

Высшее образование

УДК 378

Проблема формирования навыков корпоративного взаимодействия обучающихся в воспитательном пространстве университета

The problem of forming the skills of corporate interaction of students in the educational space of the university

Силантьева Т.Л., Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королёва, silantievatl@yandex.ru

Резниченко М.Г., Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королёва, rezmary@mail.ru

Silantieva T., Samara National Research University named after academician S.P. Korolev, silantievatl@yandex.ru

Reznichenko M., Samara National Research University named after academician S.P. Korolev, rezmary@mail.ru

DOI: 10.51379/KPJ.2023.160.3.009

Ключевые слова: *навык, взаимодействие, корпорация, навыки корпоративного взаимодействия, надпрофессиональные навыки, студент, сотрудник предприятия, воспитательное пространство.*

Keywords: *skill, interaction, corporation, corporate communication skills, transprofessional skills, student, company employee, educational environment.*

Аннотация. *Актуальность статьи обусловлена проблемой формирования навыков корпоративного взаимодействия студентов.*

Цель статьи заключается в подтверждении актуальности и значимости формирования навыков корпоративного взаимодействия у студентов на этапе их обучения и воспитания в вузе.

Авторами сформулировано понятие «навык корпоративного взаимодействия», на основе анализа подходов к определению понятий «навык», «взаимодействие» и «корпорация». Использован метод опроса студентов и сотрудников предприятий, проведён анализ результатов опроса и предложены практические рекомендации по формированию навыков корпоративного взаимодействия студентов.

Доказана актуальность и значимость формирования навыков корпоративного взаимодействия на примере сравнения и анализа самооценки сотрудников предприятий и студентов вуза.

Результаты опроса показали приоритетный навык корпоративного взаимодействия «способность принимать решения», по мнению студентов, в отличие от сотрудников, которые выделили «способность устанавливать и поддерживать коммуникации в коллективе». Этот факт доказывает необходимость формирования навыков корпоративного взаимодействия у студентов вуза.

Заключение. Формирование навыков корпоративного взаимодействия позволит улучшить качество подготовки молодого поколения специалистов к будущей профессиональной деятельности. Статья предназначена для профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений, сотрудников корпораций и предприятий, студентов-первокурсников, а также специалистов, осуществляющих воспитательную работу с обучающимися.

Abstract. *The relevance of the article is due to the problem of forming group communication between students.*

The purpose of the article is to confirm the relevance and sensitivity of the formation of a corporate feeling among students for their education and upbringing at the university.

The authors introduced "the skill of corporate interaction", based on the analysis of approaches to the concepts of "skill", "interaction" and "corporation". The method of interviewing students and employees was used, the analysis of

the results of the survey was carried out, and practical recommendations were proposed for the formation of students' corporate interaction skills.

The relevance and importance of the formation of corporate interaction skills is proved on the example of comparison and analysis of self-assessment of employees of enterprises and university students.

The results of the survey showed the priority skill of corporate interaction "the ability to make decisions", according to students, in contrast to employees, who singled out "the ability to establish and maintain communications in a team." This fact proves the need for to form corporate interaction skills among university students.

Conclusion. The formation of corporate interaction skills will enhance the quality of training the young generation of specialists for future professional activities. The article is intended for the teaching staff of higher educational institutions, employees of corporations and enterprises, first-year students, as well as specialists who carry out educational work with students.

Введение. В настоящее время студенту, как будущему специалисту в профессиональной среде, актуально владеть навыками корпоративного взаимодействия, с целью освоения конкурирующего навыка коммуникации на рынке труда среди молодых специалистов, а также для успешной деятельности в рабочем коллективе. В воспитательном и образовательном процессах в университете достигается цель обучения и воспитания современного и конкурентоспособного молодого специалиста.

