

ВНЕДРЕНИЕ КЕЙС-МЕТОДА В ПРАКТИКУ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. В современных психолого-педагогических исследованиях много внимания уделяется теоретико-методологическим аспектам применения кейс-метода, однако недостаточно полно раскрыт аспект применения кейс-метода при оценке готовности к деловой коммуникации. В статье обозначена необходимость реализации кейс-метода в высшем образовании и особое внимание уделено применению кейс-метода в формировании готовности к деловой коммуникации у студентов направления подготовки «Управление персоналом». В данной работе выделено понятие «готовность будущих менеджеров к деловой коммуникации», раскрыты компоненты готовности к деловой коммуникации, представлена структурно-функциональная модель готовности к деловой коммуникации студентов направления подготовки «Управление персоналом». Приводятся результаты экспериментального исследования в Сургутском государственном педагогическом университете по формированию готовности будущих менеджеров к деловой коммуникации с применением кейс-метода. Данные эксперимента, по мнению автора, подтверждают эффективность применения указанного метода в образовательном процессе вуза. Теоретико-методологический, понятийно-терминологический, нормативно-правовой анализ позволили автору обозначить проблему, уточнить объект и предмет исследования. Основными методами на этапе создания модели формирования готовности к деловой коммуникации у будущих специалистов по управлению персоналом явились: синтез, индукция и дедукция, сравнение, теоретическое моделирование. Эмпирическими методами исследования явились педагогический эксперимент по оценке уровня сформированности готовности к деловой коммуникации у будущих специалистов по управлению персоналом в соответствии с разработанной структурно-функциональной моделью, тестирование, беседа, кейс-метод, метод экспертных оценок, анкетирование, наблюдение и дисперсионный анализ.

Ключевые слова: высшее образование, кейс, кейс-метод, оценка эффективности, готовность к деловой коммуникации, формирование готовности к деловой коммуникации.

В настоящее время проблема использования кейс-метода в практике высшего образования является чрезвычайно актуальной, так как вытекает из общей направленности развития образования (внедрение образовательных стандартов нового поколения), ориентации метода на формирование профессиональной компетентности, развитие способностей личности будущего специалиста.

В научных работах Н. П. Колесник и др. кейс-метод заявлен как важная составляющая часть профессионального образования [1, с. 10]. Вместе с тем, несмотря на существующий интерес ученых к проблеме исследования кейс-метода и понимание его значения в профессиональной подготовке студентов, проблема формирования готовности будущих менеджеров к деловой коммуникации с использованием данного метода по-прежнему остается мало разработанной в педагогической науке.

Под «формированием готовности будущих менеджеров к деловой коммуникации» мы понимаем процесс формирования интегративного профессионально значимого качества личности, выступающего как совокупность когнитивного, мотивационно-ценностного и деятельностного компонентов, степень сформированности которых позволяет будущим специалистам эффективно осуществлять деловую коммуникацию при решении управленческих задач.

Изучение позиций отдельных ученых, опубликованные как на сайтах вузов, предприятий, в статьях и диссертационных исследованиях [10; 11; 12; 13], позволили выдвинуть предположение об эффективности применения кейс-метода в профессиональной подготовке.

Нами было проведено педагогическое исследование в Сургутском государственном педагогическом университете, целью которого являлась оценка готовности к деловой коммуникации студентов направления подготовки «Управление персоналом» с применением кейс-метода. Структура готовности к деловой коммуникации будущих менеджеров представлена взаимосвязанными компонентами (см. табл.1) [2, с. 106].

Разработка именно структурно-функциональной модели объясняется тем, что ее компоненты позволяют раскрыть внутреннюю организацию исследуемого процесса. Все они взаимосвязаны и работают на конечный результат.

