

Методология и технология профессионального образования
(педагогические науки)

Научная статья

УДК 37.018.46

**СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО ВУЗОВ И ПРЕДПРИЯТИЙ КАК
ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВОСПИТАНИЯ СТУДЕНЧЕСКОЙ
МОЛОДЕЖИ**

**Наталья Викторовна Попова^{1✉}, Ольга Владимировна Ладыгина²,
Александр Владимирович Пономарев³, Айрат Айдарович Хакимов⁴**

^{1, 3}Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, Екатеринбург, Россия

^{2, 4}Российско-Таджикский (Славянский) университет, Душанбе, Таджикистан

¹n.v.popova@urfu.ru✉

²friedrichii@rambler.ru

³a.v.ponomarev@urfu.ru

⁴ayrat.98@list.ru

Аннотация. Настоящая статья посвящена исследованию роли социального партнерства вузов и предприятий в профессиональном воспитании студенческой молодежи. Эмпирическое исследование осуществлялось путем использования диагностического инструмента – анкетирования студентов Уральского федерального университета и Российско-Таджикского (Славянского) университета. Цель исследования – проанализировать механизмы и технологии профессионального воспитания студентов через
© Попова Н. В., Ладыгина О. В., Пономарев А. В., Хакимов А. А., 2025

социальное партнерство вузов и предприятий, основываясь на опыте Уральского федерального университета и Российско-Таджикского (Славянского) университета. В рамках исследования также изучена готовность студентов к наставничеству и руководящей деятельности. Проведен сравнительный анализ моделей социального партнерства, сформированности компетенций и восприятия корпоративной культуры студенческой молодежи двух ведущих вузов России и Таджикистана. Результаты исследования выявили влияние социального партнерства на формирование профессиональных компетенций и корпоративной культуры, что позволило разработать рекомендации по оптимизации взаимодействия вузов и предприятий.

Ключевые слова: профессиональное воспитание; социальное партнерство; студенты; предприятия; наставничество; производственная практика; профессиональная корпоративная культура; образовательные технологии; моделирование образовательного процесса

Для цитирования: Попова Н. В., Ладыгина О. В., Пономарев А. В., Хакимов А. А. Социальное партнерство вузов и предприятий как фактор профессионального воспитания студенческой молодежи // Педагогические исследования. 2025. Вып. 3. С. 34–64.

Methodology and technology of vocational education
(pedagogical sciences)

Original article

SOCIAL PARTNERSHIP OF UNIVERSITIES AND ENTERPRISES AS A FACTOR IN PROFESSIONAL EDUCATION OF STUDENTS

Natalia V. Popova¹, Olga V. Ladygina², Alexander V. Ponomarev³, Airat A. Khakimov⁴

^{1, 3}Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin, Yekaterinburg, Russia

^{2, 4}Russian-Tajik (Slavic) University, Dushanbe, Tajikistan

¹n.v.popova@urfu.ru✉

²friedrichii@rambler.ru

³a.v.ponomarev@urfu.ru

⁴ayrat.98@list.ru

Abstract. This article is devoted to the study of the role of social partnership of universities and enterprises in the professional education of student youth. The empirical study was carried out using a diagnostic tool – a questionnaire among students of the Ural Federal University and the Russian-Tajik (Slavic) University. The aim of the study is to analyze the mechanisms and technologies of professional education of students through joint ventures of universities and enterprises, based on the experience of the Ural Federal University and the Russian-Tajik (Slavic) University. The study also examined the students' readiness for mentoring and leadership activities. A comparative analysis of social partnership models, the formation of competencies and perception of corporate culture of student youth of two leading universities in Russia and Tajikistan was conducted. The results of the study revealed the influence of social partnership on the formation of professional competencies and corporate culture, which made it possible to develop recommendations for optimizing the interaction between universities and enterprises.

Keywords: professional education; social partnership; students; enterprises; mentoring; industrial practice; professional corporate culture; educational technologies modeling of the educational process

For citation: Popova N. V., Ladygina O. V., Ponomarev A. V., Khakimov A. A.

Social partnership of universities and enterprises as a factor in professional education of students. *Pedagogicheskie issledovaniya = Pedagogical Research*. 2025;(3):34-64. (In Russ.).

Введение

Современный рынок труда предъявляет повышенные требования к качеству подготовки молодых специалистов, включая глубокие профессиональные знания, адаптивные навыки и владение принципами корпоративной культуры. В этих условиях социальное партнерство (далее СП) вузов и предприятий функционирует как важный технологический инструмент профессионального воспитания. В рамках исследования профессиональное воспитание понимается как комплексный процесс формирования: универсальных компетенций, ценностных ориентаций, элементов корпоративной культуры. Ключевой тезис заключается в том, что СП интегрирует академические знания с практическими требованиями производства, выступая системообразующим фактором профессионального воспитания. Особенностью современного периода является усиливающаяся конкуренция за высококвалифицированные кадры, обостряющая потребность в разработке комплексных механизмов, которые обеспечивают подготовку молодежи, соответствующую современным стандартам занятости. Учитывая международный контекст, особую остроту приобретает задача определения особенностей профессионального становления студентов в разных культурно-образовательных средах, таких как Россия и Таджикистан. Важно понимать, что различия в подходах к образованию и культуре оказывают существенное влияние на формирование профессионально значимых качеств личности студента, создавая предпосылки для дальнейших исследований.

© Попова Н. В., Ладыгина О. В., Пономарев А. В., Хакимов А. А., 2025

В российском высшем образовании уделяется большое внимание вопросам взаимодействия образовательных учреждений и бизнеса, поскольку такое сотрудничество обеспечивает передачу практического опыта и погружение студентов в реальную профессиональную среду.

Одновременно актуальной проблемой остается недостаточная изученность различий в развитии профессиональной идентичности студентов в российских и зарубежных вузах, особенно в контексте глобализации и усиления конкуренции на рынке труда. Формирование конкурентоспособности молодого поколения напрямую зависит от способности адаптироваться к изменениям, принимать обоснованные решения и грамотно управлять своим временем и ресурсами. Именно поэтому в данном исследовании особое внимание уделено анализу механизмов влияния социального партнерства на формирование профессиональной корпоративной культуры через оценку готовности студентов к наставничеству, сравнение уровня сформированности ключевых компетенций, выявление различий в восприятии корпоративных норм. Такой подход позволил не только выявить универсальные закономерности СП как фактора воспитания, но и зафиксировать национально-специфические особенности процесса профессиональной социализации, обусловленные различиями в образовательных системах России и Таджикистана.