Анализируя работы исследователей в области корпоративного взаимодействия, таких как И.А. Коршунов, Н.Н. Ширкова, Е.Н. Сженов (о необходимости развития надпрофессиональных компетенций) [1, с.12.], Д.А. Карпова (о коммуникационных проблемах разных возрастных групп) [2, с.67], В.К. Власова, Р.Р. Хаматвалиева (об учебном (корпоративном) взаимодействии) [3], Е.В. Чистова (об организационной, корпоративной, производственной и других коммуникациях) [4], И.Э. Вильданов (о формировании компетенций корпоративной культуры у выпускников вуза) [5], О.В. Архипова (о формировании коммуникативной компетентности сотрудников) [6], О.В. Черкасова (о признаках взаимодействия коллектива) [7], Е.А. Попов (об академической культуре студентов как системе взаимодействия субъектов образовательного процесса) [8], Е.Н. Малюга (о принципах корпоративной коммуникации и корпоративной социальной ответственности) [9], Я.Ю. Баранова (о трансформации форм профессионального взаимодействия) [10], В.Д. Кольчев (о развитии методов эффективной коммуникации) [11] и др., можно утверждать, что «корпоративное взаимодействие» касается различных предметных областей: экономики, менеджмента, бизнеса, педагогики, лингвистики, филологии, психологии, социологии. На данный момент в стране повышается интерес к педагогике, воспитанию обучающегося, особенно в рамках объявленного Года педагога и наставника в РФ, в связи с чем, формирование навыков

корпоративного взаимодействия студентов является одной из ведущих целей воспитательно-образовательного процесса в университетах.

Несмотря на то, что студент-первокурсник ещё мало знает о профессии, он уже находится на первой ступени профессионального образования и проходит этапы развития и становления, как специалист, от теоретической до практической ступени (наставник, мастер).

Профессорско-преподавательский состав университета воспринимает студента, как будущего специалиста в своей деятельности. В университете для такого специалиста создается комфортная многогранная воспитательная среда [12, с.71], в которой студент развивает навык корпоративного взаимодействия. Студенту необходимо научиться коммуницировать в группе, в коллективе. Социально-коммуникативное развитие человека впервые формируется в дошкольном возрасте и далее развивается в школьном возрасте, особенно в подростковый период, где присутствуют физиологические особенности развития. После этого все недостатки социально-коммуникативного развития проявляются в период обучения в университете.

Понятие «навык» фигурирует в ФЗ №273 «Об образовании в Российской Федерации» [13] в терминах «обучение», «профессиональное образование», «образование», «практическая подготовка», но до конца не определён. Зачастую в научных работах [14;15;16] «навык» охарактеризован, как «действие», «умение», которое вырабатывается до автоматического повторения и становится привычкой. В рамках данного исследования наиболее характеризующим понятие «навык» является определение П.Н. Новикова: «Понятие «навык» является рамочным с точки зрения различных аспектов жизнедеятельности человека, в том числе учебной деятельности обучающегося, профессиональной деятельности работника, и отражает успешное действие – учебное, трудовое и другие» [17]. Стоит обратить внимание, что ключевое значение в данном определении – это

«успешное действие». В результате коммуникации между объектами взаимодействия должна быть достигнута взаимовыгодная цель, которая является «успешным действием». Понятие «взаимодействие» характеризуется в педагогике как «взаимопонимание, взаимопознание, взаимоотношениям и взаимные действия» [18]. Понятие «корпорация» произошёл от новолат. «corporation» - объединение. Опираясь на вышерассмотренные понятия, можно самостоятельно раскрыть содержание понятия «*навык корпоративного взаимодействия*» как успешное действие участников корпоративных отношений организации в процессе коммуникационного взаимодействия, направленное на достижение общего взаимовыгодного результата. Обратимся к выделенным навыкам корпоративного взаимодействия для метода опроса студентов и сотрудников предприятий.

Материалы и методы исследования. В данном эмпирическом исследовании был проведён метод анализа источников по основным навыкам (способностям) корпоративного взаимодействия, использован метод опроса студентов 1 – 3 курсов и сотрудников предприятий, а также выполнен метод сравнения результатов опроса. На I этапе исследования была составлена анкета значимости корпоративного взаимодействия для студента и сотрудника предприятия. В анкете было указано 16 навыков (способностей), одинаковых для каждого респондента: 1) способность анализировать корпоративную культуру; 2) способность управлять эмоциональным состоянием [19]; 3) способность устанавливать и поддерживать коммуникации в коллективе; 4) способность к взаимодействию с администрацией предприятия; 5) способность к самооценке, самоанализу и самокритике; 6) способность принимать решения; 7) способность привлекать и удерживать внимание; 8) способность к созданию межличностной коммуникации; 9) способность восприятия изменений в коллективе и в работе; 10) способность к самоопределению в коллективе; 11) способность к ролевому самоопределению; 12) способность к командному взаимодействию; 13) способность к уравниванию творческого климата [20]; 14) способность к сотрудничеству и взаимопониманию; 15) способность к соблюдению деловой этики; 16) гибкость в стиле