Структура готовности будущих менеджеров к деловой коммуникации

Компонент	Составляющие компонента
Когнитивный	знания о месте деловой коммуникации в профессии специалиста по управлению персоналом
	знания о сущности эффективной деловой коммуникации
	знания о коммуникативных тактиках и стратегиях в разных видах деловой коммуникации (деловой беседе, переговорах, совещании, деловом телефонном разговоре)
	знания о построении деловой коммуникации с учетом возрастных, статусных и индивидуальных особенностей деловых партнеров
Мотивационно-ценностный	осознание ценности эффективной деловой коммуникации в профессиональной деятельности специалиста по управлению персоналом
	наличие коммуникативного намерения в осуществлении деловой коммуникации
Деятельностный	умение ставить цель и определять тему высказывания в деловой коммуникации
	умение осуществлять выбор вербальных и невербальных средств для практического решения коммуникативных задач в области управления персоналом
	умение эффективного говорения в деловой коммуникации (точность, логичность, уместность, аргументированность речи)
	умение оценивать свое речевое поведение в деловой коммуникации

Следует отметить, что оценочно-результативный компонент отражает параметральные характеристики и диагностический инструментарий по изучению готовности будущих менеджеров к деловой коммуникации, а также компетентности преподавателей вуза в формировании данного вида готовности. Наглядное представление формирования готовности будущих менеджеров к деловой коммуникации решается с помощью метода моделирования (см. рис. 1).

С целью определения экспертов для экспериментальной работы перед началом констатирующего эксперимента был реализован метод экспертных оценок. Проверялись возможности сочетания принципов самооценивания и коллективной оценки компетентности экспертов, а также выявлялись совпадения в оценках экспертов, причем признавались как пригодные для окончательного учета, так и непригодные оценки. В исследовании анализировалось мнение 15 экспертов, среди которых были представители разных организаций: Фонда поддержки предпринимательства г. Сургута, ПАО «Сургутнефтегаз», творческой студии «Пространство», БУ «Сургутский государственный педагогический университет».

Для экспериментального этапа исследования мы выбрали двух из числа отобранных экспертов, способных осуществить независимую оценку готовности респондентов к деловой коммуникации. После того, как эксперты подтвердили участие в эксперименте, их ознакомили с моделью формирования готовности к деловой коммуникации студентов направления подготовки «Управление персоналом» и диагностическим инструментарием для ее оценки.

Проведенный нами констатирующий эксперимент включал тестирование, решение кейсов, анкетирование, беседу, изучение и анализ педагогической документации на основе метода экспертных оценок.

Результаты констатирующего этапа экспериментальной деятельности показали поверхностные знания студентов о сущности эффективной деловой коммуникации, коммуникативных тактиках и стратегиях в деловой беседе, переговорах, совещании, деловом телефонном разговоре. И это несмотря на то, что дисциплины, формирующие данные знания у студентов, включены в образовательный процесс вуза.