Важно подчеркнуть, что профессиональное воспитание студенческой молодежи представляет собой сложный многоступенчатый процесс, охватывающий не только академические дисциплины, но и формирующие личностные и социальные компетенции. Эффективность этого процесса определяется качеством взаимодействия вузов и работодателей, обеспечением непрерывности профессионального роста и поддержки начинающих специалистов.

Таким образом, современное состояние российского общества и мировой экономики делает актуальным изучение социальной значимости профессионального воспитания студентов через механизм СП вузов и предприятий. Необходимо всестороннее осмысление данного феномена, учитывая многообразие культурно-образовательных сред, национальных традиций и особенностей развития человеческого капитала в различных регионах мира. При этом особое внимание уделяется роли СП в формировании профессиональной идентичности и корпоративной культуры как элементов целостной системы воспитания

Цель исследования – выявить и обосновать влияние СП вузов и предприятий как ключевого фактора профессионального воспитания студенческой молодежи на примере Уральского федерального университета и Российско-Таджикского (Славянского) университета.

Материалы и методы исследования

Многие ученые признают значимость СП вузов и предприятий для профессионального воспитания студентов. В частности, Н. В. Афанасьева и П. Е. Орлов подробно рассматривают государственно-частное партнерство в России, отмечая его влияние на модернизацию инфраструктуры и устойчивое развитие экономики [1]. С. Н. Испулова и Е. В. Олейник указывают на необходимость выработки стратегических направлений СП, затрагивающего различные сферы общественной жизни, включая образование и здравоохранение [2]. В то же время А. В. Ряттель, Л. В. Фалеева и А. А. Набоких акцентируют внимание на повышении качества профессионального образования через СП, считая его фактором карьерного успеха студентов [3].

Другие авторы рассматривают практические аспекты реализации СП. Л. С. Анисимова, М. А. Горшкова и К. К. Кадырова анализируют механизмы взаимодействия вузов и предприятий, подчеркивая необходимость создания условий для глубокой интеграции студентов в реальные производственные

процессы [4]. Е. А. Бойко и А. А. Пикалова видят в стратегическом взаимодействии с предприятиями путь к укреплению доверия и взаимопонимания между образовательными учреждениями и работодателями, что положительно сказывается на качестве подготовки студентов [5]. Это находит подтверждение в примерах, проанализированных А. В. Герасимовым [6]. Отечественный опыт СП описан в работах Г. Ю. Лазаревой, которая подчеркивает рост значимости сотрудничества вузов и предприятий в России [7]. Данный подход нашел отражение и в исследованиях российских регионов, где наблюдается активное развитие партнерских сетей, обеспечивающих повышение качества подготовки специалистов.

Е. П. Парлюк указывает на значимость взаимодействия вузов и предприятий для эффективного профессионального воспитания студентов [8]. Эффективным инструментарием выступают системы дополнительного профессионального образования, о чем пишет И. В. Первухина [9]. Особенно важную роль играют практики производственного обучения, анализ которых проведен Р. И. Платоновой и М. М. Олесовой [10]. Они считают, что сотрудничество вузов с крупными компаниями позволяет организовать качественную производственную практику, предоставляя студентам реальный профессиональный опыт и улучшая их шансы на трудоустройство.

Особый акцент сделан на важности регионального аспекта в исследованиях И. В. Поповой, М. Б. Абрамовой и Е. О. Степановой, которые обнаружили серьезные расхождения между спросом и предложением на местном рынке труда, подчеркнув необходимость системного подхода к сотрудничеству вузов и предприятий [11]. С. Ю. Алашеев, Т. Г. Кутейницына, Н. Ю. Посталюк и В. А. Прудникова предложили стратегию управляемой фокусировки образовательных программ на местные рынки труда, продемонстрировав необходимость интеграции образовательных и экономических систем [12].

Ряд публикаций посвящен развитию компетенций студентов через дополнительное образование и студенческое самоуправление. М.Д. Левина предложила модель развития профессиональных компетенций через практическую деятельность студентов [13]; М. А. Федорова развивает тему профессиональной самореализации студентов, подчеркивая ее значимость для развития личности молодого специалиста [14]. Исследование Я. С. Иващенко и Е. Г. Огольцовой указывает на значимость обучения непрофильным дисциплинам для профессионального роста студентов [15]. Интересна также концепция формирования профессиональных компетенций, изложенная Р. Р. Байгутлиным, П. Ю. Романовым и Е. А. Москвиной [16]. Отметим работу В. З. Юсупова, который представил комплексную концепцию профессионального воспитания студентов, подчеркивая взаимосвязанность знаний и личного роста [17]. Его исследование показывает, что профессиональное воспитание охватывает как специализированные знания, так и личностные качества, влияющие на успехи в карьере.

Проведенный анализ научных работ позволяет выделить три ключевых направления исследований СП в профессиональном воспитании: институциональное (государственно-частное партнерство, стратегии взаимодействия), практико-ориентированное (стажировки, производственное обучение), компетентностное (формирование профессиональных качеств).

Однако, как показывают наши исследования [18, 19], существующие работы недостаточно учитывают кросс-культурные аспекты СП между вузами разных стран; редко применяют комплексные методики оценки эффективности СП; слабо изучают взаимосвязь СП с формированием корпоративной культуры студентов.

Настоящее исследование вносит вклад в развитие данной проблематики, предлагая межстрановой анализ моделей социального партнерства в профессиональном воспитании, интегрированную систему оценки его

эффективности, новое понимание взаимосвязи СП и корпоративной культуры в студенческой среде.

Методологический выбор обусловлен необходимостью комплексной оценки влияния механизмов СП на профессиональное воспитание студенческой молодежи. В качестве диагностического инструментария выступили: анкетирование студентов, сравнительный анализ данных, оценка сформированности универсальных компетенций. Выбор диагностических инструментов обусловлен необходимостью оценить, как механизмы СП влияют на формирование элементов профессионального воспитания у студентов. Исследовались механизмы и технологии профессионального воспитания студентов через СП вузов и предприятий.

