогам нашего исследования сделаем следующие выводы:

1) оценки уровней сформированности культуры делового общения курсанта и офицера-выпускника должны проводиться в обязательном порядке преподавателями, командирами всех степеней на основе соответствующих методик;

2) определены критериально-диагностический аппарат КДО у выпускника военного вуза, методика оценки применения критериально-диагностического аппарата КДО;

3) проведенный факторный и корреляционный анализ отзывов о лейтенантах-выпускниках, поступающих из воинских частей и соединений в высшие военные заведения, позволил определить показатели формируемого качества и выявить расчетные коэффициенты;

4) разработана система расчетов индекса формируемого качества как совокупной оценки профессионального и личностного компонента.

Проведенный нами анализ показывает, что готовность курсантов военных вузов к ведению делового общения представляет собой совокупность качеств личности, мотивации к деловому общению, достаточного объема знаний, а также наличие умений и навыков в области ведения делового общения, которое формируется на основе целенаправленной организованной педагогической деятельности по формированию культуры общения.

Список литературы

1. Альбитер, Л.М. Влияние объективных факторов и индивидуально-личностных особенностей на конкурентоспособность выпускников высших учебных заведений / Л.М. Альбитер // Вестник Самарского гос. техн. ун-та. – 2013. – № 1 (18). – С. 2–8.
2. Архипова, Т.Н. Коммуникативно-деятельностный подход в обучении курсантов военных вузов культуре деловой речи // Современные научные исследования в сфере педагогики и психологии: сб. результатов науч. исследований / Т.Н. Архипова. – Киров: Изд-во МЦИТО, 2018. – 56 с.
3. Бескровная, О.В. Моделирование процесса формирования культуры делового общения будущих менеджеров: Психолого-педагогический журнал гаудеамус. – Т. 17. – № 1. – 2018. – С. 17–23.
4. Беспалько, В.П. Системно-методическое обеспечение учебно-воспитательного процесса подготовки специалистов / В.П. Беспалько, Ю.Г. Татур. – М.: Высш. шк., 1989. – 141 с.

5. Коноплянский, Д.А. Педагогическая стратегия формирования конкурентоспособности выпускника высшего учебного заведения и принципы её реализации / Д.А. Коноплянский // *Вестник ун-та Рос. академии образования*. – 2015. – № 5 (78). – С. 40–46.
6. Лобанов, А.П. Когнитивная психология / А.П. Лобанов. – ООО «Научно-издательский центр ИНФА-М», 2012. – 376 с. – <http://znanium.com/bookread.php?book=358213> (дата обращения: 05.01.2023).
7. Лопатина, С.С. Формирование культуры делового общения студентов – будущих государственных служащих / С.С. Лопатина // *Высшее образование сегодня*. – 2012. – № 4. – С. 45–48.
8. Лютова, Л.А. Мотивация достижений как одно из условий развития конкурентоспособности студентов / Л.А. Лютова, Е.А. Решетник // *Наука в соврем. обществе*. – 2015. – № 7. – С. 44–47.
9. Никулина, О.В. Развитие профессиональной конкурентоспособности студентов строительных специальностей на современном рынке труда / О.В. Никулина, С.Н. Сорокоумова // *Приволж. науч. журнал*. – 2015. – № 2 (34). – С. 267–271.
10. Осмоловская, И.М. О процессе обучения: современное прочтение / И.М. Осмоловская, И.Я. Лернер // *Отечественная и зарубежная педагогика*. – 2017. – Т. 1. – № 3 (39). – С. 31–41.
11. Пантилеев, С.Р. Методика исследования самооотношения / С.Р. Пантилеев. – М.: Смысл, 1993. – 146 с.
12. Развитие личной конкурентоспособности студентов в условиях полипрофессионализма деятельности / Л.В. Верниенко, Е.С. Кузьменко, Н.Д. Суховеева, О.Д. Солдатова // *Культура и общество: история и современность: материалы IV Всерос. науч.-практ. конф.* / под ред. О.Ю. Колосовой, Т.В. Вергун. – Томск: Томский гос. архит.-строит. ун-т, 2015. – С. 297–300.
13. Столяренко, Л.Д. Основы психологии: практикум / Л.Д. Столяренко. – М.: Ростов н/Д: Феникс, 2006. – 347 с.
14. Уварина, Н.В. Особенности подготовки будущих педагогов к воспитательной деятельности: мотивационно-ценностный компонент / Н.В. Уварина, А.В. Савченков // *Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки»*. – 2020. – С. 41–50.
15. Умаров, М.А. Факторы, влияющие на повышение конкурентоспособности студента в вузе / М.А. Умаров, Ш.С. Муродова // *Вестник Таджик. нац. ун-та*. – 2015. – № 3-3 (166). – С. 290–293.
16. Фетискин, Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М.: Ин-т психотерапии, 2002. – 339 с.
17. Чучалин, А.И. Компетенции выпускников инженерных программ: национальные и международные стандарты / А.И. Чучалин, С.И. Герасимов // *Высшее образование в России*. – 2012. – № 10. – С. 3–14.
18. Шемшурин, С.А. Повышение конкурентоспособности студентов технических вузов через формирование необходимых компетенций / С.А. Шемшурин // *Вестник Волжского ун-та им. В.Н. Татищева*. – 2015. – № 4 (19). – С. 183–188.