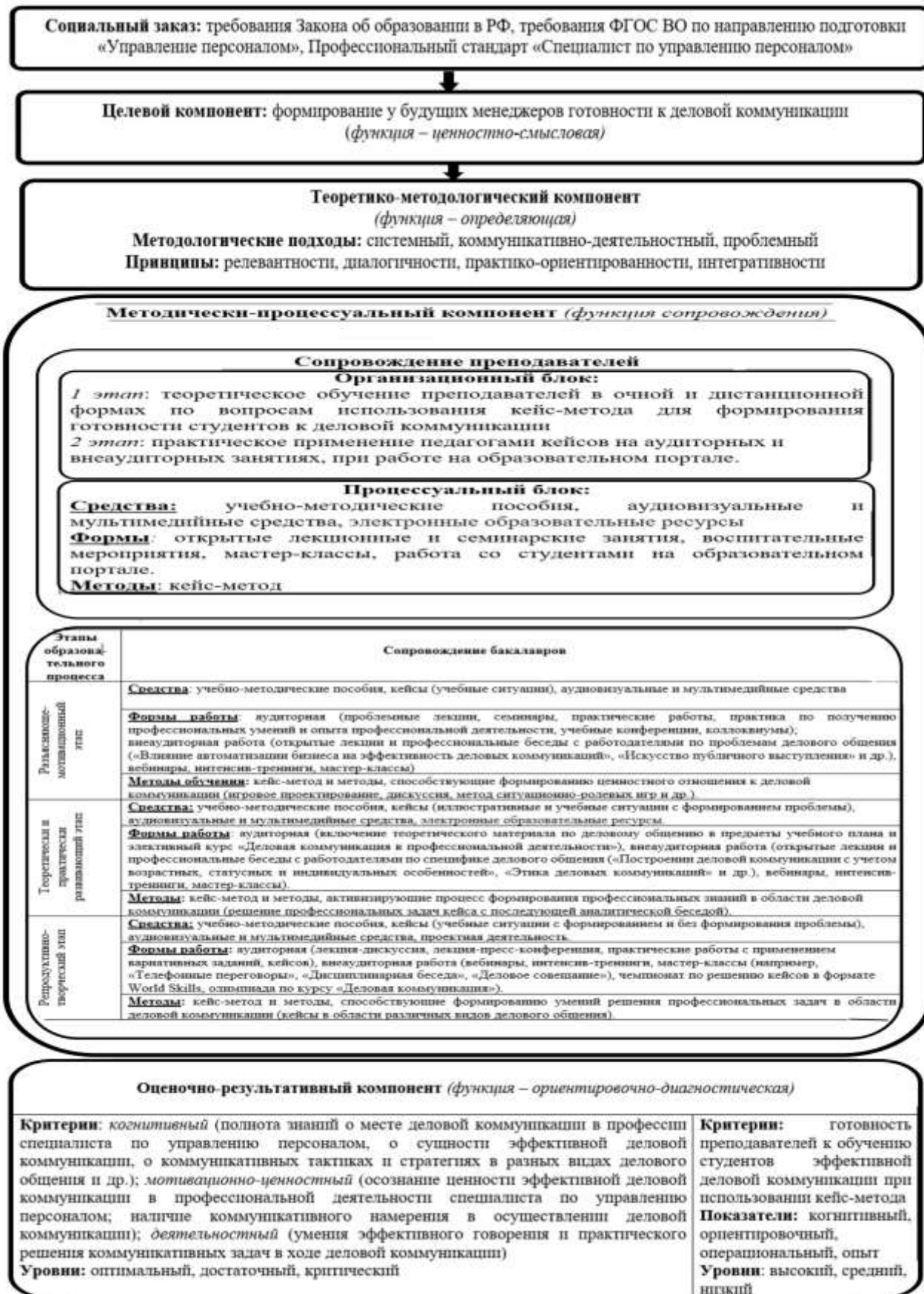


Рис. 1. Структурно-функциональная модель формирования готовности к деловой коммуникации у студентов направления подготовки «Управление персоналом»

Большинство бакалавров продемонстрировали критический уровень сформированности умений практического решения коммуникативных задач в области управления персоналом с учетом возраст-

ных, статусных и индивидуальных особенностей деловых партнеров, что подтвердило актуальность исследования. Результаты представлены в табл. 2.

По результатам констатирующего эксперимента мы выдвинули предположение, что используемые методы преподавания не способствуют качественному освоению данного учебного материала.

Таблица 2

Уровень готовности к деловой коммуникации студентов направления подготовки «Управление персоналом» на констатирующем этапе эксперимента

Группы	Уровень готовности студентов к деловой коммуникации						Кол-во человек в группе
	Критический		Достаточный		Оптимальный		
	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	
ЭГ	24	48,00	18	36,00	8	16,00	50
КГ	20	40,00	19	38,00	11	22,00	50

Кроме того, нами были проведены беседы с педагогами, реализующими обучение студентов по направлению подготовки «Управление персоналом». Беседы с преподавателями вуза подтвердили результаты наших наблюдений. Педагоги достаточно критично оценивают уровень готовности к деловой коммуникации у обучающихся и отмечают невысокий уровень сформированности у многих студентов ряда коммуникативных знаний и умений, в частности недостаточно сформированными назывались:

- знания о месте деловой коммуникации в профессии специалиста по управлению персоналом; о сущности эффективной деловой коммуникации; о коммуникативных тактиках и стратегиях в разных видах делового общения (деловой беседе, переговорах, совещании и др.); о построении деловой коммуникации с учетом возрастных, статусных и индивидуальных особенностей деловых партнеров;
- коммуникативное намерение в осуществлении деловой коммуникации;
- умения эффективного говорения в деловой коммуникации (точность, уместность, логичность речи);
- умения практического решения коммуникативных задач в области управления персоналом и др.