В соответствии с указанной выше целью исследования нами были сформулированы следующие задачи:

1. Определить уровень осведомленности студентов о понятии «профессиональная корпоративная культура» и этапах ее формирования, поскольку осознанное отношение к корпоративной культуре является частью полноценного профессионального воспитания и адаптации будущих специалистов к рабочим условиям. При этом изучение восприятия корпоративной культуры проводилось как индикатор эффективности СП в профессиональном воспитании.

2. Оценить уровень сформированности универсальных компетенций, необходимых для полноценной профессиональной деятельности. Поскольку формирование этих компетенций является неотъемлемой частью профессионального воспитания, важно оценить, насколько хорошо студенты владеют ими и понимают их значение для будущей профессии.

3. Проанализировать факторы, препятствующие быстрой адаптации студентов на предприятиях, чтобы выявить причины возможных затруднений и

предложить меры по устранению барьеров на пути профессиональной социализации.

4. Исследовать готовность студентов к выполнению ролей наставников и руководителей, так как обучение основам наставничества и управления людьми является важным элементом профессионального воспитания и необходимым условием для перехода студентов к полноценному профессиональному статусу.

5. Провести сравнительный анализ результатов анкетирования в зависимости от типа вуза, чтобы выявить региональные и национальные различия в понимании и практике формирования профессиональной корпоративной культуры.

6. Предложить конкретные рекомендации по совершенствованию учебного процесса и механизмов взаимодействия вузов и предприятий, исходя из выявленных недостатков и потребностей студентов, чтобы способствовать укреплению процесса профессионального воспитания.

Для решения данных задач в апреле 2025 года нами проанкетировано с применением Яндекс-таблиц 595 студентов УрФУ и РТСУ. Среди них: мужчины – 54 %, женщины – 46 %; в возрасте: 18–20 лет – 62 %, 21–23 года – 32 %, старше 23 лет – 6 %; учатся на 1–2 курсах – 41 %, 3–4 курсах – 46 %, 5 курсе и старше – 13 %; по очной форме – 83 %, заочной – 17 %; не имеют опыта работы – 61 %, работают не по специальности – 25 %, работают по специальности – 14 %; студенты РТСУ – 16 %, УрФУ – 84 %.

Результаты исследования и их обсуждение

Среди студентов обоих вузов преобладает мужской пол, что традиционно для технических направлений. В РТСУ мужчины составляют 55,8 % , а в УрФУ – 53,6%; женщины, соответственно 44,2% и 46,4%. Возрастной состав характеризуется следующими закономерностями. Основной контингент

опрошенных – студенты младшего возраста (18–20 лет), составляющие основную группу в обоих вузах (75,8 % в РТСУ и 71,2 % в УрФУ).

Средний возраст увеличивается на старшем бакалаврском и магистерском уровнях (21–23 года), составляющий соответственно 21,1 % и 25,2 %. Старшая возрастная группа (24+) минимальна, включает магистрантов и работающих студентов, составляющих в сумме менее 3 % в каждом вузе. Разница между вузами также не превышает статистической погрешности, подтверждая общее сходство возрастных характеристик выборок.

Образовательный процесс представлен всеми основными этапами обучения. Наибольшее количество опрошенных зафиксировано на первых курсах бакалавриата, характеризуя начало профессионального пути большинства студентов (46,3 % в РТСУ и 34,8 % в УрФУ). В анкетировании приняли участие студенты, преимущественно обучающиеся очно: в РТСУ – 94,7% и в УрФУ – 97,4%. Направления подготовки студентов различаются между вузами. В РТСУ доминируют две специализации: естественные науки (43,2 %) и экономика с управлением (56,8 %). В УрФУ представлено разнообразие направлений, отражающее широкую палитру технического профиля. Основную массу студентов РТСУ составляют граждане Таджикистана (88,4 %), тогда как УрФУ привлекает студентов преимущественно из России (92,6 %). Социологический профиль респондентов демонстрирует высокое сходство по ключевым характеристикам (пол, возраст, учебный курс, форма обучения) между РТСУ и УрФУ. Незначимые различия позволяют утверждать репрезентативность выборки и пригодность данных для последующего анализа формирования профессиональной корпоративной культуры у студентов обоих вузов. Представленные данные раскрывают прямую зависимость между качеством реализации СП и сформированностью ключевых аспектов профессионального воспитания.

Для решения первой задачи нами были заданы следующие вопросы: Что означает понятие «профессиональная корпоративная культура»? Когда начинается формирование профессиональной корпоративной культуры? Насколько сильно профессиональная корпоративная культура влияет на успешность работы на предприятии? Отметьте важнейшие составляющие профессиональной корпоративной культуры. Совместима ли работа и учеба по специальности? Отличается ли корпоративная культура предприятия от той, которую формируют в университете? В чем заключаются ключевые различия корпоративной культуры университета и предприятия?

Различия в реализации моделей СП в РТСУ и УрФУ проявились в интерпретации корпоративной культуры. Анализ результатов ответов на первый вопрос показал значительные расхождения в интерпретациях этого понятия. Так, студенты РТСУ преимущественно трактуют профессиональную корпоративную культуру как совокупность правил поведения, обязательных для исполнения на рабочем месте (15,8 %, 15 человек), в то время как учащиеся УрФУ чаще всего характеризуют ее как систему общих ценностей и норм (66,8 %, 334 человека).

Также интересно отметить, что многие респонденты УрФУ считают данное понятие объединением профессиональных навыков и корпоративных традиций (57,6 %, 288 человек), что свидетельствует о более целостном подходе к пониманию корпоративной культуры.

Таким образом, мы видим существенную разницу в толковании: студенты РТСУ делают упор на формальные аспекты, а студенты УрФУ предпочитают рассматривать культуру шире, связывая ее с человеческими отношениями и профессиональными знаниями.

Отвечая на второй вопрос, респонденты продемонстрировали различные взгляды на сроки становления профессиональной корпоративной культуры. Большинство студентов УрФУ уверены, что формирование элементов

корпоративной культуры как компонента профессионального воспитания начинается непосредственно на предприятиях (43,8 %, 219 человек), считая начальную рабочую практику определяющим фактором. Между тем, студенты РТСУ склоняются к мнению, что основы профессиональной корпоративной культуры закладываются еще в стенах вуза (37,9 %, 36 человек), предполагая значительную роль образования в формировании соответствующих навыков и взглядов.

