



further conscious choice in favor of highly cultured musical works for direct perception by students themselves, which will subsequently favorably influence the formation of musical culture and thinking of them.

Key words: musical and style preferences, students-defectologists, musical style, musical culture, mass music.

ЛИТЕРАТУРА

1. Конен В. Д. Третий пласт: новые массовые жанры в музыке XX века. – М.: Музыка, 1994. – 160 с.
2. Костюк Е. Б. Массовая музыка как явление культуры XX века // Вестник СПбГИК. – № 3 (44). – 2020. – С. 63–67.
3. Михайлов М. К. Эпюды о стиле в музыке. – М.: Музыка, 1990. – 288 с.
4. Скрёбков С. С. Художественные принципы музыкальных стилей. – М.: Музыка, 1973. – 446 с.
5. Сохор А. Н. Эстетическая природа жанра в музыке. – М.: Музыка, 1968. – 105 с.
6. Тихомирова Н. Ф. Музыкальный стиль как сложноорганизованная система // Культура и цивилизация. – № 2 (10). – 2019. – С. 51–57.



Г. И. Давыдова, А. Н. Деткин

УДК 37.063

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ С РАБОТОДАТЕЛЕМ КАК СПОСОБ ИНТЕНСИФИКАЦИИ ПРИМЕНЕНИЯ ВЫПУСКНИКОМ СФОРМИРОВАННЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Уровень развития профессиональных компетенций выпускников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным профессиональным образовательным программам, не всегда соответствует требованиям работодателей, принимающих выпускников на работу. Так, в апреле-мае 2020 года Региональным центром содействия трудоустройству и развития карьеры студентов и выпускников ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В. И. Вернадского» было проведено анкетирование работодателей, которое показало, что лишь 37,5 % работодателей считают компетенции выпускников, сформированными при освоении образовательных программ [2]. При этом уровнем практической подготовки выпускников оказались полностью удовлетворены 28,1 % работодателей, и лишь 31,3 % работодателей полностью удовлетворены способностями выпускников к самоорганизации и саморазвитию. С проблемой несоответствия ожидаемого и фактически имеющегося уровня развития профессиональных компетенций сталкиваются и сами работающие по специальности выпускники [4], и образовательные организации [11].

Образовательные организации, делая акцент на качество образования, применяют



требования унификации и стандартизации образовательных результатов, контрольные мероприятия, измеряющие достижение запланированных результатов на различных этапах образовательного процесса, в том числе на этапе реализации основных и дополнительных профессиональных образовательных программ [1; 5; 6]. Тем не менее учитывая вышеприведенные данные исследований, существующие на сегодняшний день подходы не всегда гарантируют достаточный уровень развития профессиональных компетенций выпускников.

Вопросам повышения самоэффективности молодых специалистов, трудоустройству, поиску места работы посвящено большое количество современных исследований [10; 13; 15; 17]. При этом для повышения уровня развития компетенций молодых специалистов стало популярным обращение к услугам организаций дополнительного профессионального образования (далее – *организаций*), способ участия которых в процессе развития профессиональных компетенций выпускника может рассматриваться как *педагогическое сопровождение*. Исследование эффективности такого педагогического сопровождения выпускников показало, что даже однократное целенаправленное взаимодействие (далее – *однократный контакт*) образовательной организации с выпускником может значительно оптимизировать интенсификацию применения выпускником профессиональных компетенций в процессе трудовой деятельности [12].

В настоящем исследовании мы рассматриваем влияние взаимодействия образовательной организации с непосредственным работодателем выпускника на качество работы и интенсивность применения молодым специалистом профессиональных компетенций и навыков, полученных в ходе обучения. Взаимодействие с работодателем выпускника реализуется в форме делового общения, которое мы, следуя определению [3; 8], понимаем как процесс взаимодействия, в котором происходит обмен деятельностью, информацией и опытом, предполагающим достижение определенного результата, решение конкретной проблемы.