Преподаватели особо отметили коммуникативные барьеры у студентов в период учебной и производственной практики в организациях; формальный характер общения с деловыми партнерами по ситуационным и организационным поводам. Обучающиеся затрудняются содержательно и доступно излагать материал в деловой беседе, не учитывают интересы собеседника, недостаточно ориентируются на его статусные и индивидуальные особенности. Недооценка роли коммуникативных тактик и стратегий, отсутствие установки на сотрудничество, неумение убедить деловых партнеров – следствие недостаточно сформированной готовности к деловой коммуникации будущего специалиста по управлению персоналом.

Перечень проблем у преподавателей при реализации кейсов в образовательном процессе вуза представлены в табл. 3.

Таблица 3

Результаты беседы с преподавателями по проблемам реализации кейсов

Проблемы	% от общего числа респондентов
Нехватка опыта	56%
Проблема с выбором интересных кейсов для студентов	14%
Проблема в отсутствии установленного алгоритма для решения кейса	15%
Нехватка знаний о кейсах при реализации кейс-метод	15%

Анализ результатов исследования позволил нам прийти к выводу, что преподаватели университета недостаточно точно понимают собственную роль в формировании готовности будущих менеджеров к деловой коммуникации, испытывают трудности в выборе форм, методов и приемов работы по изучаемому процессу, не в полной мере владеют умениями применения разного вида кейсов в

профессиональной подготовке студентов.

На формирующем этапе эксперимента апробация разработанной нами структурно-функциональной модели формирования готовности будущих менеджеров к деловой коммуникации с применением кейс-метода происходила непосредственно в образовательном процессе. В соответствии с разработанной моделью процесс формирования готовности к деловой коммуникации строился на основе методики, реализуемой в несколько этапов.

Разъясняюще-мотивационный этап включал знакомство студентов с профессиограммой специалиста по управлению персоналом и входящей в нее готовностью к деловому общению, формирование смыслообразующих мотивов профессиональной коммуникативной деятельности и ценностного отношения к деловой коммуникации в процессе аудиторной, внеаудиторной работы, ознакомительной практики с применением кейс-метода. Приоритетными средствами на разъясняюще-мотивационном этапе были: учебные ситуации (кейсы), учебно-методические пособия, аудиовизуальные и мультимедийные средства. Данный этап был реализован в период обучения с 1-го по 3-ий семестр обучения.

Учебные ситуации были выбраны с целью для формирования когнитивного и мотивационно-ценностного критериев готовности к деловой коммуникации при диагностировании разных ситуаций в деловой коммуникации будущего менеджера. Данный вид кейсов может быть представлен как с формированием проблемы (проблема в тексте кейса поставлена и понятна студенту), так и без формирования проблемы.

Теоретически и практически развивающий этап был направлен на формирование знаний студентов представления о сущности деловой коммуникации, умений применять коммуникативные стратегии и тактики ведения деловой беседы, совещаний, переговоров. Задачи данного этапа успешно реализованы на семинарах, вебинарах, интенсив-тренингах, мастер-классах. Эффективным средством коммуникативного обучения явился авторский элективный курс «Деловая коммуникация в профессиональной деятельности», включающий научные материалы из области менеджмента, теории коммуникации, психологии, частных методик и различные задания с применением кейсов.

Средства, используемые на данном этапе, включали учебно-методические пособия, аудиовизуальные и мультимедийные средства, электронные образовательные ресурсы, кейсы (иллюстративные учебные ситуации). Учебные ситуации применялись для формирования у студентов умений дальнейшего самостоятельного принятия решений в типичных коммуникативных ситуациях. В результате решения кейсов на данном этапе бакалавры не только демонстрировали знания теоретических основ организации эффективной коммуникации в деловой сфере, но и умения обосновывать свое мнение в ходе обсуждения. Выбор иллюстративных учебных ситуаций был продиктован необходимостью обучить студентов алгоритму принятия правильного решения в определенной ситуации, что, с нашей точки зрения, позволит в дальнейшем решать кейсы разного содержания.

