

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.26794/2226-7867-2021-11-5-121-128
УДК 316.776.34(045)

Критическое мышление и подходы к его оценке службами HR

Б.В. Федосеев^а, Т.В. Федосеева^б

^а ООО «РТК ЦТ», Москва, Россия; ^б Финансовый университет, Москва, Россия
^а <https://orcid.org/0000-0003-4932-6047>; ^б <https://orcid.org/0000-0002-9531-9959>

АННОТАЦИЯ

В настоящей работе проведен анализ необходимости оценки HR-службой навыков критического мышления у сотрудников и кандидатов на вакантные должности в компании. Приводится подтверждение растущего значения критического мышления в современной системе деловых и производственных отношений, рассмотрен научный подход к определению критического мышления, к содержанию и характеристикам данного понятия. В статье проведен анализ этапов критического мышления, а также соответствующих им умений мыслительной деятельности. На примере сервисного подразделения IT-компании рассмотрены различия в требованиях к нескольким категориям сотрудников на предмет наличия у них критического мышления как гибкого навыка (soft skills), а также выявлена категория сотрудников, для которых критическое мышление является принципиально важным и существенно необходимым. Приведены примеры заданий, которые используются при проведении собеседований с кандидатами на занятие вакантных должностей или при проведении аттестации сотрудников на предмет наличия у них навыков критического мышления. Критическое мышление рассмотрено в применении к работе сотрудника и соответствия его деятельности целям и задачам компании, в которой он работает.

Ключевые слова: критическое мышление; управление персоналом; подходы к оценке критического мышления; компетенции XXI в.

Для цитирования: Федосеев Б.В., Федосеева Т.В. Критическое мышление и подходы к его оценке службами HR. *Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета*. 2021;11(5):121-128. DOI: 10.26794/2226-7867-2021-11-5-121-128

ORIGINAL PAPER

Approaches Applied by HR Services in Assessment of Critical Thinking

B.V. Fedoseev^a, T.V. Fedoseeva^b,

^a LLC "RTK DT", Moscow, Russia; ^b Financial University, Moscow, Russia
^a <https://orcid.org/0000-0003-4932-6047>; ^b <https://orcid.org/0000-0002-9531-9959>

ABSTRACT

The article presents the analysis of role-playing by critical thinking as a selection criterion applied by HR services aiming to assess the employees and candidates for vacant positions. The article's authors show facts proving the growing significance of the ability to think critically as demonstrated in the business and industrial relations system and outline scientific views on the content and attributes of critical thinking. The article undertakes an analysis of different stages and forms of critical thinking applied in a professional context. A thoroughly analysed example of an IT company illustrates the differences in requirements to different categories of employees whose jobs involve various degrees of critical thinking as a soft skill. There identified is a category of workers whose critical thinking ability is crucial to the company's success. The article gives examples of tasks that can be used during job interviews or qualifying interviews to measure the critical thinking ability of job candidates or employees. Critical thinking is studied concerning the job responsibilities of employees and the suitability of employee performance for the goals and tasks of the organisation or company for which employees work.

Keywords: critical thinking; HR management; critical thinking assessment approaches; competencies of the 21st century

For citation: Fedoseev B.V., Fedoseeva T.V. Approaches applied by HR services in assessment of critical thinking. *Gumanitarnye Nauki. Gumanitarnye Nauki. Vestnik Finansovogo Universiteta = Humanities and Social Sciences. Bulletin of the Financial University*. 2021;11(5):121-128. (In Russ.). DOI: 10.26794/2226-7867-2021-11-5-121-128

Роль критического мышления в современных деловых и производственных отношениях неуклонно возрастает. Критическое мышление как качество, необходимое для эффективного осуществления профессиональной деятельности, все чаще входит в список требований работодателя к претендентам на различные должности. Данная тенденция характерна как для западного, так и для отечественного рынка труда. Значительный рост числа вакансий с требованием навыков критического мышления у соискателей на американском рынке труда наблюдался уже десятилетие назад — к такому выводу приводит анализ данных с сайта рекрутингового агентства Indeed.com. Исследовательский центр портала Superjob.ru, проведя социологическое исследование зарплатных предложений и ожиданий в Москве, внес критическое мышление в список из 5 наиболее востребованных навыков в 2020 г. По наблюдению данного портала, сами соискатели, указывающие на свое владение данными навыками, имеют более высокие зарплатные ожидания, чем остальные.