поведения. На II этапе был письменный очный опрос каждого респондента, которому предлагалось заполнить анкету значимости корпоративного взаимодействия, а именно расставить числа от «1» до «16» по степени значимости навыка корпоративного взаимодействия, по их мнению. В ходе данного опроса количество респондентов составило 144 человека, из которых было 102 студента Самарского университета (1 курс – 68 чел., 2 курса – 20 чел., 3 курс – 14 чел.) и 42 сотрудника различных предприятий Самары, см. рисунок 1. Респонденты-сотрудники являлись на момент опроса работникам таких учреждений, как Самарский университет, научно-исследовательские лаборатории, Физический институт имени П.Н. Лебедева РАН, ООО «Аналит-сервис», ООО НИПП «Вальма», АО «Авиакор-авиационный завод», ЧУЗ «КБ «РЖД-Медицина», АО «РКЦ «Прогресс», АО «Систэм Электрик», АО «Арконик Самарский металлургический завод», АО «СКК», АО «Авиаагрегат», «Мегафон», «Московский центр автоматизированного воздушного движения», ООО «ЛАНИТ Экспертиза», ОАО «Открытый КОД», ООО «Софтлинк», «ОДК-Кузнецов». III этап заключался в анализе результатов опроса.

Навыки корпоративного взаимодействия можно разделить на 3 группы, согласно методике диагностики направленности личности Б. Басса: 1. личностная (направленность на себя); 2. деловая (направленность на задачу); 3. коллективистская (направленность на взаимодействие). К 1 группе навыков относятся следующие способности: анализировать корпоративную культуру; управлять эмоциональным состоянием; самооценка, самоанализ, самокритика; принимать решения; привлекать и удерживать внимание; самоопределение в коллективе; стиль поведения. 2 группа навыков – способность восприятия изменений в коллективе и в работе; способность к уравниванию творческого климата; способность к соблюдению деловой этики. 3 группа навыков – способность устанавливать и поддерживать коммуникации в коллективе; способность к взаимодействию с администрацией; способность к созданию межличностной коммуникации; способность к командному взаимодействию; способность к сотрудничеству и взаимопониманию.