Мы предположили, что взаимодействие организации дополнительного образования с работодателем выпускника в форме делового общения может стать фактором, стимулирующим нужное направление применения выпускником имеющихся профессиональных компетенций. Для проверки данного предположения была решена задача разработки и применения методики взаимодействия организации с работодателями выпускников краткосрочных дополнительных профессиональных образовательных программ, а также проведен статистический анализ корреляции использования выпускниками профессиональных компетенций и наличия факта взаимодействия образовательной организации с работодателями выпускников.

С января по ноябрь 2020 года мы провели обучение 260 специалистов, работающих в 16 медицинских организациях Республики Крым. Обучение было направлено на формирование навыков работы в специально предназначенном для данной категории сотрудников разделе медицинской информационной системы, а также мотивации обучающихся к применению полученных навыков сразу после окончания обучения.

Процесс обучения состоял из одного занятия длительностью 1,5-2 академических часа. Занятия проводились индивидуально с каждым обучающимся на его рабочем месте (все рабочие места были оснащены компьютерной техникой, необходимой для использования полученных навыков), либо в группах по 4-6 человек. Обучение проводилось по 19 различным темам. Для проведения занятий по каждой теме использовалась единая для всех обучающихся образовательная программа. Через месяц после проведения занятий проводился анализ применения обучающимися навыков, полученных в ходе обучения.

Данные о применении выпускниками компетенций и навыков, сформированных в ходе обучения

Средства информационной системы, используемой обучающимися, позволяли получить сведения об использовании системы каждым пользователем. Мы выделили 8 показателей применения сформированных в хо-



де обучения навыков, которые являются общими для всех групп обучающихся.

1. Количество авторизаций в системе за месяц. Количество авторизаций, равное количеству рабочих дней, косвенно показывает регулярное применение полученных при обучении навыков. Вместе с тем информационная система требует повторной авторизации в случаях, когда пользователь не совершал никаких действий в течение определенного периода, поэтому мы можем говорить о фрагментарном применении навыков тогда, когда количество авторизаций больше количества рабочих дней.

2. Количество времени, проведенного в системе за месяц. Время, равное или большее продолжительности рабочего времени сотрудника, является показателем повседневной востребованности специалистом полученных навыков.

3. Количество введенных в систему учетных документов. Показатель демонстрирует интенсивность применения минимально допустимого объема навыков работы в информационной системе.

4. Количество добавленных документов на основе шаблонов. Документы на основе шаблонов являются основными документами, которые требуется получить от работы обученного специалиста. Добавление протокола исследования требует от специалиста приложения больших усилий, чем просто добавление формализованного учетного документа. Это наиболее важный показатель в нашем исследовании.

5. Количество использованных шаблонов документов. Применение различных шаблонов документов демонстрирует готовность специалиста к поиску подходящих шаблонов и их применению. Показатель является косвенным, так как ограничен тем фактом, что для ряда специальностей достаточно применение одного шаблона документов.

6. Количество добавленных шаблонов документов. Показатель демонстрирует готовность обученного сотрудника активно развивать вариативность применения навыков, создавая новые шаблоны документов в со-

ответствии с профессиональными потребностями.

7. Количество созданных или обработанных электронных направлений. Рост числа электронных направлений косвенно говорит о готовности специалиста взаимодействовать с коллегами в вопросах использования информационной системы и полученных в ходе обучения навыков.

8. Количество документов, добавленных на основе направления, полученного в бумажном виде. Наличие документов, введенных на основе рукописного направления, говорит о высокой мотивации специалиста к применению навыков, полученных в ходе обучения.

Таким образом, в исследовании были получены 8 зависимых переменных.

Характеристика взаимодействия образовательной организации с работодателями выпускников

Независимой переменной в нашем исследовании выступает взаимодействие представителя образовательной организации с работодателем выпускника. В исследовании мы применили алгоритм взаимодействия с работодателем в форме делового общения по заданной программе, включающей несколько этапов:

- первичное информирование о применении выпускниками компетенций и навыков, сформированных в процессе обучения;
- выяснение причин неиспользования отдельных компетенций и навыков с точки зрения работодателя;
- предоставление работодателю рекомендаций по интенсификации применения выпускником важнейших навыков в профессиональной деятельности;
- консультирование работодателя по возникающим вопросам.

