

Дунаева Анна Темуровна

соискатель

ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет им. И.С. Тургенева»

г. Орёл, Орловская область

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ У БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ

***Аннотация:** в работе изучается вопрос формирования социокультурной компетентности у будущих менеджеров в профессиональном образовании в университете. Актуальность вопроса формирования социокультурной компетентности обусловлена возрастающей потребностью рынка труда в управленцах, способных эффективно взаимодействовать в деловой поликультурной среде с учетом социокультурных факторов в управленческих решениях. В статье выделяются и обосновываются педагогические условия, способствующие успешному формированию социокультурной компетентности у будущих управленцев.*

Раскрыты и определены педагогические условия успешного формирования социокультурной компетентности у будущих менеджеров: создание культуросообразной образовательной среды; культурологически ориентированный отбор содержания образовательных программ; диалогическая организация образовательного процесса; поэтапное рефлексивно-ценностное сопровождение профессиональной подготовки. В работе акцент делается на комплексной работе педагогических условий, которые обеспечивают устойчивое и многостороннее развитие формируемого качества у будущих менеджеров.

***Ключевые слова:** социокультурная компетентность, педагогические условия, диалогичность, культуросообразность, ценностная ориентированность.*

Современный этап развития отечественной высшей школы характеризуется усиливающимся запросом общества и государства на подготовку специалистов, способных не только эффективно решать профессиональные задачи, но и осознанно действовать в рамках своих компетенций. Так как управленческая

деятельность по своей природе предполагает включение специалиста в систему отношений, регулируемых нормами профессиональной этики, традициями организационной культуры, ценностями коллектива, а также ожиданиями общества, то социальный заказ затрагивает и профессиональную подготовку будущих менеджеров, Менеджер принимает решения, которые касаются интересов людей, влияют на качество совместной деятельности, а его профессиональная компетентность не ограничена только усвоением технологий и алгоритмов управления. Важно формирование социокультурной компетентности у будущих менеджеров как интегративного личностно-профессионального качества, обеспечивающего способность специалиста ориентироваться в культурном контексте управленческой деятельности, выстраивать конструктивное взаимодействие с людьми и соотносить принимаемые решения с социально значимыми ценностями, и профессионально приемлемыми нормами поведения.

Вместе с тем анализ научной литературы показывает, что при достаточном интересе исследователей к проблемам профессиональной подготовки менеджеров, к формированию компетенций, вопрос о педагогических условиях, обеспечивающих целенаправленное формирование социокультурной компетентности, является недостаточно изученным. Одним из возможных путей преодоления указанного противоречия является разработка педагогических условий, построенных на методологической основе профессиональной подготовки будущих менеджеров, принципов культуросообразности, который описывает необходимость соотнесения содержания и форм подготовки с культурным контекстом профессиональной деятельности специалиста; диалогичности, ориентирующего образовательный процесс на субъект-субъектное взаимодействие, уважение к позиции другого и совместный поиск смыслов; ценностной ориентированности, задающей направленность профессиональной подготовки на осмысление и принятие значимых нравственных и профессиональных ценностей.

Целью настоящей статьи является выявление и теоретическое обоснование педагогических условий формирования социокультурной компетентности будущих менеджеров. Исходя из цели выделены следующие задачи:

- уточнить сущность социокультурной компетентности будущего менеджера как педагогической категории;

- охарактеризовать комплекс педагогических условий, обеспечивающих формирование данного качества у студентов направления подготовки «Менеджмент» [6, с. 78–102; 7, с. 193; 11, с. 499–520].

Для описания педагогических условий формирования социокультурной компетентности будущих менеджеров необходимо уточнить соотношение понятий социокультурной компетентности, педагогических условий и принципов. Разграничение этих понятий принципиально важно, поскольку они в педагогической литературе используются как близкие по смыслу или даже взаимозаменяемые, что способно привести к методологической неточности при проектировании образовательного процесса.

Понятие «социокультурная компетентность» в научных исследованиях (Е. Э. Шишлова, Н. Г. Муравьёва, И. В. Груздева) трактуется как интегративное личностно-профессиональное качество, включающее осознанное ориентирование человека в системе культурных норм и ценностей, готовность к продуктивному взаимодействию с людьми в разнообразных социальных контекстах, а также способность соотносить профессиональные действия с нравственно и культурно значимыми основаниями. В структуре данной компетентности ряд исследователей выделяет несколько взаимосвязанных компонентов:

- когнитивный, отражающий систему знаний о культурных нормах, традициях и социальных закономерностях;

- коммуникативный компонент – предполагает умение строить взаимодействие с учётом культурного и ценностного контекста;

- ценностно-смысловой – характеризует глубину принятия профессиональных и нравственных ценностей;

- поведенческий (деятельностный), выражающийся в опыте ответственного подхода к социальной деятельности в профессиональной среде [3, с. 57–61; 8, с. 57–70; 12, с. 95–102].