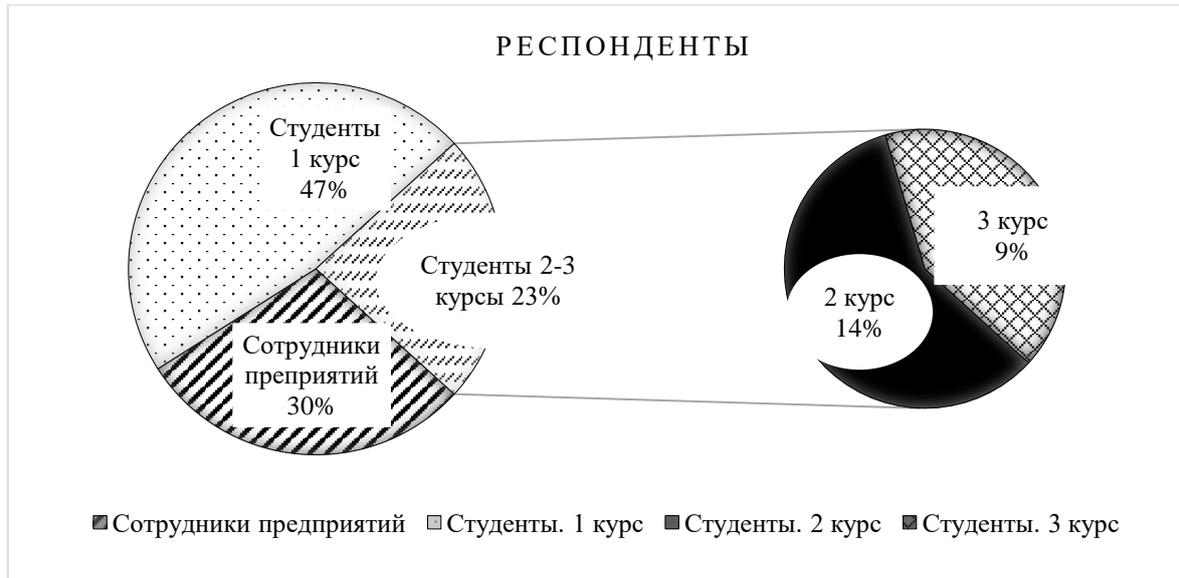


Рисунок 1. – Процентное количество респондентов опроса

Результаты исследования. Материалы опроса показали приоритетный навык корпоративного взаимодействия, по мнению студентов, «способность принимать решения», в отличие от сотрудников, которые выделили «способность устанавливать и поддерживать коммуникации в коллективе». В процессе воспитательного и образовательного пространства в вузе, по результатам опроса видно динамику формирования навыков корпоративного взаимодействия, характерных для реальных практических условий взаимодействия в рабочем

коллективе. В связи с этими действенными процессами в вузе доказывается формирование мышления у студентов старших курсов аналогичным сознанию работающих сотрудников, в плане совпадения приоритетной способности на III месте «способность к командному взаимодействию». Самооценка значимости навыков (способностей) корпоративного взаимодействия по мнению студентов университета и сотрудников предприятий приведены в таблице 1.

Таблица 1. – Результаты опроса о навыках корпоративного взаимодействия студентов и сотрудников предприятий

	I место	II место	III место
1 курс	Способность принимать решения	Способность к самооценке, самоанализу и самокритике	Способность управлять эмоциональным состоянием
2 курс		Способность управлять эмоциональным состоянием	Способность устанавливать и поддерживать коммуникации в коллективе
3 курс		Способность привлекать и удерживать внимание	Способность к командному взаимодействию
Сотрудники	Способность устанавливать и поддерживать коммуникации в коллективе	Способность принимать решения	

В исследовании была выполнена задача сравнения представлений о навыках корпоративного взаимодействия студентов и сотрудников предприятий. Респондентам был предложен перечень навыков корпоративного взаимодействия, который необходимо было

проранжировать, чтобы проследить различие между их представлениями. Задача воспитательного и образовательного процессов в вузе состоит в подготовке молодого специалиста по окончании обучения, владеющего навыками корпоративного взаимодействия, с целью

правильной социализации в рабочем пространстве и коллективе.

По результатам опроса сотрудники предприятий выделили три основные способности для корпоративного взаимодействия: 1. Способность устанавливать и поддерживать коммуникации в коллективе; 2. Способность принимать решения; 3. Способность к командному взаимодействию.

Первый навык. Для поддержания коммуникации студент должен обладать эмпатией, навыками самопрезентации, осуществлять социальное взаимодействие, реализовывать свою роль в команде, владеть устной и письменной деловой коммуникацией. Студенты не придают значения этому навыку, для них важнее всего «способность принимать решения», в отличие от сотрудников, у которых эта способность на II месте. Необходимо сформировать первую способность у студентов в процессе их обучения и воспитания в университете. Для этого необходимо вовлечение студентов в воспитательное пространство вуза, где проявляются в комфортной среде навыки коммуникации в коллективе. Воспитательное пространство вуза состоит из педагогических событий, которые ярко и масштабно реализуются во внеучебной деятельности студента.

Второй навык («способность принимать решения») действительно необходим для социализации в студенческом и рабочем коллективе, с целью самоопределения и самопознания в обществе. Студенту для владения данным навыком нужно решать учебные и научные проблемы в ходе образовательного процесса, анализировать и искать решения для оперативного действия. Такие навыки могут быть развиты на форумах, конференциях, семинарах, выездных школах.

Третий навык («способность к командному взаимодействию») по результатам опроса совпало с мнением сотрудников предприятий, что доказывает подсознательное понимание студентами процесса формирования корпоративного взаимодействия на старшем курсе. Именно навык командного взаимодействия развивает коммуникативность, критический анализ и оценку работы в команде для достижения взаимовыгодного результата, организует и дисциплинирует студента для успешного взаимодействия в коллективе.