Взаимодействие с работодателями было начато спустя один месяц после окончания обучения. Мероприятия первого и второго этапов были выполнены во всех случаях взаимодействия с работодателем, третий и четвертый этапы реализовывались в случае



Таблица 1

Применение навыков в группе выпускников, с работодателями которых образовательная организация осуществляла взаимодействие

Наименование переменной	В течение первого месяца после окончания обучения			В течение второго месяца после окончания обучения (после начала взаимодействия с работодателем)			% изм. сред.
	Сред.	Стд. отклон.	Макс.	Сред.	Стд. отклон.	Макс.	
Кол-во авторизаций в системе	8,1	11,3	24	14,6	17,6	52	+81,3
Кол-во времени, проведенного в системе	1974,7	2833,8	6828	2907,6	3010,2	7296	+47,2
Кол-во введенных учетных документов	49,7	74,9	344	71,1	90,0	340	+43,2
Кол-во добавленных документов на основе шаблонов	34,3	61,5	304	41,9	66,2	335	+22,2
Кол-во использованных шаблонов документов	0,9	1,1	4	0,9	1,0	4	+1,4
Кол-во добавленных шаблонов документов	0,03	0,2	2	0,02	0,1	1	-20
Кол-во созданных или обработанных электронных направлений	43,2	49,5	342	45,2	52,2	339	+4,7
Кол-во документов, добавленных на основе направления, полученного в бумажном виде	2,9	7,5	45	2,8	9,1	68	-1,2

активной заинтересованности работодателя. Взаимодействие инициировано образовательной организацией, участниками диалога выступили представитель образовательной организации и представитель работодателя выпускника. Общение производилось с помощью телефонной связи и электронной почты. Привлечение иных лиц (например, самого выпускника) не применялось.

Было осуществлено взаимодействие с 50 % работодателей (8 организаций), в которых трудятся 146 выпускников (56 %). Отбор

работодателей для взаимодействия произведен в случайном порядке. 114 трудящихся выпускников (и оставшихся 8 работодателей) составили контрольную группу. Взаимодействие с работодателями этих выпускников не производилось.

Таким образом, мы получили возможность проанализировать влияние рабочего общения выпускников с работодателем на уровень применения ими полученных в ходе обучения навыков в сравнении с контрольной группой.



Влияние контакта с работодателем выпускника на применение выпускниками навыков

В таблице 1 отражено изменение контрольных переменных в течение месяца до и после взаимодействия с работодателем.

В графе «% изм. сред.» указано изменение среднего значения показателя после того, как образовательная организация осуществила взаимодействие с работодателем выпускника. В исследовании принят уровень значимости критерия, равный 0,1 [6]. Изменения, соответствующие выбранному критерию, в экспериментальной группе наблюдаются по 5 показателям: количество автори-

заций в системе в месяц; количество времени, проведенного в системе за месяц; количество введенных в систему учетных документов; количество добавленных документов на основе шаблонов; количество добавленных шаблонов документов.

В таблице 2 приведено изменение контрольных переменных за те же периоды в контрольной группе выпускников, взаимодействие с работодателями которых не осуществлялось.

Исходя из того, что максимальным изменением показателя в контрольной группе выпускников является рост количества добавленных шаблонов документов на 9,8 %,

Таблица 2

Применение навыков в группе выпускников, с работодателями которых образовательная организация не осуществляла взаимодействие