References

1. Albitser L.M. [The Influence of Objective Factors and Individual-personal Characteristics on the Competitiveness of Graduates of Higher Educational Institutions]. *Journal of the Samara State Technical University*, 2013, no. 1 (18), pp. 2–8. (in Russ.)
2. Arkhipova T.N. [Communicative-Activity Approach in Teaching Cadets of Military Universities the Culture of Business Speech]. *Sovremennye nauchnye issledovaniya v sfere pedagogiki i psikhologii: sbornik rezul'tatov nauchnykh issledovaniy* [Modern Scientific Research in the Field of Pedagogy and Psychology. A Collection of Research results]. Publishing House of ICITO Publ., 2018, pp. 56–57. (in Russ.) DOI: 10.52376/978-5-907419-47-6
3. Beskrovnaya O.V. [Modeling of the Process of Forming the Culture of Business Communication of Future Managers] *Psychological-Pedagogical Journal "Gaudeamus"*, 2018, iss. 17, no. 1, pp. 17–23. (in Russ.) DOI: 10.20310/1810-231x-2018-17-1-14-18

4. Bespalko V.P. *Sistemno-metodicheskoe obespechenie uchebno-vospitatel'nogo protsessa podgotovki spetsialistov* [System and Methodological Support of the Educational Process of Training Specialists]. Moscow, Vishaya shkola Publ., 1989. 141 p.

5. Konoplyanskiy D.A. [Pedagogical Strategy of Forming the Competitiveness of a Graduate of a Higher Educational Institution and the Principles of its Implementation]. *Vestnik universiteta Rossiyskoy akademii obrazovaniya* [Bulletin of the University of the Russian Academy of Education], 2015, no. 5 (78), pp. 40–46. (in Russ.)

6. Lobanov A.P. *Kognitivnaya Psikhologiya* [Cognitive Psychology]. Scientific and Publishing Center INFA-M Publ., 2012. 376 p. Available at: <http://znanium.com/bookread.php?book=358213> (accessed 05.01.2023).

7. Lopatina S.S. [Formation of the Culture of Business Communication of Students-Future Civil Servants]. *Higher Education Today*, 2012, no. 4, pp. 45–48. (in Russ.)

8. Lyutova L.A. [Motivation of Achievements as One of the Conditions for the Development of Competitiveness of Students]. *Nauka v sovremennoy obshchestve* [Science in Modern Society], 2015, iss. 10, no. 7, pp. 44–47. (in Russ.)