Применительно к подготовке будущих менеджеров структура приобретает специфические черты, так как когнитивный компонент предполагает понимание роли культурной традиции, нормы и ценности в поведении людей в организации, характера управленческих решений и логики профессионального взаимодействия; коммуникативный компонент в профессиональном контексте отражает способность понимать позицию, учитывать интересы разных участников управленческого взаимодействия и выстраивать диалог в условиях противоречивых ожиданий; ценностно-смысловой выражается в сформированности устойчивых представлений об ответственности менеджера перед коллективом, о нравственных границах управленческих решений, о ценности человека в организации, а поведенческий отражает опыт участия будущего специалиста в социально значимой деятельности, требующей культурно обоснованного и ответственного подхода к взаимодействию с социумом.

Таким образом, мы видим, что социокультурная компетентность будущего менеджера – маркер качества управленческой деятельности в человекоориентированной среде.

В современной педагогической науке понятие условия трактуется как один из компонентов педагогической системы, отражающий совокупность возможностей образовательной и материально-пространственной среды, воздействующих на личностный и процессуальный аспекты данной системы и обеспечивающих её эффективное функционирование и развитие (Н. Ипполитова, Н. Стерхова). Педагогические условия – это то, что целенаправленно конструируется педагогом в процессе проектирования и реализации образовательной деятельности. Ряд исследователей обращают свое внимание на то, что педагогическое условие является обстоятельством внешним, управляемым, созданным сознательно, тогда как, например, фактор, может прогнозироваться, но не конструироваться.

Педагогические условия детерминируются педагогическими принципами. Методологический принцип задаёт нормативную ориентацию и отвечает на вопрос «как должен быть организован педагогический процесс?». Педагогическое условие является конкретным ответом на вопрос «что именно должно быть

создано, чтобы этот принцип реально работал?». Нами обоснована действенность трех методологических принципов на формирование социокультурной компетентности будущих менеджеров в образовательном процессе: принципа культуросообразности, диалогичности и ценностной ориентированности [4, с. 113–118; 5, с. 8–14].

Принцип культуросообразности соотносит образовательный процесс с культурными традициями и ценностями (глобального мира, региона, конкретного места), но не предписывает конкретных организационных решений. Педагогическое условие переводит этот нормативный ориентир в плоскость действия, где базируется культуросообразная образовательная среда, отобрано содержание профессионального образования в коннотации соответствующих форм деятельности студентов. Опора на выделенные методологические принципы задаёт группу педагогических условий, обеспечивающих формирование социокультурной компетентности будущих менеджеров в образовательном процессе, представляя в проекции каждый из формируемых компонентов социокультурной компетентности будущего менеджера.

Принцип культуросообразности обоснован А. Дистервегом, который утверждал, что при воспитании и обучении необходимо принимать во внимание всю совокупность условий места и времени, в которых существует человек, иными словами, культуру, как живую среду его формирования и деятельности. В отечественной педагогической традиции данный принцип имплицитно присутствует в большинстве отечественных педагогических концепций начиная с конца XVIII века, последовательно разрабатывается в трудах К.Д. Ушинского и отчётливо присутствует в фундаментальных основаниях современной педагогики. В применении к профессиональной подготовке данный принцип ориентирует на соотношение содержания и организации образовательного процесса с культурными традициями, ценностями и смыслами, которые определяют пространство профессиональной деятельности будущего специалиста.

В профессиональном образовании будущих менеджеров принцип культуросообразности приобретает особое значение, ведь управленческая деятельность

разворачивается в конкретном социокультурном пространстве со своими традициями, нормами и неписаными правилами взаимодействия, в регионе с определённым укладом трудовых отношений, в обществе с устойчивыми ценностными ориентирами, связанными с пониманием справедливости, ответственности и т. д. Менеджер, не умеющий учитывать этот культурный контекст, оказывается принципиально ограниченным в своей профессиональной эффективности, вне зависимости от уровня владения формальными инструментами управления. Реализация принципа культуросообразности в подготовке будущих менеджеров предполагает выстраивание специально организованных педагогических условий, переводящих данный принцип из нормативного положения в реальную практику профессионального образования.