Репродуктивно-творческий этап включал осознанное, самостоятельное построение коммуникативных стратегий и тактик при решении коммуникативных задач. На данном этапе были проведены предметные олимпиады и чемпионат по решению кейсов. Кроме того, в период учебной и производственной практик будущим специалистам по управлению персоналом были выданы индивидуальные задания, при выполнении которых студенты проявили инициативу, продемонстрировали свои коммуникативные способности, знания и умения, оценили свою компетентность в реальных коммуникативных ситуациях.

Таким образом, практика позволила завершить процесс трансформации учебной деятельности в профессиональную; произошло «опредмечивание» знаний в области эффективной деловой коммуникации; студенты приобрели коммуникативные умения и использовали их в профессиональной деятельности, т. е. в сфере управления персоналом.

Средства обучения, используемые на репродуктивно-творческом этапе, включали учебно-методические пособия, кейсы (учебные ситуации с формированием и без формирования проблемы), аудиовизуальные, мультимедийные средства, а также средства проектной деятельности. На этапе углубленного изучения материала были использованы учебные ситуации без формирования проблемы. Студенты самостоятельно выявляли проблемы и находили альтернативные варианты их решения.

Вместе с тем, в ходе формирующего эксперимента нами выделены другие эффективные формы формирования готовности будущих менеджеров к деловой коммуникации. К ним следует отнести:

1. Тренинг «Подготовка к переговорам», организованный предпринимателем.
2. Практическая работа «Этика деловых коммуникаций», организованная педагогом филологического факультета.

3. Интенсив-тренинг «Искусство публичного выступления», проведенный Фондом поддержки предпринимательства Югры.

4. Проблемная лекция по применению информационно-коммуникационных технологий в целях осуществления деловых коммуникаций (Фонд поддержки предпринимательства Югры).

5. Тренинг «Построение деловой коммуникации с учетом возрастных, статусных и индивидуальных особенностей», организованный штатным психологом в вузе.

6. Учебная конференция «Стресс-интервью», организованная телерадиокомпанией.

7. Вебинары «Нетворкинг на бизнес-мероприятиях. Как знакомиться с нужными людьми на форумах, конференциях и тренингах», «Искусство публичного выступления» (Фонд поддержки предпринимательства Югры).

В конце формирующего этапа прошел чемпионат по решению кейсов в формате WorldSkills. Студенты решали различные кейсы по проблемным вопросам деловой коммуникации с деловыми партнерами. Опыт решения кейсов позволил команде студентов СурГПУ (направление подготовки «Управление персоналом») выйти в финал регионального этапа международного чемпионата по управлению бизнесом «Global Management Challenge» – «Точка роста».

Реализация разработанной нами структурно-функциональной модели предполагала систему работы, направленную на повышение компетентности преподавателей университета в вопросах формирования готовности будущих менеджеров к деловой коммуникации с применением кейс-метода. Обучение проводилось в очной и дистанционных формах: обсуждение на заседаниях научно-методических советов кафедры, серия индивидуальных и групповых консультаций, мастер-классы («Алгоритм решения кейсов», «Применение кейсов в учебном процессе вуза» и др.). Итогом обучения стала внутренняя экспертиза открытых занятий педагогов с применением кейсов.

Контрольно-оценочный этап опытно-экспериментальной работы включал сравнительный анализ данных о состоянии готовности к деловой коммуникации у студентов на начало эксперимента и на его завершающем этапе, что позволило судить о значительных изменениях по всем показателям готовности к деловой коммуникации в экспериментальной и контрольной группах.

Динамика изменений в экспериментальной группе объясняется внедрением в процесс обучения разработанной методики, заявленной в рамках структурно-функциональной модели. Показатели динамики в контрольной группе зафиксированы как низкие.