Наименование переменной	В течение первого месяца после окончания обучения			В течение второго месяца после окончания обучения			% изм. сред.
	Сред.	Стд. отклон.	Макс.	Сред.	Стд. отклон.	Макс.	
Кол-во авторизаций в системе	62,5	41,5	120	65,5	39,0	120	+4,9
Кол-во времени, проведенного в системе	10380,4	7325,4	19440	11132,3	7043,5	19736	+7,2
Кол-во введенных учетных документов	52,7	74,2	449	53,7	68,4	478	+1,9
Кол-во добавленных документов на основе шаблонов	32,5	60,1	401	35,6	51,5	390	+9,6
Кол-во использованных шаблонов документов	1,0	1,2	4	1,1	1,1	4	+8,0
Кол-во добавленных шаблонов документов	0,4	3,0	32	0,4	2,4	23	+9,8
Кол-во созданных или обработанных электронных направлений	41,4	56,1	447	40,4	58,9	477	-2,5
Кол-во документов, добавленных на основе направления, полученного в бумажном виде	6,1	16,2	89	6,5	24,9	212	+7,7



мы можем сделать вывод об отсутствии существенных изменений в использовании сформированных навыков выпускниками контрольной группы.

Первоначальное состояние показателей в обеих группах выпускников свидетельствует о невысоком уровне использования полученных в ходе обучения навыков. Одной из причин таких значений, по-видимому, является отсутствие принуждения к их использованию со стороны органов управления здравоохранением. Для нашего исследования сложившаяся ситуация является показательной, так как позволила продемонстрировать влияние взаимодействия с работодателем выпускников на применение требуемых навыков в относительно чистом виде.

Анализ показателей, приведенных в таблицах 1 и 2, показывает, что взаимодействие выпускника с работодателем привело к интенсификации применения отдельных полученных в ходе обучения навыков.

Так, в группе выпускников, с работодателями которых взаимодействовала образовательная организация, рост количества авторизаций составил 81,3 %. В контрольной группе обученных показатель вырос на 4,9 %.

Количество времени, проведенного в системе за месяц, выросло в группе всех обученных, работодатели которых взаимодействовали с образовательной организацией на 47,2 %. В контрольной группе рост составил 7,2 %.

Количество введенных в информационную систему учетных документов выросло на 43,2 % в экспериментальной группе и на 1,9 % – в контрольной группе.

Ключевой показатель – количество добавленных документов на основе шаблонов – вырос не так существенно – на 22,2 % в экспериментальной, и на 9,6 % – в контрольной группе.

Снижение количества добавленных шаблонов документов в экспериментальной группе вызвано малыми абсолютными значениями показателей – до контакта с рабо-

тодателем выпускники добавили 5 шаблонов документов, после взаимодействия – 4. Данное изменение не может быть рассмотрено как достоверное ввиду ограничений доступных статистических методов, в т. ч. Q-критерия Розенбаума, U-критерия Манна-Уитни [9, с. 35].

По показателям «Количество использованных шаблонов документов», «Количество созданных или обработанных электронных направлений», «Количество документов, добавленных на основе направления, полученного в бумажном виде» изменения не являлись статистически значимыми, исходя из принятого уровня значимости 0.1 [6]. Навыки, связанные с данными показателями, либо не являются повседневно востребованными, либо предполагают наличие высокой мотивации работника к усовершенствованию способов своей работы.

Влияние иных факторов на применение выпускниками навыков

На уровень применения выпускниками сформированных в ходе обучения навыков могут влиять различные факторы. Помимо фактора взаимодействия образовательной организации с работодателем выпускника мы проанализировали влияние на зависимые переменные ряда таких факторов, как социально-экономические показатели, показатели оснащенности рабочего места, распространенность применения тех же навыков у коллег выпускника, наличие административных требований к применению навыков, полученных в ходе обучения.

Предполагалось, что данные факторы могут прямо или косвенно повлиять на уровень применения навыков, полученных в ходе обучения. Эти факторы составили контрольные переменные в нашем исследовании.

Всего использовалось 9 контрольных переменных:

1. Профессиональная группа (врач, средний медицинский персонал).
2. Уровень образования (основное общее образование, среднее общее образование, среднее профессиональное образование, высшее



образование – бакалавриат, высшее образование – специалитет, магистратура, высшее образование – подготовка кадров высшей квалификации).

3. Совмещение оказания медицинской помощи с работой на административных должностях (да, нет).