Кроме того, небольшая группа опрошенных затрудняется с определением конкретного этапа (4,2 % в РТСУ против 1,6 % в УрФУ), однако данная категория незначительно представлена в общем массиве респондентов.

Таким образом, результаты показывают четкое разделение позиций: студенты УрФУ ориентируются на практические этапы карьерного роста, в то время как представители РТСУ полагаются на теоретическое образование.

Третий вопрос позволил выяснить степень оценки респондентами воздействия корпоративной культуры на эффективность труда. Основная масса участников полагает, что профессиональная корпоративная культура оказывает существенное влияние на рабочий процесс (42,1 % в РТСУ и 43 % в УрФУ). Однако заметная доля студентов УрФУ оценивает воздействие как постоянное и сильное (50,2 %, 251 человек), подчеркивая неизменную связь эффективности деятельности сотрудника с культурой компании.

Вместе с тем, значительная часть студентов РТСУ придерживается мнения, что такая зависимость проявляется эпизодически и зависит от конкретных обстоятельств (46,3 %, 44 человека). Лишь небольшая часть опрошенных (около 3–4 %) высказалась о слабом влиянии корпоративной культуры либо выразила сомнение в наличии таковой связи вообще.

Эти наблюдения демонстрируют определенную схожесть оценочных характеристик влияния профессиональной корпоративной культуры, хотя есть отдельные различия.

Четвертый вопрос позволяет глубже изучить представления студентов о составляющих элементах профессиональной корпоративной культуры. Согласно результатам, обе группы выделяют профессиональные знания и навыки как важнейшие компоненты (34,7 % в РТСУ и 29,8 % в УрФУ). Вместе с тем, заметно большее число студентов УрФУ считают важным умение эффективно взаимодействовать в команде (41,0 %, 205 человек), подчеркивая социальную составляющую корпоративной среды.

Способность самостоятельно принимать решения оказалась важной характеристикой для одной пятой части всех опрошенных (20 % в РТСУ и 14,8 % в УрФУ), демонстрируя необходимость инициативности сотрудников в современном бизнесе. Важность уважения коллег, подчиненных и начальников была отмечена 15,8 % студентов РТСУ и 14,4 % УрФУ, показывая небольшую разрозненность взглядов. Общее представление о компонентах профессиональной корпоративной культуры достаточно однородно, хотя и различаются акценты на отдельных аспектах.

Следующий вопрос (пятый) рассматривал совместимость учебы и работы. Общие тенденции показали высокую долю совмещающих учебу и работу студентов УрФУ (64,0 %, 320 человек), тогда как большая часть студентов РТСУ предпочли сосредоточиться исключительно на обучении (45,3 %, 43 человека). Таким образом, студенты УрФУ стремятся сочетать теорию и практический опыт, усиливая свое профессиональное развитие вне стен университета. Заметим, что около трети учащихся РТСУ тоже работают параллельно с учебой, хотя и не обязательно по своей специальности (32,6 %, 31 человек). Это подтверждает тенденцию повышения вовлеченности студентов РТСУ в рабочие процессы, несмотря на преобладающую ориентацию на чисто образовательную деятельность.

Шестой вопрос выявляет восприятие разницы между реальной корпоративной средой предприятий и той, что формируется в процессе

обучения. Здесь видно некоторое сходство: большинство студентов обоих университетов согласились с тем, что существует частичная разница между культурными установками учебного заведения и рабочей обстановки (42,3 % в РТСУ и 41,7 % в УрФУ).

Тем не менее, некоторые отличия сохраняются: значительная часть студентов УрФУ утверждает, что профессиональная корпоративная культура существенно разнится (33,3 %, 60 человек), в то время как эта позиция менее распространена среди студентов РТСУ (34,6 %, 18 человек). Такое положение вещей подчеркивает субъективизм восприятия и возможность разных реакций на одну и ту же ситуацию. Несмотря на наличие небольших отклонений, общая картина демонстрирует относительное единодушие в оценке уровня соответствия корпоративной культуры образовательного учреждения и рабочего места.

Последний, седьмой, вопрос раскрыл ряд важных деталей относительно тех факторов, которые определяют различия между университетской и производственной корпоративной культурами. Наиболее часто респонденты обоих учебных заведений отмечали изменения в отношениях внутри коллективов (36,5 % в РТСУ и 47,3 % в УрФУ), в методиках принятия решений (40,4 % в РТСУ и 60,5 % в УрФУ) и в иерархиях власти (42,3 % в РТСУ и 50,3 % в УрФУ).

Таким образом, ключевое отличие заключается в уровне взаимодействия работников друг с другом, степени самостоятельности и характере руководства.

Интересно отметить, что различия в представлении элементов корпоративной культуры как компонента профессионального воспитания проявляются довольно ярко. Например, половина студентов УрФУ отметили изменение подхода к решению рабочих задач, что гораздо меньше проявлено в группе РТСУ.

Различия в реализации моделей СП в РТСУ и УрФУ проявились в уровне сформированности компетенций. Для оценки уровня сформированности универсальных компетенций, необходимых для полноценной профессиональной деятельности, нами выбраны следующие универсальные компетенции: УК-1: критический анализ и синтез информации; УК-2: определение круга задач и оптимизация решений; УК-3: социальное взаимодействие и реализация своей роли в команде; УК-4: саморазвитие и инициатива при нехватке знаний; УК-5: восприятие межкультурного разнообразия; УК-6: принятие решений в нестандартных ситуациях; УК-7: поддержание физической подготовленности; УК-8: работа в международной среде; УК-9: основанное экономическое мышление; (УК)-10: антикоррупционная устойчивость¹. Причины выбора данных компетенций в рамках изучаемой темы состоят в укреплении взаимосвязи между образованием и рынком труда, обеспечении связи профессионального воспитания студентов с требованиями работодателей, развитии навыков, необходимых для формирования профессиональной корпоративной культуры, а также в возможности объективного сравнения качества подготовки студентов из разных вузов и регионов, отличающихся культурой и системами образования.