Прогноз относительно развития рынка труда в 2020–2025 гг., представленный в отчете Всемирного экономического форума (World Economic Forum), включает критическое мышление и анализ в список топ-навыков, возрастающее значение которых признают работодатели крупнейших компаний мира. Данная группа навыков приобретает значение для все большего числа отраслей и видов профессиональной деятельности [1], из года в год сохраняет первые позиции в списках наиболее востребованных качеств работников, включая руководителей всех уровней [2].

Подтверждением исключительного значения способности мыслить критически в современном постиндустриальном обществе является включение этого умения как универсальной компетенции в федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования. Например, системное и критическое мышление как отдельная категория универсальных компетенций числится первой в списке ориентиров для подготовки бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (согласно приказу Минобрнауки РФ от 12.08.2020 № 995). Формирование навыков критического мышления является одной из задач подготовки студентов МВА [3] и дру-

гих групп студентов в зарубежных вузах [4]. Все вышесказанное позволяет назвать критическое мышление компетенцией XXI в.

Что включает в себя качество критического мышления применительно к конкретной сфере профессиональной деятельности? Какие должности и позиции в компании требуют высокого уровня критического мышления. Для каких видов деятельности в организации критическое мышление имеет существенное значение и наиболее важно? Как сформулировать требования к работнику, чтобы за формулировкой «критическое мышление» не потерялся смысл и конкретное содержание? Как убедиться, что кандидат на должность или работник действительно обладают необходимым уровнем критического мышления? Ответы на данные вопросы являются неотъемлемой частью работы HR-службы.

Существуют различные подходы к определению критического мышления, в частности его рассматривают как тип мышления, использование набора технологий, когнитивный процесс или умственную деятельность. До широкого распространения понятия «критическое мышление» объектом научного анализа выступали критичность как отдельное качество мышления [5], некритическое мышление [6], рефлексивное мышление [7], рациональное мышление. Данное понятие рассматривается в связи с проблематикой личности, становление которой требует умения мыслить критически, а также — ясно, продуктивно, творчески [8]. В современной науке критическое мышление характеризуют так же как открытое рефлексивное оценочное мышление [9] либо как процесс работы с информацией — целенаправленный и регулируемый (что основано на понимании мышления как когнитивного процесса, направленного на производство нового знания) [10].

Признанный эксперт в области научных исследований и развития критического мышления Д. Халперн определяет критическое мышление как использование когнитивных техник и стратегий, которые увеличивают вероятность получения желаемого конечного результата [11]. Характеризуя критическое мышление с психологической точки зрения, Д. Халперн называет его типом мышления, отличительными чертами которого являются контролируемость, обоснованность, целенаправленность. Возможность критического мышления обеспечивает

ся владением фактами (знаниями), навыками мышления, и, что важно, установками, среди которых — готовность к планомерному осмыслению, настойчивость мыслительного поиска и осознание своих собственных поступков, их целесообразности и обоснованности [11]. В более широком плане критическое мышление характеризуется как ясное, точное, правильное, позволяющее избежать неправильных действий.

Навыки мыслительной деятельности, применяемые в процессе критического мышления, определяются конкретной ситуацией и типом задачи — они должны быть обоснованы этой ситуацией и типом задачи и эффективны для них. Следует обратить внимание на оценочный компонент, характерный для критического мышления — он подразумевает не негативную, а конструктивную оценку, т.е. оценку в свете эффективности решения поставленной задачи [11]. Человек, владеющий технологией критического мышления и соответствующей суммой навыков, демонстрирует такие качества, как здравомыслие, широта взглядов, способность выполнять незнакомые задачи, понимание практической значимости алгоритма действий, ведущих к поставленной цели.

Отдельную проблему гуманитарных исследований представляет оценка критического мышления [12], составление тестов на выявление уровня критического мышления [13], поиск форм для подтверждения способности мыслить критически [14]. Ценным для теоретических обобщений является практический опыт по формализации процедур, посредством которых выявляется способность работников к критическому мышлению, а также практически ориентированная категоризация задач, для решения которых требуется та или иная глубина и форма критичности мышления.

В настоящей статье обобщается и анализируется опыт оценки способности к критическому мышлению, наработанный в практике компаний и их HR-служб. В соответствии с указанной задачей в данной работе мы придерживаемся следующего определения: критическое мышление — есть особый системный вид умственной деятельности, связанный со способом отбора и получения информации, проведения анализа информации, выработки мнений, вынесения суждений, принятия решений и осуществления действий на их основе. Критическое мышление как системный вид умственной деятельности

представляет собой процесс принятия и реализации решений, который можно условно разделить на 4 отдельных процесса, поэтапно сменяющих друг друга: получение информации, анализ информации, практическая деятельность, подтверждение практикой.