4. Возрастная группа (до 30 лет, от 31 до 45, от 45 до 60, старше 60 лет).

5. Пол (мужской, женский).

6. Число имеющих активных пользователей в подразделении организации, где работает выпускник (менее 10 %, от 10 % до 20 %, от 20 % до 40 %, от 40 % до 60 %, более 60 %).

7. Наличие на предприятии локальных нормативных актов, предписывающих применение навыков (да, нет).

8. Наличие муниципальных нормативных актов, предписывающих применение навыков (да, нет).

9. Наличие региональных и федеральных нормативных актов, предписывающих применение навыков (да, нет).

Контрольные переменные позволили нам оценить, имело ли место влияние иных факторов на применение выпускниками сформированных в процессе обучения навыков. Наиболее значимыми факторами, на наш взгляд, являются уровень образования, характер выполняемой работы, наличие активно работающих в информационной системе коллег и наличие локальных нормативных актов, прямо обязывающих применять те или иные навыки. При существенном отличии этих показателей в экспериментальной и контрольных группах выпускников оценка уровня влияния взаимодействия с работодателем не была бы корректной.

В таблице 3 приведены использованные контрольные переменные и их показатели по состоянию на момент взаимодействия с ра-

Таблица 3

Контрольные переменные в группе выпускников, с работодателями которых произведено взаимодействие

Наименование переменной	В течение первого месяца после окончания обучения			В течение второго месяца после окончания обучения			% изм. сред.
	Сред.	Стд. отклон.	Макс.	Сред.	Стд. отклон.	Макс.	
Кол-во авторизаций в системе	62,5	41,5	120	65,5	39,0	120	+4,9
Кол-во времени, проведенного в системе	10380,4	7325,4	19440	11132,3	7043,5	19736	+7,2
Кол-во введенных учетных документов	52,7	74,2	449	53,7	68,4	478	+1,9
Кол-во добавленных документов на основе шаблонов	32,5	60,1	401	35,6	51,5	390	+9,6
Кол-во использованных шаблонов документов	1,0	1,2	4	1,1	1,1	4	+8,0
Кол-во добавленных шаблонов документов	0,4	3,0	32	0,4	2,4	23	+9,8
Кол-во созданных или обработанных электронных направлений	41,4	56,1	447	40,4	58,9	477	-2,5
Кол-во документов, добавленных на основе направления, полученного в бумажном виде	6,1	16,2	89	6,5	24,9	212	+7,7



ботодателем выпускника. В нашей ситуации некоторые контрольные переменные, такие как наличие различного уровня нормативно-правовых актов, имеют равное значение для всех выпускников и не приведены в таблицах.

Приведенные данные свидетельствуют о том, что большинство обучающихся в экспериментальной группе являются врачами, имеют высшее образование, имеют средний возраст от 45 до 50 лет и работают в подразделениях, где информационная система используется менее, чем 30 % сотрудников. Административные должности занимают лишь отдельные выпускники.

В таблице 4 приведены те же сведения для контрольной группы выпускников.

Контрольная группа выпускников также в основном состоит из врачей с высшим образованием со средним возрастом от 45 до 50 лет. Коллективы данных выпускников используют в своей работе информационную систему не в полном объеме, ее активно применяют лишь 30 % сотрудников. Отличие от экспериментальной группы по показателю совмещения оказания медицинской помощи с работой на административных должностях вызвано крайне малым количеством административных работников в обеих группах. В экспериментальной группе таких работников лишь 2, в контрольной – 5.