В целом, после формирующего этапа эксперимента в экспериментальной группе выявлены позитивные изменения в когнитивном, мотивационно-ценностном и деятельностном критериях готовности к деловой коммуникации (см. табл. 4).

Таблица 4

Уровень готовности будущих менеджеров к деловой коммуникации в экспериментальной группе (ЭГ) и контрольной группе (КГ) до и после экспериментальной работы

Группы	Уровень готовности студентов к деловой коммуникации					
	Критический		Достаточный		Оптимальный	
	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
ЭГ (Н)	24	48,00	18	36,00	8	16,00
ЭГ (К)	7	14,00	25	50,00	18	36,00
КГ (Н)	20	40,00	19	38,00	11	22,00
КГ (К)	18	36,00	20	40,00	12	24,00

В процессе экспериментальной работы в экспериментальной группе проявилась устойчивая тенденция к ускорению процесса формирования готовности к деловой коммуникации. Это выразилось в экономии учебного времени при формировании более глубоких коммуникативных знаний; в снижении затрат каждого студента на достижение обратной связи в деловой коммуникации, в повышении активности и самостоятельности будущих менеджеров при решении кейсов, в уменьшении объема помощи со стороны преподавателей вуза.

В ходе проведенного анализа мы можем констатировать положительное влияние кейс-метода на формирование готовности к деловой коммуникации у студентов направления подготовки «Управ-

ление персоналом».

По результатам анализа и оценки результатов экспериментальной работы с обучающимися мы провели повторную диагностику компетентности преподавателей университета в формировании готовности будущих менеджеров к деловой коммуникации с применением кейс-метода. Была обнаружена динамика в процентном соотношении распределения педагогов по уровням компетентности: отнесенность к низкому уровню снизилась на 5 %, средний уровень компетентности возрос на 25 % и, соответственно, высокий уровень вырос на 30 %. Данные подтверждают эффективность обучения педагогов методическим приемам применения кейсов в профессиональной подготовке студентов.

Однако у педагогов остались нерешенными некоторые проблемы при реализации кейс-метода. Мы обобщили их в табл. 5.

Таблица 5

Результаты беседы с преподавателями по проблемам реализации кейсов на контрольном этапе исследования

Проблемы	% от общего числа респондентов
Концентрация внимания студентов по время обсуждения решения кейсов	10
Поиск решений студентами	5
Поиск информации для решения кейсов	40
Низкое качество самостоятельной работы студентов по подготовке к решению кейсов	40
Нехватка опыта	5

Данный перечень проблем, по нашему мнению, может быть минимизирован путем разработки и внедрения элективного курса «Критическое мышление в современном информационном обществе». Указанный курс, также основанные на кейс-методе, будет сориентирован на решение вышеуказанных проблем.

Таким образом, полученные контрольные срезы позволяют утверждать, что разработанная нами структурно-функциональная модель формирования готовности студентов направления подготовки «Управление персоналом» оказалась действенной. Экспериментальная работа подтвердила истинность положений, на основе которых была спроектирована данная модель.

ЛИТЕРАТУРА

1. Колесник Н. П. Кейс-стади в интерактивном обучении педагогике : методические рекомендации. Санкт-Петербург: Стратегия будущего, 2006. 199 с.
2. Лукиянчина Е. В., Лашкова Л. Л. Формирование готовности к деловой коммуникации у студентов направления подготовки «Управление персоналом» в университете [Электронный ресурс] // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. 2019. № 1 (58). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-gotovnosti-k-delovoy-kommunikatsii-u-studentov-napravleniya-podgotovki-upravlenie-personalom-v-universitete> (дата обращения: 27.02.2020).
3. Лукиянчина Е.В. Исследование готовности к деловой коммуникации студентов направления подготовки «Управление персоналом» [Электронный ресурс] // Вестник Шадринского государственного педагогического университета. 2019. № 1 (41). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-gotovnosti-k-delovoy-kommunikatsii-studentov-napravleniya-podgotovki-upravlenie-personalom> (дата обращения: 21.12.2019).
4. Лукиянчина Е.В. Структурная модель готовность к деловой коммуникации студентов направления подготовки «Управление персоналом» [Электронный ресурс] // Научно-издательский центр «Articulus-инфо». URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=37132828> (дата обращения: 21.12.2019).
5. Международная ассоциация по исследованию и применению кейс-метода [Электронный ресурс] // WACRA. The World Association for Case Method Research & Application [сайт]. URL: <http://www.wacra.org/> (дата обращения: 21.12.2018).
6. Портал государственных образовательных стандартов [сайт]. URL: <http://fgosvo.ru/fgosvo/133/132/12/88> (дата обращения: 28.11.2018).
7. Реестр профессиональных стандартов [Электронный ресурс] // ВНИИ труда Минтруда России. URL: http://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/index.php?ELEMENT_ID=45674 (дата обращения: 02.12.2018).