Получение информации включает в себя процессы выбора информации, отличающейся достоверностью и существенностью. Достоверность информации определяется на основе надежности источника информации, а также путем сопоставления информации, получаемой из нескольких альтернативных источников. Существенность информации определяется необходимостью данной информации для конкретно рассматриваемого случая. Например, информация о средней зарплате жителей города является существенной при анализе структуры потребления жителей и не является существенной при расчете потребности в государственных детских садах. Важность критического мышления при получении информации обусловлена тем, что, исходя из недостоверной или несущественной информации, невозможно сформировать корректные суждения и получить адекватный план действий.

Анализ информации представляет собой важнейший процесс критического мышления. На данном этапе полученная информация систематизируется и методами анализа (логики, статистики, выявления причинно-следственных связей, обобщений и экстраполяции) трансформируется в мнения и суждения по тому или иному вопросу. При этом мнение может быть формализовано, например, в виде таблиц и графиков, или находиться на уровне суждений. В обоих случаях результатом осмысливания как критического, так и некритического мышления является изменение или дополнение картины мира индивидуума.

Деятельность — ключевой этап для процесса критического мышления. На данном этапе изменения картины мира, произошедшие при анализе информации, приводят к вынесению суждений в качестве мнения, которое может быть донесено до адресата различными коммуникативными способами, а также к принятию решений и к действиям, которые либо отличаются от совершаемых ранее, либо продолжают совершаемые ранее (в случае подтверждения уже имеющейся и сложившейся картины мира и корректности принятых ранее суждений).

Именно на этом этапе индивидуальная способность к критическому мышлению проявляется в поступках и действиях. При этом отсутствие или приостановка тех или иных действий также может являться результатом критического мышления. Нужно отметить, что не всегда результатом критического мышления становятся действия или осознанный отказ от действий. Например, прочитав несколько статей и посмотрев видеоролики об империи Александра Македонского, можно вынести ряд суждений, уточнить сформированную картину мира, но такие значимые для индивида результаты вряд ли повлияют на его текущее поведение и будут использованы при исполнении задач и реализации бизнес-процессов компании. В таком случае критическое мышление остается непроявленным.

Подтверждение практикой как этап критического мышления позволяет уточнить и верифицировать получаемую информацию, а также выступает механизмом обратной связи применительно к процессу критического мышления. Только получение обратной связи, которая является дополнительной информацией для критической оценки своей деятельности, позволяет определить корректность результатов предыдущих этапов мыследеятельности. В работе компании одним из таких механизмов получения обратной связи является регулярно проводимая аттестация персонала в компании — HR-служба подтверждает квалификацию сотрудников или обнаруживает имеющиеся дефициты компетенций. Другие механизмы — это формирование целей на год и контроль их выполнения, введение ключевых показателей эффективности как маркера соответствия ожиданий компании и работника.

Необходимо отметить, что не все виды мыследеятельности относятся к критическому мышлению. Очень часто получаемая информация не подлежит проверке на достоверность, анализ информации не основан на логике, а выводы и суждения принимаются на веру без критического осмысления. Яркими примерами такого некритического мышления, деструктивно влияющего на работу компании, являются, с одной стороны, слухи и сплетни, распространяемые в компании, с другой стороны, ошибки при планировании деятельности компании и отдельных сотрудников и при оценке воздействия внешних факторов. В отдельную

группу необходимо вынести ошибки ожиданий сотрудников компании, заказчиков и других участников бизнес-процессов компании.

Необходимость владения критическим мышлением в его отдельных поэтапных формах для различных категорий сотрудников компании отличается, как отличаются решаемые ими производственные задачи и возлагаемая на них ответственность. В современных компаниях решение вопроса о квалификации сотрудников и уровне владения ими критическим мышлением возложено на сотрудников HR-службы, которые вовлечены в целый ряд ключевых функций и бизнес-процессов компании. К таким функциям (применительно к которым возникает необходимость учета доли и веса критического мышления в деятельности сотрудников) относятся: привлечение и удержание сотрудников, обучение, развитие и мотивация персонала. Функции кадрового учета, учета труда и заработной платы являются обязательными в работе HR-служб, но хорошо структурированы, регулируются на законодательном уровне и в настоящем исследовании не рассматриваются.

Одна из ключевых задач HR-службы, как отмечено выше, — подбор персонала, его оценка и развитие. При оценке персонала необходимо учитывать наличие у сотрудников как *soft skills*, так и *hard skills*, необходимых для исполнения трудовых обязательств, а также долю *soft skills* в наборе качеств.