Таким образом, контрольные переменные, использованные в нашем исследовании, не имеют значимых отличий для эксперимен-

Таблица 4

Контрольные переменные в группе выпускников, с работодателями которых взаимодействие не осуществлялось

Наименование переменной	В течение первого месяца после окончания обучения			В течение второго месяца после окончания обучения			% изм. сред.
	Сред.	Стд. отклон.	Макс.	Сред.	Стд. отклон.	Макс.	
Кол-во авторизаций в системе	62,5	41,5	120	65,5	39,0	120	+4,9
Кол-во времени, проведенного в системе	10380,4	7325,4	19440	11132,3	7043,5	19736	+7,2
Кол-во введенных учетных документов	52,7	74,2	449	53,7	68,4	478	+1,9
Кол-во добавленных документов на основе шаблонов	32,5	60,1	401	35,6	51,5	390	+9,6
Кол-во использованных шаблонов документов	1,0	1,2	4	1,1	1,1	4	+8,0
Кол-во добавленных шаблонов документов	0,4	3,0	32	0,4	2,4	23	+9,8
Кол-во созданных или обработанных электронных направлений	41,4	56,1	447	40,4	58,9	477	-2,5
Кол-во документов, добавленных на основе направления, полученного в бумажном виде	6,1	16,2	89	6,5	24,9	212	+7,7



тальной и контрольной групп выпускников. Характер выполняемой работы, уровень образования, средний возраст, гендерный состав и уровень внедрения информационной системы в подразделениях выпускников аналогичны. Исходя из этого, мы можем говорить о независимости полученных результатов от влияния факторов, которые потенциально могли бы оказать влияние на уровень применения полученных в ходе обучения навыков.

Результаты исследования показали, что педагогическое сопровождение выпускника в форме взаимодействия образовательной организации с работодателем является эффективным способом формирования рефлексивных компетенций за счет образования зоны ближайшего развития в процессе непосредственного взаимодействия руководителя с выпускником на рабочем месте. Взаимодействие образовательной организации с работодателем выпускника вызывает более активное применение выпускниками сформированных в ходе обучения компетенций и навыков

Тем самым получила подтверждение выдвинутая гипотеза о положительном влиянии взаимодействия образовательной организации с работодателем выпускника на качество применения выпускником компетенций, сформированных в ходе обучения.

При этом стоит отметить, что влияние такого взаимодействия существенно лишь в применении навыков, не требующих от выпускника значительного увеличения затрачиваемого рабочего времени и высокого уровня мотивации. В нашем случае рост наблюдался в четырех из восьми рассматриваемых показателей. Навыки, применение которых в сложившихся условиях требует наличия высокой внутренней мотивации специалиста (использование шаблонов документов, создание и обработка электронных направлений, добавление документов на основе направления, полученного в бумажном виде), не стали применяться более активно. В этом мы видим существенное ограничение круга ситуаций, когда взаимодействие образовательной организации с текущим работодателем выпускника целесообразно и может быть применено.

Также исследование имеет ряд методологических ограничений, которые стоит принимать во внимание. Одно из таких ограничений – относительно небольшая выборка работодателей, принимавших участие в эксперименте [14, 16].

Второе ограничение заключается в том, что исследование проводилось на примере выпускников таких образовательных программ, где ожидаемым результатом являлось активное применение сформированных в ходе обучения компетенций и навыков.

Третье ограничение связано с краткосрочным характером примененного взаимодействия.

Учитывая приведенные ограничения, мы можем рекомендовать образовательным организациям применять метод взаимодействия выпускников с работодателями в тех ситуациях, когда известен факт недостижения выпускником тех образовательных результатов, на которые рассчитывал сам выпускник, его работодатель или образовательная организация. При этом взаимодействие с работодателем в таких ситуациях, на наш взгляд, должно являться составной частью системы педагогического сопровождения выпускника наряду с деловым общением образовательной организации с самим выпускником [12] и иными методами.

Взаимодействие образовательной организации с работодателем как часть системы педагогического сопровождения выпускника нуждается в дальнейшем исследовании. Требуется изучение влияния регулярного взаимодействия с работодателем выпускника, изучение эффективности одновременного взаимодействия образовательной организации с выпускником и его работодателем, изучение эффективности взаимодействия с работодателями в разных типах образовательных организаций и при реализации образовательных программ различного уровня.