Студентам были заданы следующие вопросы: Представьте, что Вам нужно решить сложную задачу на работе. Что Вы будете делать в первую очередь? Как Вы поступите, если столкнетесь с ситуацией, нарушающей трудовое законодательство? Как Вы думаете, что самое важное для успешной работы в команде? Как Вы обычно поступаете, если сталкиваетесь с задачей, для выполнения которой у вас недостаточно знаний или опыта? Как Вы думаете, что самое важное для успешного взаимодействия с людьми из другой культуры? Представьте, что Вы работаете над проектом, и внезапно возникла

¹ Приказ Минобрнауки России от 07.08.2020 № 920 «Об утверждении Федерального государственного образовательного стандарта Высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 06.03.01 – Биология». URL: <https://fgos.ru/fgos/fgos-06-03-01-biologiya-920/>

неожиданная проблема, которая может повлиять на сроки его выполнения. Как Вы поступите? Как Вы обычно поддерживаете свое физическое здоровье и готовитесь к активной профессиональной деятельности? Как Вы думаете, что самое важное для успешной работы в международной команде? Представьте, что Вам нужно спланировать бюджет на месяц. Как Вы будете действовать? Как Вы поступите, если заметите признаки коррупционного поведения у коллеги или руководителя?

Анализ результатов анкетирования выявил различия в уровне сформированности универсальных компетенций у студентов РТСУ и УрФУ, что вызывает интерес к изучению причин этих различий и предлагает перспективы для дальнейших обсуждений и преобразований в сфере профессионального воспитания.

Критический анализ и синтез информации (УК-1): 68,4 % студентов РТСУ и 79,6 % студентов УрФУ выбирают оптимальное решение при столкновении с задачами, требующими аналитического подхода. Хотя в УрФУ процент выше, в РТСУ также значительное число студентов способно анализировать информацию и принимать правильные решения, что указывает на хорошие предпосылки для развития этой компетенции.

Определение круга задач и оптимизация решений (УК-2): чуть более половины студентов РТСУ (52,6 %) и почти три четверти студентов УрФУ (67,8 %) умеют точно определять задачи и планировать их выполнение. Несмотря на ощутимую разницу, определенный процент студентов РТСУ уже владеет данным навыком, что создает основания для продолжения работы в этом направлении.

Социальное взаимодействие и реализация своей роли в команде (УК-3): практически половина студентов РТСУ (54,7 %) и около четырех пятых студентов УрФУ (77,8 %) демонстрируют умение эффективно взаимодействовать в команде. Даже несмотря на разницу в 23,1 %, имеется

существенная часть студентов РТСУ, обладающих нужными навыками, что можно расценивать как отправную точку для улучшения данного показателя.

Саморазвитие и инициатива при нехватке знаний (УК-4): в компетенции самостоятельного поиска знаний различия между вузами невелики: 46,3 % студентов РТСУ и 52,0 % студентов УрФУ обращаются за помощью при дефиците знаний. Это свидетельствует о равной мотивации студентов обоих вузов к саморазвитию и использованию внешних ресурсов.

Восприятие межкультурного разнообразия (УК-5): доля студентов, понимающих важность изучения традиций и культуры других народов, практически равна: 73,7 % в РТСУ и 78,2 % в УрФУ. Равенство показателей указывает на одинаковые условия подготовки студентов в обоих вузах и высокий уровень сознания в вопросах толерантности.

Принятие решений в нестандартных ситуациях (УК-6): способность решать задачи в экстренных ситуациях выше у студентов УрФУ (73,6 %), чем у студентов РТСУ (56,8 %). Однако у студентов РТСУ сохраняется весомая доля тех, кто выбирает разумные способы реагирования, что дает основание говорить о хорошем старте для развития данной компетенции.

Физическая подготовка и ведение здорового образа жизни (УК-7): разница в долях студентов, активно занимающихся спортом, составила 13,5 % (25,3 % в РТСУ и 38,8 % в УрФУ). При этом определенное количество студентов РТСУ проявляет интерес к физическим нагрузкам, что позволяет надеяться на дальнейшее продвижение здорового образа жизни в вузе.

Эффективная работа в международных командах (УК-8): наличие международного опыта более выражено у студентов УрФУ (62,4 %), чем у студентов РТСУ (52,6 %). В РТСУ значительный процент студентов, знакомых с правилами работы в мультикультурной среде, указывает на хорошие базовые установки, нуждающиеся в дальнейшем развитии.

Основы финансовой грамотности (УК-9): оба вуза имеют близкие показатели по данному пункту: 65,3 % в РТСУ и 68,2 % в УрФУ. Качественная финансовая подготовка студентов обоих вузов фиксируется на высоком уровне, что свидетельствует о хороших начальных возможностях для последующих усовершенствований.

Антикоррупционная устойчивость (УК-10): самым большим разрывом оказалось антикоррупционное поведение: 22,1 % студентов РТСУ и 39,8 % студентов УрФУ заявили о намерении сообщить о нарушениях. При этом значительная доля студентов РТСУ, выбравших честный подход, образует ядро этически выдержанных студентов, на которых можно опереться при создании программ антикоррупционного просвещения.

Для решения третьей задачи нами были поставлены вопросы: Какие занятия в вузе больше всего помогают Вам подготовиться к работе на предприятии? Что, по Вашему мнению, нужно улучшить в учебном процессе, чтобы лучше подготовить Вас к работе на предприятии? С какими трудностями, по Вашему мнению, Вы можете столкнуться в начале работы на предприятии?

Анализируя материалы анкетирования, можно выделить три ключевые проблемы, с которыми сталкиваются студенты в начале работы на предприятиях:

1. Недостаток практических навыков. Более половины студентов (48,4 % в РТСУ и 69,4 % в УрФУ) утверждают, что недостаток практических навыков станет серьезным препятствием при устройстве на работу. Это объясняется недостаточным уровнем производственного обучения и ограниченным доступом к производственным процессам в период обучения.

2. Необходимость быстро принимать решения. Значительная часть студентов (28,4 % в РТСУ и 15,4 % в УрФУ) переживает по поводу трудностей, возникающих при необходимости оперативно принимать решения. Причиной

может стать отсутствие соответствующего опыта в ситуациях стресса и дефицита времени.

3. Трудности в общении с коллегами. Некоторым студентам (22,1 % в РТСУ и 14 % в УрФУ) сложно наладить контакты с новыми коллегами. Причины могут крыться в недостаточном опыте взаимодействия в крупных производственных коллективах.

Более всего, по мнению студентов, помогают готовиться к работе в вузе:

1. Практические занятия и лабораторные работы. Больше всего пользы студентам приносят практические занятия и лабораторные работы (41,1 % в РТСУ и 41 % в УрФУ). Подобные занятия предоставляют студентам реальные сценарии и возможность освоить необходимые навыки, приближенные к рабочим ситуациям.