Заключение. В результате исследования выявлено различие между значимостью навыков корпоративного взаимодействия студентов и навыков корпоративного взаимодействия сотрудников в коллективе: студенты в первую

очередь выделяют навыки личностного роста и саморазвития («способность принимать решения»), которые являются не главными в корпоративном взаимодействии, в отличие от сотрудников предприятий, которые выделяют «способность устанавливать и поддерживать коммуникации в коллективе» первостепенной в корпоративном взаимодействии. Проблема исследования в данном аспекте состоит в том, что представление о навыках корпоративного взаимодействия в процессе трудоустройства и в процессе вступления в вуз у студентов не совпадает, студенты ориентированы на себя. И это является проблемой формирования навыков корпоративного взаимодействия. Направленность студента только на свои потребности, установки, ценности, принципы неминуемо ведёт к саморазрушению корпоративного взаимодействия в обществе, и студент не сможет сформировать навыки корпоративного взаимодействия при такой направленности.

Для правильной расстановки приоритетных навыков корпоративного взаимодействия студентам необходимо показать контекст профессиональной деятельности, поэтому основными современными методами для данного исследования выступают кейс-методы, видео-методы, диспут и дискуссия, мозговой штурм, метод проектов, метод работы в малых группах, круглый стол, тренинги, деловые и ролевые игры и др. По итогам завершения обучения студента в вузе приоритетные навыки корпоративного взаимодействия становятся упорядоченными в правильной последовательности корпоративного взаимодействия, как было выявлено у сотрудников, работающих в коллективе.

Проблема «индекса крутящихся дверей» напрямую связана с формированием навыков корпоративного взаимодействия. Сотрудник, у которого в приоритете собственные успехи, а не успехи компании, останавливается в саморазвитии, достигая своих целей, теряет мотивацию для работы в коллективе и уходит из компании, в поисках новой самореализации. Корпоративные цели и навыки корпоративного взаимодействия такого сотрудника не интересуют. В качестве решения данной проблемы предлагается проводить тренинги на взаимодействие, реализовывать проекты различной направленности, создавать проектную деятельность.

Теоретическое значение проведенного исследования может применяться при подготовке программы учебной дисциплины с компетенциями УК-1-6. Практическая значимость исследования подтверждается

результатами опроса о необходимости формирования навыков корпоративного взаимодействия студентов на этапе образования в вузе, поскольку руководители российских предприятий отдают предпочтение молодым специалистам с развитыми

надпрофессиональными навыками, навыками корпоративного взаимодействия. Формирование данных навыков позволит улучшить качество подготовки молодого поколения специалистов к будущей профессиональной деятельности.

Литература:

1. Управленческие практики и результативность вузов в реализации непрерывного образования / И.А. Коршунов, Н.Н. Ширкова, Е.С. Сженов [и др.] // Высшее образование в России. – 2023. – Т. 32. – № 1. – С. 9-34. DOI 10.31992/0869-3617-2023-32-1-9-34.
2. Карпова Д.А. Проблемы взаимодействия работников разновозрастных групп в бюджетной организации (на примере ФАУ "росдони") / Д.А. Карпова // Научные дискуссии. – 2023. – Т. 3. – № 1. – С. 65-69.
3. Власова В.К. Специфика цифровой образовательной среды вуза в обучении будущих учителей начальной школы / В.К. Власова, Р.Р. Хаматвалиева // Современные проблемы науки и образования. – 2023. – № 1. – С. 44. – DOI 10.17513/spno.32453.
4. Чистова Е.В. Идентификация понятия «профессиональная коммуникация» в ряду смежных русскоязычных терминов и трактовок / Е.В. Чистова // Профессиональная коммуникация: актуальные вопросы лингвистики и методики. – 2023. – № 16. – С. 254-262.
5. Вильданов И.Э. Педагогическая характеристика экосистемы технического университета / И.Э. Вильданов // Казанский педагогический журнал. – 2023. – № 1(156). – С. 83-91. – DOI 10.51379/KPJ.2023.158.1.008.
6. Архипова О.В. Формирование коммуникативной компетентности и корпоративной сплочённости сотрудников сферы услуг / О.В. Архипова, А.Л. Зелезинский, Д.В. Ходос // Экономический вектор. – 2023. – № 1(32). – С. 43-49. – DOI 10.36807/2411-7269-2023-1-32-43-49.
7. Черкасова О.В. Коллектив как важная составляющая менеджмента / О.В. Черкасова, Б.М. Мусаева, А.О. Лыкова // Естественно-гуманитарные исследования. – 2023. – № 1(45). – С. 444-447.
8. Попов Е.А. Академическая культура студентов в оценках профессоров классических университетов / Е.А. Попов // Высшее образование в России. – 2023. – Т. 32. – № 3. – С. 103-117. – DOI 10.31992/0869-3617-2023-32-3-103-117.
9. Malyuga E.N. A corpus-based approach to corporate communication research / E.N. Malyuga // Russian Journal of Linguistics. – 2023. – Vol. 27. – № 1. – P. 152-172. – DOI 10.22363/2687-0088-33561.
10. Баранова Я.Ю. Трансформация процессов адаптации для новых сотрудников в крупных компаниях / Я.Ю. Баранова, Г.Цой // Вестник Национального Института Бизнеса. – 2023. – № 1(49). – С. 12-21.
11. Кольчев В.Д. Вовлечённость студентов и НИП как показатель оценки корпоративной культуры и инструмент формирования кадрового резерва вуза / В.Д. Кольчев, Н.А. Буданов // Высшее образование в России. – 2022. – Т. 31. – № 2. – С. 42-57. – DOI 10.31992/0869-3617-2022-31-2-42-57.
12. Луканенкова Д.М. Понимание воспитательного пространства вуза как ключевого элемента реализации воспитательной программы российского студенчества / Д.М. Луканенкова // Человеческий капитал. – 2022. – № 6(162). – С. 70-75. – DOI 10.25629/НС.2022.06.08.
13. Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон №273-ФЗ: [принят Государственной думой 21 декабря 2012 года; одобрен Советом Федерации 26 декабря 2012 года]. Москва: от 29 декабря 2012 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/
14. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. – М.: ИТИ Технологии. – Изд. 4-е, доп., 2006. – 944 с.
15. Волошина И.А. Понятие навыка в составе образовательной и профессионально-трудовой терминологии / И.А. Волошина, П.Н. Новиков // Социально-трудовые исследования. – 2020. – № 3(40). – С. 68-80.
16. Вишнякова С.М. Профессиональное образование: словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика // С.М. Вишнякова. – Москва: НМЦСПО, 1999. – 538 с.
17. Новиков П.Н. Общие подходы к понятию навыка / П.Н. Новиков // Актуальные вопросы современной экономики. – 2020. – № 1. – С. 627-636.
18. Родина О.Н. Социальное взаимодействие в педагогическом процессе: к определению понятия / О.Н. Родина // Мир науки, культуры, образования. – 2019. – № 5(78). – С. 47-49.
19. Пашкевич М.С. Развитие навыков корпоративного взаимодействия у студентов в процессе формирования их профессиональной компетентности / М.С. Пашкевич // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2010. – № 9(115). – С. 184-188.
20. Давыдов В.Н. Корпоративная культура как способ социального взаимодействия и воспитания в вузе / В.Н. Давыдов // Образование и наука. – 2008. – № 1(49)17. – С. 18.

References:

1. Management practices and the efficiency of universities in the implementation of continuing education / I.A. Korshunov, N.N. Shirikova, E.S. Szhenov [et al.] // Higher education in Russia. – 2023. – Vol. 32. – № 1. – Pp. 9-34. DOI 10.31992/0869-3617-2023-32-1-9-34.
2. Karpova D.A. Problems of interaction of workers of different age groups in a budget organization (on the example of the FAU "Rosdonia") / D.A. Karpova // Scientific discussions. – 2023. – Vol. 3. – № 1. – Pp. 65-69.
3. Vlasova V.K. Specifics of the digital educational environment of the university in the training of future primary school teachers / V.K. Vlasova, R.R. Hamatvalieva // Modern problems of science and education. – 2023. – № 1. – P. 44. – DOI 10.17513/spno.32453.
4. Chistova E.V. Identification of the concept of "professional communication" in a number of related Russian-language terms and interpretations / E.V. Chistova // Professional communication: topical issues of linguistics and methodology. – 2023. – № 16. – Pp. 254-262.
5. Vildanov I.E. Pedagogical characteristics of the ecosystem of the technical University / I.E. Vildanov // Kazan Pedagogical Journal. – 2023. – № 1(156). – Pp. 83-91. – DOI 10.51379/KPJ.2023.158.1.008.
6. Arkhipova O.V. Formation of communicative competence and corporate cohesion of employees in the sphere of services / O.V. Arkhipova, A.L. Zelezinsky, D.V. Khodos // Economic vector. – 2023. – № 1(32). – Pp. 43-49. – DOI 10.36807/2411-7269-2023-1-32-43-49.
7. Cherkasova O.V. Collective as an important component of management / O.V. Cherkasova, B.M. Musaeva, A.O. Lykova // Natural sciences and humanities research. – 2023. – № 1(45). – Pp. 444-447.
8. Popov E.A. Academic culture of students in the assessments of professors of classical universities / E.A. Popov // Higher education in Russia. – 2023. – Vol. 32. – № 3. – pp. 103-117. – DOI 10.31992/0869-3617-2023-32-3-103-117.
9. Malyuga E.N. A corpus-based approach to corporate communication research / E.N. Malyuga // Russian Journal of Linguistics. – 2023. – Vol. 27. – № 1. – P. 152-172. – DOI 10.22363/2687-0088-33561.
10. Baranova Ya.Yu. Transformation of adaptation processes for new employees in large companies / Y.Y. Baranova, G.Tsoi // Bulletin of the National Institute of Business. – 2023. – № 1(49). – Pp. 12-21.
11. Kolychev V.D. Involvement of students and NPR as an indicator of corporate culture assessment and a tool for the formation of the personnel reserve of the university / V.D. Kolychev, N.A. Budanov // Higher education in Russia. – 2022. – Vol. 31. – № 2. – Pp. 42-57. – DOI 10.31992/0869-3617-2022-31-2-42-57.
12. Lukanenkova D.M. Understanding the educational environment of the university as a key element in the implementation of the educational program of Russian students / D.M. Lukanenkova // Human capital. – 2022. – № 6(162). – Pp. 70-75. – DOI 10.25629/HC.2022.06.08.
13. Russian Federation. Laws. On education in the Russian Federation: Federal Law No. 273-FZ: [adopted by the State Duma on December 21, 2012; approved by the Federation Council on December 26, 2012]. Moscow: from December 29, 2012 [Electronic resource]. – Access mode: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/
14. Ozhegov S.I. Explanatory dictionary of the Russian language / S.I. Ozhegov, N.Yu. Shvedova. – M.: ITI Technologies. – Ed. 4th, supplement, 2006. – 944 p.
15. Voloshina I.A. The concept of skill as part of educational and professional-labor terminology / I.A. Voloshina, P.N. Novikov // Socio-labor research. – 2020. – № 3(40). – Pp. 68-80.
16. Vishnyakova S.M. Vocational education: dictionary. Key concepts, terms, actual vocabulary // S.M. Vishnyakova. – Moscow: NMTSPO, 1999. – 538 p.
17. Novikov P.N. General approaches to the concept of skill / P.N. Novikov // Topical issues of modern economics. – 2020. – № 1. – Pp. 627-636.
18. Rodina O.N. Social interaction in the pedagogical process: to the definition of the concept / O.N. Rodina // The world of science, culture, education. – 2019. – № 5(78). – Pp. 47-49.
19. Pashkevich M.S. Development of corporate interaction skills among students in the process of forming their professional competence / M.S. Pashkevich // Bulletin of the Orenburg State University. – 2010. – № 9(115). – Pp. 184-188.
20. Davydov V.N. Corporate culture as a way of social interaction and education at the university / V.N. Davydov // Education and science. – 2008. – № 1(49)17. – C. 18.

5.8.7. Методология и технология профессионального образования

Сведения об авторах:

Силантьева Татьяна Леонидовна (г. Самара, Россия), аспирант кафедры социальных систем и права, педагог-организатор отдела сопровождения воспитательной работы, ФГАОУ ВО «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королёва» (Самарский университет), e-mail: silantievat1@yandex.ru.

Резниченко Мария Геннадьевна (г. Самара, Россия), доктор педагогических наук, профессор кафедры социальных систем и права, начальник управления внеучебной работы, ФГАОУ ВО «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королёва» (Самарский университет), e-mail: rezmary@mail.ru