АННОТАЦИЯ

В статье представлены результаты исследования эффективности взаимодействия образовательной организации с работодателем выпускника с целью интенсификации при-



менения выпускником профессиональных компетенций и навыков, полученных в ходе обучения. Исследование проведено на примере организации, обучающей пользователей специализированного программного обеспечения в сфере здравоохранения.

Ключевые слова: взаимодействие с работодателями, качество обучения, применение компетенций, профессиональное образование, непрерывное образование.

SUMMARY

The article presents the results of a study of the effectiveness of interaction between an educational organization and the graduate's employer in order to intensify the use of professional competencies and skills acquired during training by the graduate. The study was conducted on the example of the organization of additional professional education, training users of specialized software, and employers in the field of healthcare.

Key words: interaction with employers, quality of education, application of competencies, professional education, lifelong learning

ЛИТЕРАТУРА

1. Алтухов А. И., Сквизников М. А., Шехонин А. А. Особенности разработки ФГОС уровня и непрерывного высшего образования [Электронный ресурс] // Высшее образование в России. – 2020. – № 3. – С. 74–84.
2. Анкетирование работодателей (апрель-май 2020 г.) [Электронный ресурс]. – URL: <http://rcst.cfuv.ru/sites/default/files/Анализ%20анкетирования%20работодателей1.pdf>.
3. Бороздина Г.В. Психология делового общения: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 320 с.
4. Давыдова Г.И. Технологии рефлексивного управления как профилактика эмоционального выгорания специалиста // Вестник экономической безопасности. – № 4. – 2019. – С. 382–385.
5. Коршунова О. В., Ракипова М. Ш. Оценка образовательных достижений студентов вузов в контексте праксеологического подхода // Психологическая наука и образование. – 2020. – № 1 (43). – С. 24–38.
6. Орлов А. И. Реальные и номинальные уровни значимости при проверке статисти-

ческих гипотез [Электронный ресурс] // Научный журнал КубГАУ. – 2015. – № 114. – URL: <http://ej.kubagro.ru/2015/10/pdf/03.pdf>.

7. Сахарчук Е. И., Байкина Е. А. Функциональная характеристика системы оценочных средств в условиях реализации модульных образовательных программ вуза // Высшее образование в России. – 2020. – № 6. – С. 83–91.

8. Скибицкая И. Ю., Скибицкий Э. Г. Деловое общение: учебник и практикум для вузов. – М.: Издательство Юрайт, 2020. – 247 с.

9. Стариченко Б. Е. Обработка и представление данных педагогических исследований с помощью компьютера. – Екатеринбург: Урал. гос. пед. ун-т., 2004. – 218 с.

10. Худенева М. Г. Проблемы взаимодействия молодых педагогов с родителями // Современное педагогическое образование. – 2020. – № 4. – С. 134–139.

11. Чередниченко Г. А. Положение на рынке труда выпускников системы высшего и среднего профессионального образования // Вопросы образования. – 2020. – № 1. – С. 256–282.

12. Detkin A., Kobelskiy A., Borzova A. Business Communication with a Graduate as a Pedagogical Tool in the Process of Training Software Users // SHS Web of Conf. – 2020. – № 87. – P. 329–334.

13. Succi Ch, Canovi M. Soft Skills to Enhance Graduate Employability: Comparing Students and Employers' Perceptions // Studies in Higher Education. – 2020. – № 45 (9) – P. 1834–1847.

14. Coroneo L, Iacone F. Comparing predictive accuracy in small samples using fixed-smoothing asymptotics // J Appl Econ. – 2020. – № 35 – P. 391–409.

15. Kathpalia S.S., Ong K.K.W., Leong A. P. Communication Needs of Science Graduate Students // RELC Journal. – 2020. – № 51 (2) – P. 227–243.

16. Michael J. Kolen Equating with Small Samples (Commentary) // Applied Measurement in Education. – 2020. – № 33 (1) – P. 77–82.

17. Petruzzello G., Mariani M. G., Chiesa R. and Guglielmi D. Self-Efficacy and Job Search Success for New Graduates // Personnel Review. – 2020. – P. 225–243.