2. Стажировки на предприятиях. Опыт прохождения стажировок признается полезным значительным числом студентов (30,5 % в РТСУ и 44,6 % в УрФУ). Благодаря стажировке студенты получают уникальный шанс познакомиться с внутренней структурой предприятий и приобрести первые профессиональные навыки.

3. Интерактивное взаимодействие с преподавателями и наставниками. Некоторые студенты (20 % в РТСУ и 10,4 % в УрФУ) отмечают полезность постоянного контакта с преподавателями и наставниками, позволяющего получать своевременные советы и разъяснения.

Расхождение в ощущениях студентов от процесса адаптации может зависеть от ряда факторов, таких как регион проживания, отрасль и специфика предприятия. Исходя из представленных данных, УрФУ демонстрирует несколько лучших показателей в плане готовности студентов к профессиональной деятельности благодаря лучшему балансу между практическими занятиями и стажировками. В частности, студенты УрФУ более

отчетливо осознают важность практических навыков и готовы быстрее осваивать новую информацию.

Однако студенты РТСУ чувствуют дефицит взаимодействия с потенциальными работодателями и экспертами отраслей, что отражается в повышенном количестве пожеланий о налаживании контактов с предприятиями (41,1 % против 37,4 % у УрФУ). Следовательно, усилия в направлении расширения сетей связей с промышленностью могли бы привести к росту востребованности выпускников РТСУ.

Для изучения готовности студентов к исполнению обязанностей наставника и руководителя рабочих участники отвечали на серию вопросов, затрагивающих их видение и восприятие роли наставника, а также их ожидания и готовность помогать младшему персоналу на производстве. Им были заданы вопросы: Готовы ли Вы стать наставником для молодых рабочих на предприятии? Как Вы считаете, что самое важное для успешного наставничества? Какие качества, по Вашему мнению, важны для руководителя рабочих? Сможете ли Вы поставить цели для своей команды? Как Вы считаете, важно ли для руководителя уметь прояснять ценности и цели для своей команды? Как Вы поступите, если заметите, что рабочий не выполняет свои обязанности? Какую роль играет наставничество в формировании профессиональной корпоративной культуры на предприятии?

Различия в реализации моделей СП в РТСУ и УрФУ проявились в подходах к наставничеству.

Выяснено, что студенты РТСУ оказались более открытыми к идее наставничества, 62,1 % ответили утвердительно (51,8 % студентов в УрФУ). Подобная разница (10,3%) демонстрирует бóльшую восприимчивость студентов РТСУ к участию в передаче знаний и опыта.

Студенты РТСУ указали, что для успешного наставничества наибольший вес имеют два критерия: 31,6 % посчитали главным наличие профессиональных

знаний и навыков, а 44,2 % — умение делиться этими знаниями. В УрФУ первенство заняла способность обучать (61,6 %) и находить общий язык с подчиненными (22,6 %). Этот контраст показывает разное восприятие самой сути наставничества: студенты РТСУ отдают приоритет педагогическим аспектам, тогда как УрФУ – скорее репутации и личным характеристикам наставника.

Важны для руководителя рабочих: справедливость и честность (29,5 % в РТСУ и 33,0 % в УрФУ), профессионализм и опыт (27,4 % в РТСУ и 27,4 % в УрФУ), коммуникабельность и открытость (24,2 % в РТСУ и 29,6 % в УрФУ). Студенты РТСУ выше оценили такую черту, как строгость и дисциплина (18,9 %), тогда как у студентов УрФУ этот показатель снизился до 10 %. Это может означать, что для студентов РТСУ контроль и порядок играют особую роль в управлении персоналом.

Более половины студентов обоих вузов уверенно отметили, что они могут ставить цели своей команде: 63,2 % в РТСУ и 66,2 % в УрФУ. Несущественная разница (3 %) указывает на равномерное распространение навыков целеполагания среди студентов.

Большинство респондентов подтвердили значимость навыка прояснять ценности и цели своей команде: 76,8 % в РТСУ и 80,6 % в УрФУ. Небольшое расхождение (3,8 %) отражает общность восприятия этого аспекта в обоих вузах.

Отдельно рассматривался вопрос поведенческого стиля в случае невыполнения рабочими своих обязанностей. В РТСУ большинство (67,4 %) выберут персональное обсуждение проблемы с сотрудником, 22,1 % обратятся к руководству и лишь малая часть (8,4 %) проигнорирует ситуацию. В УрФУ подобное поведение еще ярче выражено: 78,4 % обсудят проблему лично, а только 14,2 % обратятся к руководству. Такой подход демонстрирует сильные

лидерские качества студентов УрФУ, предпочитающих прямое общение с членами команды.

Завершающим стал вопрос о роли наставничества в формировании профессиональной корпоративной культуры как компонента профессионального воспитания. Здесь 44,2 % студентов РТСУ назвали наставничество важной составляющей, но не главной, тогда как 52,8 % студентов УрФУ увидели в нем главную роль. Малая часть студентов (7,4 % в РТСУ и 2,2 % в УрФУ) затруднились дать оценку, что подчеркивает важность развития общей базы знаний о функциях наставничества.

Выявленные различия отражают дифференцированное воздействие моделей СП УрФУ и РТСУ на профессиональное воспитание студентов.

Заключение

Исследование подтвердило, что СП выступает ключевым фактором профессионального воспитания, опосредованно влияя на формирование корпоративной культуры студентов. Выявленные различия между УрФУ и РТСУ демонстрируют региональную специфику реализации моделей СП. Хотя общие подходы в целом совпадают, существуют важные нюансы, обусловленные разными условиями подготовки специалистов и особенностями образовательной политики. Полученная информация важна для разработки эффективных стратегий социализации молодых профессионалов и улучшения образовательных стандартов, обеспечивающих гармоничное соединение теории и практики. Получив ясное представление о взглядах студентов, университеты смогут скорректировать учебные планы и внедрить новые методики, направленные на улучшение качества подготовки кадров. В том числе необходимо оптимизировать модели СП через: интеграцию модулей по корпоративной культуре в программы практик; развитие института наставничества с участием предприятий; совместные проекты по формированию профессиональных ценностей.