Образовательная среда вуза в педагогической науке рассматривается как совокупность условий и влияний, окружающих студента в образовательном процессе, определяющих возможности его личностного и профессионального становления, проявляясь, как носитель определённых ценностных ориентиров, образцов поведения и норм взаимодействия, которые студент осваивает через само включение в жизнь вузовского сообщества. В этом смысле среда обладает самостоятельным воспитательным потенциалом, неотделимым от образовательного процесса. Культуросообразная образовательная среда для будущих менеджеров предполагает насыщение этого пространства образцами профессиональной деятельности и взаимодействия, укоренёнными в отечественных культурных и нравственных традициях, взаимосвязанными характеристиками которой выступают: её ценностная наполненность, ведь среда должна транслировать уважение к труду и к человеку, нормы ответственного взаимодействия, образцы профессионального служения и коллективной взаимопомощи как значимых ориентиров управленческой культуры; укоренённость в реальной профессиональной жизни региона и страны через включение в образовательный процесс представителей профессионального сообщества, общественных организаций, управленческих сред, для которых важен культурный контекст профессии; традиционность малого профессионального сообщества (факультета, кафедры), формирующего у

студентов первичные образцы профессиональной идентичности и ценностного отношения к своей.

Анализ исследований в области профессиональной подготовки менеджеров показывает, что содержание управленческих дисциплин нередко ориентировано преимущественно на западные теоретические концепции и зарубежные управленческие практики, тогда как культурный контекст отечественной профессиональной деятельности, отечественные традиции организации труда и взаимодействия в коллективе оказываются на периферии учебного процесса. Это противоречие носит не только дидактический, но и ценностный характер, ведь студент-менеджер, сформированный преимущественно на зарубежных кейсах и управленческих моделях, рискует усвоить логику профессиональной деятельности, оторванную от реального культурного и социального контекста его будущей работы. Культурологически ориентированный отбор содержания предполагает системное включение в профессиональную подготовку будущих менеджеров тем и проблем, раскрывающих культурное измерение управленческой деятельности. К таким темам относятся: понятие и механизмы организационной культуры в отечественных организациях, история и традиции управленческой мысли в России, нравственные основания принятия управленческих решений, роль ценностей в формировании корпоративной культуры, специфика управления людьми в контексте отечественных культурных традиций коллективизма, взаимопомощи, социальной ответственности. Не нужно отказываться от изучения зарубежного управленческого опыта, важно его сравнительное рассмотрение в сопоставлении с отечественными традициями, что позволяет студентам глубже осознать культурную обусловленность любых управленческих моделей и развить рефлексивное отношение к профессиональным знаниям. Реализация данного условия требует от преподавателей включения в учебные программы проблемных тем, связанных с культурой профессии и ценностными основаниями управления, использования кейсов из реальной российской управленческой практики, разработки заданий, в которых студенты анализируют организационные ситуации с позиций их культурного и ценностного измерения.

Таким образом, создание культуросообразной образовательной среды в университете является педагогическим условием формирования социокультурной компетентности будущих менеджеров через присвоение культурных смыслов профессионального сообщества и диалогизма среды [10, с. 3; 13, с. 295–314].

Принцип диалогичности занимает особое место в системе методологических оснований современной педагогики высшей школы. Его теоретические истоки восходят к философии диалога М. М. Бахтина и М. Бубера, утверждавших, что подлинное понимание другого человека, его позиции и внутреннего мира возможно только через диалог двух субъектов, готовых к взаимному изменению. В педагогике данный принцип означает последовательную ориентацию образовательного процесса на субъект-субъектный характер взаимодействия, когда преподаватель и студент выступают не в отношениях «транслятор – получатель знания», а как равноправные участники совместного поиска смыслов, в котором обе стороны открыты к пересмотру своих позиций. Применительно к подготовке будущих менеджеров, принцип диалогичности имеет особое профессиональное измерение, так как управленческая деятельность является диалогической, менеджер постоянно взаимодействует с людьми, разными по своим позициям, интересам, ценностям и культурному опыту. Способность не только говорить, но и слышать другого, учитывать его точку зрения, искать решения через диалог, а не через монологическое навязывание воли – это профессиональная компетенция, которая требует целенаправленного педагогического формирования. Накопление опыта диалогического взаимодействия в период профессионального образования выступает педагогическим условием формирования у будущих менеджеров социокультурной компетентности. Реализация субъект-субъектного взаимодействия в образовательном процессе вуза предполагает изменение характера взаимодействия между преподавателем и студентом. Если традиционная модель обучения тяготеет к монологическому предъявлению готовых знаний, то диалогически организованный образовательный процесс строится на совместном поиске, столкновении и согласовании позиций, уважении к мнению студента как к самостоятельному субъекту суждения. Так студент активно участвует в её

осмыслении, задаёт вопросы, формулирует собственные позиции, анализирует противоречия, аргументирует выводы.