8. Савва Л. И. Межличностное познание, общение и понимание: учеб. пособие. Магнитогорск: МаГУ, 2000. 204 с.
9. Чуланова Г. Ю. Эффективность использования кейс-метода при подготовке менеджера // Известия высших учебных заведений. Технологии легкой промышленности. 2014. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=23063752> (дата обращения: 02.12.2019).
10. Gnevek O. V., Saigushev N. Ya., Savva L. I. Reflexive management of the professional formation of would-be teachers. // International Journal of Environmental and Science Education. 2016. Vol .11. № 18. P. 13033-13041.
11. Jonathan A. Maricle Risky Business: Case Study Pedagogy and Business Communication URL: <https://scholarcommons.sc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=5023&context=etd> (дата обращения: 02.12.2019).
12. Thomson Reuters Litigation case analysis technology thatstreamlines organization and collaboration. URL: <https://legal.thomsonreuters.com/en/insights/case-studies/litigation-case-analysis-technology-case-notebook-efficiency-study> (дата обращения: 26.12.2019).
13. Thistlethwaite JE I, Davies D, Ekeocha S, Kidd JM, MacDougall C , Matthews P , Purkis J, Clay D . The effectiveness of case-based learning in health professional education. A BEME systematic review: BEME Guide No. 23 // Medical teacher.2012. No. 6. Vol. 34. P. e421-e444 (дата обращения: 26.12.2019).

E.V. Lukiyanchina (Surgut, Russia)

IMPLEMENTATION OF THE CASE-METHOD IN PRACTICE OF HIGHER EDUCATION

Abstract. In modern studies, special attention is paid to the theoretical and methodological aspects of the use of the case method, but the aspect of evaluating the effectiveness of the case method is not adequately disclosed. The article presents the research of domestic and foreign scientists on the effectiveness of the use of the case method in various fields of professional activity. The necessity of implementing the case method in higher education is highlighted, special attention is paid to one of the areas of professional training of future specialists in the field of personnel management. Based on the analysis of theoretical material devoted to the consideration of the structure of business communication, the formation of readiness for business communication, we determined the structure of readiness of future personnel management specialists for business communication. The curricula and work programs of some Russian universities were studied (such as: G.V. Plekhanov Russian University of Economics, Baikal State University of Economics and Law, Tomsk State University of Control Systems and Radio Engineering, Surgut State University, Novosibirsk State Pedagogical University, Surgut State Pedagogical University and others) in the direction of training "Human Resource Management". Problems are identified in the analysis of work programs of disciplines that impede the formation of readiness for business communication. The article presents the results of an experimental study on the use of the case-method to form students' readiness for business communication at Surgut State Pedagogical University. The results of the research work experimentally confirmed the effectiveness of the use of the case method in order to create readiness for business communication of students in the training direction "Personnel Management" at the university. Recommendations are offered for developing the level of readiness for business communication using the case method.

Keywords: high education, case, case method, assessment of efficiency, readiness for business communication, formation of readiness for business communication.