Научная новизна исследования заключается в разработке методики оценки эффективности СП через показатели профессионального воспитания, включающей: диагностику сформированности компетенций (УК-1 – УК-10), анализ восприятия корпоративной культуры, оценку готовности к наставничеству. Апробация методики на примере УрФУ и РТСУ подтвердила ее валидность для выявления региональной специфики СП.

Результаты анкетирования показывают разноуровневую картину сформированности компетенций в обоих вузах. Зафиксированы различия в нескольких областях, что стимулирует размышления о причинах и путях выравнивания. При этом выявлены позитивные моменты в РТСУ, такие как наличие определенной доли студентов, уже обладающих важными компетенциями, что закладывает основу для дальнейшей работы. Повышение качества преподавания, укрепление практических компонентов и внедрение инновационных подходов станут ключевыми элементами, способствующими общему прогрессу в профессиональном воспитании студентов обоих вузов.

Студенты РТСУ и УрФУ испытывают схожие трудности при адаптации на предприятиях, включая недостаток практических навыков и трудности в коммуникации, однако, студенты УрФУ демонстрируют большую уверенность в своей готовности к работе. Студенты РТСУ отмечают необходимость укрепления связей с предприятиями. Подчеркивается важность интеграции практических занятий, стажировок и взаимодействия с наставниками в образовательный процесс, а также необходимость учета региональных особенностей для формирования у выпускников профессиональной корпоративной культуры и повышения их востребованности на рынке труда.

Анализ готовности студентов РТСУ и УрФУ к наставничеству и руководству выявил как общие черты, так и существенные различия в их подходах. Студенты РТСУ более охотно выражают готовность быть наставниками и считают профессионализм и умение обучать ключевыми

факторами успеха, в то время как студенты УрФУ больше ценят способность находить общий язык и личные качества наставника. В вопросах руководства обе группы схожи в оценке важности справедливости, профессионализма и коммуникабельности, но студенты РТСУ придают большее значение строгости и дисциплине. Подходы к решению проблем с невыполнением обязанностей также различаются. Студенты УрФУ чаще предпочитают прямое общение, что говорит о более выраженных лидерских качествах.

В целом, исследование демонстрирует разное понимание роли наставничества и руководства, что может быть обусловлено различными образовательными программами и акцентами в этих университетах. Проведенный анализ доказывает, что СП значительно улучшает качество профессионального воспитания студентов, помогая им приобретать ценные компетенции и навыки, необходимые для успешной карьеры.

Список источников

1. Афанасьева Н. В., Орлов П. Е. Государственно-частное партнерство в Российской Федерации на современном этапе: тенденции и проблемы развития // Экономика и управление. 2023. Т. 29. № 11. С. 1333–1348.
2. Испулова С. Н., Олейник Е. В. Социальное партнерство: основные направления сотрудничества // Социальная политика и социология. 2020. Т. 19. № 4 (137). С. 136-144.
3. Ряттель А. В., Фалеева Л. В., Набоких А. А. Роль социального партнерства в повышении качества профессионального образования // Развитие образования. 2019. № 2 (4). С. 69–72.
4. Анисимова Л. С., Горшкова М. А., Кадырова К. К. Особенности реализации социального партнерства в современном образовании // Проблемы современного педагогического образования. 2023. № 80-1.

5. Бойко Е. А., Пикалова А. А. Стратегическое взаимодействие вуза с индустриальными партнерами // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2022. № 4 (48). С. 51–58.

6. Герасимов А. В. Проблемы формирования социального партнерства в системе образования Европы // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Проблемы высшего образования. 2022. № 3. С. 105–108.

7. Лазарева Г. Ю. Участие российских университетов в социальном партнерстве: опыт изучения вопроса // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (НПИ). Серия: Социально-экономические науки. 2022. Т. 15. № 6. С. 172–180.

8. Парлюк Е. П. Вузы и предприятия: важность их взаимодействия // Современные вызовы образования и психология формирования личности. Чебоксары: ООО «ИД «Среда», 2024. С. 69–88.

9. Первухина И. В. Партнерство бизнеса и вуза как инструмент повышения эффективности дополнительного профессионального образования // Образование от «А» до «Я». 2023. № 5. С. 86–88.

10. Платонова Р. И., Олесова М. М. Сотрудничество вузов с крупными компаниями по организации производственной практики // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2024. Т. 13. № 3 (48). С. 122–126.

11. Попова И. В., Абрамова М. Б., Степанова Е. О. Проблема рассогласования спроса и предложения инженерных кадров на локальном рынке труда. Опыт исследования партнерских отношений регионального вуза с предприятиями // Теоретическая экономика. 2022. № 12 (96). С. 66–77.

12. Алашеев С. Ю., Кутейницына Т. Г., Посталюк Н. Ю., Прудникова В. А. Управленческая фокусировка региональной системы профессионального образования на потребности социально-экономического развития // Вестник Челябинского государственного университета. Экономика. 2023. № 2 (456). С. 85–94.

13. Левина М. Д. Развитие профессиональных компетенций обучающихся посредством использования практики студенческого самоуправления // Актуальные проблемы социальной и экономической психологии: методология, теория, практика: сборник научных статей. Том 8. Вып. 7. М.: ООО «СВИВТ», 2020. С. 84–93.

14. Федорова М. А. Обоснование термина «профессиональная самореализация студентов» // Самарский научный вестник. 2023. Т. 12. № 4. С. 252–255.

15. Иващенко Я. С., Огольцова Е. Г. Роль непрофильных дисциплин в профессиональном воспитании студентов технических вузов // Перспективы науки и образования. 2023. № 1(61). С. 90–107.

16. Байгутлин Р. Р., Романов П. Ю., Москвина Е. А. Программа формирования общекультурных (универсальных) компетенций студентов вуза в процессе профессионального воспитания // Проблемы современного педагогического образования. 2022. № 76-3. С. 29–33.

17. Юсупов В. З. Профессиональное воспитание студентов вуза: понятие, структура, генезис развития // Знание. Понимание. Умение. 2019. № 2. С. 216–231.

18. Ладыгина О. В., Попова Н. В. Структура идентичности студенческой молодежи России и Таджикистана // Вестник Челябинского государственного университета. 2024. № 2 (484). С. 64–70.

19. Ладыгина О. В. Студенчество Таджикистана: социальный образ и конструирование будущего // Исследование этнолингвокультурных особенностей коммуникативного поведения в молодежной среде Таджикистана. Санкт-Петербург: ООО Издательский дом «Сциентиа», 2025. С. 7–17.