Для подготовки будущих менеджеров диалогически организованное взаимодействие предполагает преобладание форм работы, в которых студент вынужден занимать и отстаивать позицию, воспринимать иную точку зрения и искать совместное решение. Среди таких форм особую роль играет дискуссия по профессиональным проблемам, обсуждение управленческих кейсов, в которых нет единственно правильного ответа, но представлены несколько обоснованных позиций, разбор профессиональных дилемм, требующих ценностного выбора, проблемные семинары, на которых студенты совместно осмысливают сложные социальные и культурные аспекты управленческой деятельности. Именно так формируется коммуникативный компонент социокультурной компетентности будущего менеджера, где базовым, эталонным навыком является умение понять иную позицию, не растворяясь в ней, предъявить собственную без подавления другого.

Диалогичность не ограничивается пространством аудиторного взаимодействия, ведь подлинный диалог с другим человеком, с профессиональным сообществом, с обществом возникает тогда, когда студент включается в реальную совместную деятельность, требующую согласования позиций, учёта интересов разных сторон и принятия ответственных решений в ситуации неопределённости. Именно таким требованиям отвечает проектная и социально ориентированная деятельность студентов, рассматриваемые потенциальным средством формирования социокультурной компетентности будущих менеджеров.

Проектная деятельность в профессиональной подготовке менеджеров ценна тем, что моделирует реальные условия управленческой работы, когда студенты действуют в команде, распределяют роли, договариваются о целях и способах их достижения, несут коллективную ответственность за результат, в этом процессе формируются те качества, которые составляют коммуникативный и поведенческий компоненты социокультурной компетентности, умение выстраивать взаимодействие в условиях разных позиций, учитывать культурный и личностный

контекст партнёров по деятельности, искать решения, приемлемые для всех участников.

Принцип ценностной ориентированности образовательного процесса в современной педагогике высшей школы опирается на аксиологический подход, утверждающий, что содержание и организация профессиональной подготовки не могут быть нейтральны по отношению к ценностям, так как они неизбежно транслируют определённые ценностные приоритеты, формируют отношение будущего специалиста к себе, к людям, к своей профессии и к обществу в целом. Аксиологический подход в профессиональной подготовке будущих менеджеров имеет особое обоснование. Исследователи подчёркивают, что именно ценностные ориентации специалиста во многом определяют характер принимаемых им управленческих решений, его отношение к людям в организации, готовность нести ответственность за результаты своей деятельности. Менеджер, не имеющий сформированных профессиональных ценностей, легко превращается в исполнителя, ориентированного исключительно на результат любыми средствами, утрачивая способность видеть нравственное и социальное измерение своего профессионального выбора, и поэтому принцип ценностной ориентированности порождает комплекс педагогических условий, обеспечивающих не декларативное, а реальное ценностное развитие студента в процессе профессиональной подготовки [1, с. 89–100; 2, с. 62–68; 9, с.195–202].

Процесс формирования профессиональных ценностей студента не происходит автоматически в ходе изучения дисциплин и требует специально организованной педагогической работы, направленной на перевод ценностей из категории внешних норм в категорию внутренних, лично значимых регуляторов деятельности. В аксиологии образования данный процесс описывается как движение от знания о ценностях через принятие их смысла к практике ценностного поведения в профессиональной ситуации. Применительно к подготовке будущих менеджеров это условие реализуется через несколько взаимосвязанных форм педагогической работы. Первая форма – анализ профессиональных дилемм и управленческих ситуаций, предполагающих определенный нравственный выбор.