9. Nikulina O.V. [Development of professional competitiveness of students of construction specialties in the modern labor market]. *Ptivolzhskiy Scientific Journal*, 2015, no. 2 (34), pp. 267–271. (in Russ.)

10. Osmolovskaya I.M. [About in the Process of Learning: a Modern Reading]. *Otechestvennaya i zarubezhnaya pedagogika* [Domestic and Foreign Pedagogy], 2017, iss. 1, no. 3 (39), pp. 31–41. (in Russ.)

11. Pantileev, S.R. *Metodika issledovaniya i samootnosheniya* [Methodology of Self-Attitude Research]. Moscow, Smysl Publ., 1993. 146 p.

12. Vernienko L.V., Kuzmenko E.S., Sukhoveeva N.D., Soldatova O.D. [Development of Personal Competitiveness of Students in Conditions of Polyprofessionalism of Activity]. *Kul'tura i obshchestvo: istoriya i sovremennost': materialy IV Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii* [Culture and society: History and Modernity Materials of the IV All-Russian Scientific and Practical Conference], Tomsk State University of Architecture and Civil Engineering Publ., 2015, pp. 297–300. (in Russ.) DOI: 10.18101/978-5-9793-1632-1-60-65

13. Stolyarenko L.D. *Osnovy psikhologii: praktikum* [Fundamentals of Psychology: Practicum]. Moscow, Rostov on Don, Fenix Publ., 2006. 347 p.

14. Uvarina N.V. [Features of Preparing Future Teachers for Educational Activities: Motivational and Value Component]. *Bulletin of South Ural State University. Ser. Education. Educational Sciences*, 2020, vol. 12, no. 2, pp. 41–50. (in Russ.). DOI: 10.18334/9785912923562

15. Umarov M.A. [Factors Influencing the Increase of a Student's Competitiveness at a University]. *The Bulletin of the Tajik National University*, 2015, no. 3-3 (166), pp. 290–293. (in Russ.)

16. Fetiskin N.P. *Sotsial'no-psikhologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti mal'kh grupp* [Socio-Psychological Diagnostics of Personality Development and Small Groups]. Moscow, Institut psikhoterapii Publ., 2002. 339 p.

17. Chuchalin A.I. [Competencies of Graduates of Engineering Programs: National and International Standards]. *Higher Education in Russia*, 2012, no. 10, pp. 3–14. (in Russ.)

18. Shemshurina S.A. [Improving the Competitiveness of Students of Technical Universities through the Formation of Necessary Competencies]. *Vestnik of Volzhskiy University*, 2015, no. 4 (19), pp. 183–188. (in Russ.)

Информация об авторах

Ерофеев Дмитрий Владимирович, аспирант кафедры подготовки педагогов профессионального обучения и предметных методик, Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет, Челябинск, Россия.

Уварина Наталья Викторовна, доктор педагогических наук, профессор кафедры подготовки педагогов профессионального обучения и предметных методик, Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет, Челябинск, Россия.

Information about the authors

Dmitry V. Erofeev, Post-graduate student of the Department of Training Teachers of Vocational Training and Subject Methods, South Ural State Humanitarian Pedagogical University, Chelyabinsk, Russia.

Natalia V. Uvarina, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor of the Department of Training of Teachers of Vocational Training and Subject Methods, Deputy Director for Scientific Work of the South Ural State Humanitarian Pedagogical University, Chelyabinsk, Russia.

Вклад авторов:

Ерофеев Д.В. – участие в разработке критериально-диагностического аппарата и его реализации; итоговые выводы, написание исходного текста.

Уварина Н.В. – научное руководство; концепция исследования; развитие методологии.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the authors:

Erofeev D.V. – participation in the development of the criteria-diagnostic apparatus and its implementation; final conclusions, writing the source text.

Uvarina N.V. – scientific guidance; research concept; development of methodology.

The authors declare that there is no conflict of interest.

Статья поступила в редакцию 17.01.2023

The article was submitted 17.01.2023