REFERENCES

1. Kolesnik N. P. Keis-stadi v interaktivnom obuchenii pedagogike : metodicheskie rekomendatsii, Sankt-Peterburg, Strategiya budushchego, 2006, 199 p.
2. Lukiyanchina E. V., Lashkova L. L. Formirovanie gotovnosti k delovoi kommunikatsii u studentov napravleniya podgotovki «Upravlenie personalom» v universitete [Elektronnyi resurs], *Vestnik Surgutskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta* [The Surgut State Pedagogical University Bulletin], 2019, no. 1 (58), URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-gotovnosti-k-delovoy-kommunikatsii-u-studentov-napravleniya-podgotovki-upravlenie-personalom-v-universitete>.
3. Lukiyanchina E. V. Issledovanie gotovnosti k delovoi kommunikatsii studentov napravleniya podgotovki «Upravlenie personalom» [Elektronnyi resurs], *Vestnik Shadrinskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta* [The Surgut State Pedagogical University Bulletin], 2019, no. 1 (41), URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-gotovnosti-k-delovoy-kommunikatsii-studentov-napravleniya-podgotovki-upravlenie-personalom>.
4. Lukiyanchina E.V. Strukturnaya model' gotovnost' k delovoi kommunikatsii studentov napravleniya podgotovki «Upravlenie personalom» [Elektronnyi resurs], Nauchno-izdatel'skii tsentr «Articulus-info». URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=37132828>.

5. Mezhdunarodnaya assotsiatsiya po issledovaniyu i primeneniyu keis-metoda [Elektronnyi resurs] // WACRA. The World Association for Case Method Research & Application [sait]. URL: <http://www.wacra.org/>.
6. Portal gosudarstvennykh obrazovatel'nykh standartov URL: <http://fgosvo.ru/fgosvo/133/132/12/88>.
7. Reestr professional'nykh standartov [Elektronnyi resurs], VNIИ truda Mintruda Rossii. URL: http://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/index.php?ELEMENT_ID=45674.
8. Savva L. I. Mezhlichnostnoe poznanie, obshchenie i ponimanie: ucheb. posobie, Magnitogorsk, MaGU, 2000, 204 p.
9. Chulanova G. Yu. Effektivnost' ispol'zovaniya keis-metoda pri podgotovke menedzhera, *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedenii. Tekhnologii legkoi promyshlennosti* [The News of higher educational institutions. Technology of Light Industry], 2014, URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=23063752>.
10. Gnevек O. V., Saigushev N. Ya., Savva L. I. Reflexive management of the professional formation of would-be teachers, *International Journal of Environmental and Science Education*, 2016, vol 11, no. 18, pp. 13033-13041.
11. Jonathan A. Maricle Risky Business: Case Study Pedagogy and Business Communication, URL: <https://scholarcommons.sc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=5023&context=etd>.
12. Thomson Reuters Litigation case analysis technology thatstreamlines organization and collaboration URL: <https://legal.thomsonreuters.com/en/insights/case-studies/litigation-case-analysis-technology-case-notebook-efficiency-study>.
13. Thistlethwaite JE 1, Davies D, Ekeocha S, Kidd JM, MacDougall C , Matthews P , Purkis J, Clay D . The effectiveness of case-based learning in health professional education. A BEME systematic review: BEME Guide No. 23, *Medical teacher*, 2012, no. 6, vol. 34, pp .e421-e444.

Лукиянчина Е. В. Внедрение кейс-метода в практику высшего образования // Гуманитарно-педагогические исследования. 2020. Т. 4. № 3. С. 12–19.

Lukiyanchina E. V. Implementation of the Case-method in Practice of Higher Education, *Gumanitarno-pedagogicheskie issledovaniya* [Humanitarian and pedagogical Research], 2020, vol. 4, no. 3, pp. 12–19.

Дата поступления статьи – 2020; 0,7 печ. л.

Сведения об авторах

Елена Владимировна Лукиянчина – преподаватель кафедры социально-экономического образования и философии Сургутского государственного педагогического университета, Сургут Россия; baigysheva89@bk.ru.

Author:

Elena V. Lukiyanchina, Lecturer, Department of Socio-Economic Education and Philosophy of Surgut State Pedagogical University, Surgut, Russian; baigysheva89@bk.ru.