Такие ситуации обычно создают для студента точку ценностного напряжения, в которой он вынужден опираться на такие ценности, выбирая между различными вариантами профессионального действия. Вторая форма – работа с профессиональными кодексами этики и стандартами управленческой деятельности как с источниками ценностного самоопределения, к которым относятся такие аспекты, как, сравнение декларируемых и реальных практик, обсуждение ситуаций, где формальные нормы вступают в противоречие с нравственными ценностями. Третья форма несет в основе рефлексивные письменные задания (эссе, профессиональные дневники, самооценочные задания), в которых студент формулирует собственное ценностное отношение к ключевым аспектам будущей профессии, к власти и ответственности, к управлению и служению, а также к сотрудникам. Ценностная направленность учебного процесса в идеале должна включать логику преподавания профессиональных дисциплин в целом, это означает, что преподаватель сознательно обращает внимание студентов на ценностное измерение изучаемых управленческих концепций, моделей и решений, показывая при этом, какие ценности лежат в их основе, чьи интересы они обслуживают, каковы их нравственные последствия для людей и для общества. Только при таком подходе профессиональная подготовка будущего менеджера приобретает подлинно аксиологический характер.

Поэтапная личностная рефлексия выступает педагогическим условием формирования социокультурной компетентности будущих менеджеров в университете, так как рефлексия рассматривается как фундаментальный механизм личностного и профессионального развития студента, способность к осмыслению собственного опыта, к критическому анализу своих представлений, ценностных ориентаций и профессиональных действий. Именно через рефлексивное знание о ценностях превращается в ценностную позицию, а внешние профессиональные нормы становятся внутренними регуляторами поведения специалиста. Рефлексивное сопровождение как педагогическое условие означает целенаправленную организацию процессов самоанализа студентов на протяжении всего периода профессиональной подготовки. В отличие от разовых рефлексивных заданий оно

носит системный и непрерывный характер, ведь педагог создаёт регулярные ситуации, в которых студент обращается к осмыслению собственного профессионального становления, изменений в своём понимании профессии, в ценностных приоритетах, в отношении к людям и к управленческой деятельности. Исследователи обращают особое внимание на то, что рефлексивно-ценностное сопровождение профессиональной подготовки обеспечивает перевод профессионально-педагогических ценностей в индивидуально-личностные ценности студентов (М.В. Циулина). Применительно к будущим менеджерам это означает, что в результате рефлексивного сопровождения студент начинает осознавать, что ответственность, уважение к человеку и социальная справедливость являются ценностями управленческой профессии, а также, можно сказать его собственные профессионально-личностные ориентиры, определяющие его отношение к будущей деятельности. Именно в этом и состоит конечный результат реализации принципа ценностной ориентированности в профессиональной подготовке будущих менеджеров.

Таким образом, в процессе формирования в университетском образовательном процессе социокультурной компетентности будущих менеджеров, актуализированы следующие педагогические условия.

1. Создание культуросообразной образовательной среды подготовки будущих менеджеров, насыщенной образцами профессиональной культуры, укоренёнными в отечественных нравственных и управленческих традициях, включающей представителей профессионального сообщества и обеспечивающей присвоение студентами культурных смыслов профессии менеджера.

2. Культурологически ориентированный отбор содержания профессионального образования, предполагающий систематическое включение в учебный процесс тем и проблем, раскрывающих ценностные, нравственные и культурные основания управленческой деятельности, организационной культуры, истории отечественной управленческой мысли, ответственности менеджера перед коллективом и обществом.

3. Диалогическая организация образовательного процесса, обеспечивающая субъект-субъектный характер взаимодействия преподавателя и студентов посредством дискуссий, анализа управленческих кейсов и профессиональных дилемм, проектной и социально ориентированной деятельности, формирующих у будущих менеджеров опыт конструктивного взаимодействия в профессионально значимых ситуациях.

4. Поэтапное рефлексивно-ценностное сопровождение профессиональной подготовки, направленное на перевод профессиональных ценностей из категории внешних норм в личностно значимые установки деятельности будущего менеджера через анализ профессиональных дилемм, работу с кодексами управленческой этики и систематические рефлексивные задания (эссе, профессиональные дневники, самооценочные задания).

Комплекс педагогических условий представляет собой целостную педагогическую систему, охватывающую пространство, содержание и взаимодействие в подготовке будущих менеджеров, что не означает его жёсткой замкнутости и исключительности. Условия, выделенные в настоящей статье, задают систему необходимых педагогических ориентиров, однако в конкретной практике каждого вуза они могут реализовываться в различных организационных формах, методах и средствах в зависимости от специфики учебных программ, характеристик студенческой аудитории и ресурсов образовательной среды. Это означает, что предлагаемый комплекс создаёт для педагогического творческого показателя обоснованную методологическую основу, задавая ему нужный вектор.