References

1. Afanasyeva N. V., Orlov P. E. Public-private partnership in the Russian Federation at the present stage: trends and problems of development. *Ekonomika i upravleniye = Economy and Management*. 2023;(29(11)):1333-1348. (In Russ.).
2. Ispulova S. N., Oleynik E. V. Social partnership: main areas of cooperation . *Sotsial'naya politika i sotsiologiya=Social policy and sociology*. 2020;(19(4(137))):136-144. (In Russ.).
3. Ryattel A. V., Faleeva L. V., Nabokikh A. A. The role of social partnership in improving the quality of professional education. *Razvitiye obrazovaniya = Development of education*. 2019;(2(4)):69-72. (In Russ.).
4. Anisimova L. S., Gorshkova M. A., Kadyrova K. K. Features of the implementation of social partnership in modern education . *Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya = Problems of modern pedagogical education*. 2023;(80-1). (In Russ.).
5. Boyko E. A., Pikalova A. A. Strategic interaction of the university with industrial partners. *Professional'noye obrazovaniye v Rossii i za rubezhom = Professional education in Russia and abroad*. 2022;(4(48)):51-58. (In Russ.).
6. Gerasimov A. V. Problems of formation of social partnership in the education system of Europe. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Problemy vysshego obrazovaniya = Bulletin of the Voronezh State University. Series: Problems of higher education*. 2022;(3):105-108. (In Russ.).
7. Lazareva G. Yu. Participation of Russian universities in social partnership: experience of studying the issue. *Vestnik Yuzhno-Rossiyskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta (NPI). Seriya: Sotsial'nyye i ekonomicheskiye nauki = Bulletin of the South-Russian State Technical University (NPI). Series: Social and economic sciences*. 2022;(15(6)):172-180. (In Russ.).

8. Parlyuk E. P. Universities and enterprises: the importance of their interaction . Modern challenges of education and psychology of personality formation. Cheboksary: OOO ID Sreda, 2024. P. 69-88. (In Russ.).
9. Pervukhina I. V. Partnership of business and university as a tool for increasing the efficiency of additional professional education. *Obrazovaniye ot «A» do «YA» = Education from «A» to «Z»*. 2023;(5):86-88. (In Russ.).
10. Platonova R. I., Olesova M. M. Cooperation of universities with large companies in organizing industrial practice. *Azimut nauchnogo issledovaniya: pedagogika i psikhologiya = Azimuth of scientific research: pedagogy and psychology*. 2024;(13(3(48))):122-126. (In Russ.).
11. Popova I. V., Abramova M. B., Stepanova E. O. The problem of mismatch between demand and supply of engineering personnel in the local labor market. Experience of studying partnership relations of a regional university with enterprises. *Teoreticheskaya ekonomika = Theoretical Economics*. 2022;(12 (96)):66-77. (In Russ.).
12. Alashev S. Yu., Kuteinitsyna T. G., Postalyuk N. Yu., Prudnikova V. A. Managerial focus of the regional system of vocational education on the needs of socio-economic development. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika = Bulletin of the Chelyabinsk State University. Economics*. 2023;(2(456)):85-94. (In Russ.).
13. Levina M. D. Development of professional competencies of students through the use of student self-government practices. *Aktual'nyye problemy sotsial'noy i ekonomicheskoy psikhologii: metodologiya, teoriya, praktika: sbornik nauchnykh statey = Actual problems of social and economic psychology: methodology, theory, practice: collection of scientific articles*. 2020;(8(7)). Moscow: OOO SVIVT. P. 84-93. (In Russ.).

14. Fedorova M. A. Justification of the term «professional self-realization of students». *Samarskiy nauchnyy vestnik = Samara Scientific Bulletin*. 2023;(12(4)):252-255. (In Russ.).

15. Ivaschenko Ya. S., Ogoltsova E. G. The role of non-core disciplines in the professional education of students of technical universities. *Perspektivy nauki i obrazovaniya = Prospects of Science and Education*. 2023;(1(61)):90-107. (In Russ.).

16. Baigutlin R. R., Romanov P. Yu., Moskvina E. A. Program for the Formation of General Cultural (Universal) Competencies of University Students in the Process of Professional Education. *Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya = Problems of Modern Pedagogical Education*. 2022;(76-3):29-33. (In Russ.).

17. Yusupov V. Z. Professional education of university students: concept, structure, genesis of development. *Znaniye. Ponimaniye. Navyk = Knowledge. Understanding. Skill*. 2019;(2):216-231. (In Russ.).

18. Ladygina O. V., Popova N. V. Identity structure of student youth in Russia and Tajikistan. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of the Chelyabinsk State University*. 2024;(2(484)):64-70. (In Russ.).

19. Ladygina O. V. Students of Tajikistan: Social Image and Construction of the Future. Study of Ethnolinguocultural Features of Communicative Behavior in the Youth Environment of Tajikistan. St. Petersburg: OOO Publishing House «Scientia»; 2025. P. 7-17. (In Russ.).

Информация об авторах

Н. В. Попова – кандидат философских наук, доцент; доцент кафедры организации работы с молодежью института физической культуры, спорта и молодежной политики;

О. В. Ладыгина – доктор философских наук; и. о. декана истории и международных отношений;

© Попова Н. В., Ладыгина О. В., Пономарев А. В., Хакимов А. А., 2025

А. В. Пономарев – доктор педагогических наук; заведующий кафедрой организации работы с молодежью института физической культуры, спорта и молодежной политики;

А. А. Хакимов – младший научный сотрудник НИИ.

Information about the author

Natalia V. Popova – PhD in Philosophy; Associate Professor of the Department of Organization of Work with Youth, Institute of Physical Culture, Sports and Youth Policy;

Olga V. Ladygina – Doctor of Philosophy; Acting Dean of History and International Relations;

Alexander V. Ponomarev – Doctor of Pedagogical Sciences; Head of the Department of Organization of Work with Youth at the Institute of Physical Culture, Sports and Youth Policy;

Ayrat A. Khakimov – Junior Researcher at the Research Institute.

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

The authors declare no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 10.06.2025; одобрена после рецензирования 4.07.2025; принята к публикации 12.08.2025.

The article was published 10.06.2025; approved after reviewing 4.07.2025; accepted for publication 12.08.2025.