Педагогические условия, взятые изолированно, не дают ожидаемого эффекта. Каждое из них может быть реализовано в практике подготовки студентов, однако именно в комплексе они образуют ту системную целостность, которая обеспечивает устойчивое и многостороннее развитие формируемого качества. В формировании профессиональной социокультурной компетентности будущих менеджеров в университетском образовательном процессе это означает, что ни культуросообразная среда сама по себе, ни диалогически организованное взаимодействие в отрыве от ценностной работы, ни рефлексивное сопровождение без

опоры на культурный и профессиональный контекст не способны обеспечить полноценное формирование социокультурной компетентности будущего менеджера.

Формирование социокультурной компетентности будущих менеджеров представляет собой системную педагогическую проблему, требующую целенаправленного проектирования образовательного процесса в его целостности, и это обстоятельство обусловило необходимость обращения к педагогическим условиям, что позволяет избежать случайности в выборе педагогических средств и обеспечить внутреннюю согласованность образовательного процесса.

Список литературы

1. Арышева Н.С. Принцип диалогичности М. М. Бахтина как осознанное преодоление монологизации сознания / Н.С. Арышева // Сибирский философский журнал. – 2022. – Т. 20. – № 3. – С. 89–100. DOI 10.25205/2541-7517-2022-20-3-89-100. EDN CJSTRC

2. Горелова И.Н. Технология диалогового взаимодействия в профессиональной подготовке магистрантов / И.Н. Горелова // Вестник педагогических наук. – 2024. – № 8. – С. 62–68.

3. Груздева И.В. Социокультурная компетентность: подходы к определению структуры и функции / И.В. Груздева // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. – 2015. – № 6 (56). – Ч. 1. – С. 57–61.

4. Ежова Т.В. Педагогические условия формирования исследовательской компетенции будущего учителя посредством интеграции учебной и научной деятельности / Т.В. Ежова, К. Санжаровская // Педагогическое образование. – 2024. – Т. 5. – № 8. – С. 113–118.

5. Ипполитова Н.В. Анализ понятия «педагогические условия»: сущность, классификация / Н.В. Ипполитова, Н.С. Стерхова // General and Professional Education. – 2012. – № 1. – С. 8–14. EDN YPEAGD

6. Карпюк А.И. Сохранится ли компетентностный подход к обучению в условиях изменений в организации высшего образования в России? /

А.И. Карпюк, Е.А. Ковалева // Высшее образование в России. – 2025. – Т. 34. – № 10. – С. 78–102. DOI 10.31992/0869-3617-2025-34-10-78-102. EDN OKWANK

7. Макарова В.В. Формирование компетентности социального взаимодействия будущих менеджеров в сфере технологических инноваций : дис. ... канд. пед. наук : 5.8.7. / В.В. Макарова. – М. : МГТУ им. Н. Э. Баумана, 2022. – 193 с. EDN ZLNQYA

8. Муравьёва Н.Г. Формирование социокультурной компетенции студентов вуза через активизацию смыслообразования в проектной деятельности / Н.Г. Муравьёва, М.П. Землянова, А.А. Мелихова // Концепт. – 2020. – № 8. – С. 57–70.

9. Савинова С.Ю. Проектная деятельность в профессиональной подготовке бакалавров-менеджеров / С.Ю. Савинова, Н.Г. Шубнякова // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского – 2016. – № 2 (42). – С. 195–202.

10. Сираева М.Н. Гуманитарная образовательная среда регионального вуза как объект мониторинга и менеджмента / М.Н. Сираева // Вестник Мининского университета. – 2024. – Т. 12, № 1. – С. 3. – DOI: 10.26795/2307-1281-2024-12-1-3. EDN ZICJMC

11. Хайрулина Л.И. Управление развитием компетенций менеджеров / Л.И. Хайрулина // Лидерство и менеджмент. – 2023. – Т. 10. – № 2. – С. 499–520.

12. Шишлова Е.Э. Социокультурная компетентность как показатель качества профессиональной подготовки специалиста / Е.Э. Шишлова // Высшее образование в России. – 2020. – Т. 29. – № 5. – С. 95–102. DOI 10.31992/0869-3617-2020-29-5-95-102. EDN NPTKSC

13. Ясвин В.А. Формирование теории среды развития личности в отечественной педагогической психологии / В.А. Ясвин // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2020. – Т. 17. – № 2. – С. 295–314. DOI 10.17323/1813-8918-2020-2-295-314. EDN OUUUSW