Soft skills представляют собой универсальные навыки и компетенции, личные качества, зависящие от характера человека и приобретенные с личным опытом. К *soft skills* относятся: коммуникабельность, гибкость, лояльность, стрессоустойчивость, умение работать в команде и др. Определение *soft skills* — сложная задача, так как их сложно выразить в количественных показателях. Как правило, задача оценки *soft skills* кандидата на собеседовании возлагается на HR-специалиста и линейного руководителя сотрудника.

Hard skills — профессиональные навыки, которым можно научиться на специализированных курсах или при работе с более опытными специалистами-наставниками. К *hard skills* сотрудника ИТ-компании можно отнести навыки настройки персональных компьютеров, сетевого оборудования конкретного производителя, систем информационной безопасности и др. Уровень владения *hard skills* легко проверить

с помощью тестирования и выразить в виде числовой оценки (например, 37 правильных ответов из 50). Как правило, для оценки *hard skills* кандидата на вакантную должность к собеседованию привлекаются эксперты по профилю вакансии (особенно в ИТ-компаниях).

Одним из *soft skill* навыков является критическое мышление, которое относят к универсальным компетенциям. Компетенция — это личностная способность сотрудника решать определенный класс профессиональных задач.

Актуальным для HR-службы является вопрос о том, для каких сотрудников критическое мышление наиболее важно. Рассмотрим требования к критическому мышлению сотрудников на примере сервисного подразделения ИТ-компания. В таких компаниях есть специалисты, относящиеся к разным группам по уровню требований к *soft* и *hard skills*.

Специалисты первой линии технической поддержки (операторы) принимают обращения пользователей и ответственных представителей заказчиков по телефону, электронной почте, через специализированные порталы. В их функционал входит: прием обращений, их регистрация в системе сервис-деск, классификация обращений по типу и назначение профильных специалистов для работы с обращениями. Такие специалисты действуют по четко прописанным алгоритмам — скриптам, помогающим собрать всю необходимую информацию об обращении. В скриптах прописано, какая информация должна быть собрана по разным типам обращений, какие вопросы должны быть заданы обратившемуся. Требования к критическому мышлению у этих специалистов минимальны, для них ключевые *soft skills* — это вежливость, внимательность, аккуратность, исполнительность.

Специалисты второй линии технической поддержки (системные администраторы, специалисты поддержки пользователей) обеспечивают решение типовых обращений. Например, они рассматривают типовые инциденты и запросы на обслуживание, порядок решения которых известен, а при большом объеме однотипных обращений — также прописан в скриптах. Требования к критическому мышлению у них выше, чем у специалистов первой линии, но не являются основными. Для них ключевые *soft skills* — это также внимательность, аккуратность, исполнительность и коммуникабельность (особенно для специалистов поддержки пользователей).

Отдельные специалисты второй линии технической поддержки, у которых наиболее высокие *hard skills*, решают нетипизированные обращения и проблемы. В ITIL (библиотеке инфраструктуры информационных технологий) проблемой называется неизвестная причина одного или нескольких инцидентов (нарушение нормального функционирования ИТ-систем, деградация сервиса или его полное прекращение). Очевидно, что для таких специалистов необходим экспертный уровень *hard skills*, а также умение выявлять проблемы, собирать данные о них, проводить анализ причин, решать проблемы и получать обратную связь о том, что проблема решена. Умение работать с проблемами невозможно без высокого уровня владения критическим мышлением. Фактически для успешной работы данной категории специалистов экспертный уровень *hard skills* и критическое мышление необходимы и принципиально важны, и при собеседовании нужно уделять особое внимание их выявлению.

Аналогичная ситуация наблюдается при подборе менеджерского состава: чем выше уровень менеджера и сложность решаемых им задач, чем более сложные и комплексные проекты он ведет, тем выше требования к *soft skills* и, в том числе, к критическому мышлению кандидата и сотрудника.

Нужно отметить, что сегодня при проведении собеседований в отечественных компаниях критическое мышление находится вне фокуса HR-службы. Например, при собеседовании в Сбер оцениваются в первую очередь мотивация к работе, целеустремленность, развитые навыки общения, профессиональные знания, ответственность, умение работать как в команде, так и самостоятельно. Это хорошо подходит для основных вакансий начального уровня, но необходимый фактор для высокого уровня — именно критическое мышление, которое требуется при решении нестандартных, нетиповых задач.

Оценка и определение уровня критичности мышления сотрудников является важнейшей задачей HR-службы. В проведении собеседований по приему на вакантную должность, а также при проведении оценки персонала необходимо участие интервьюеров: технического эксперта, оценивающего *hard skills*, HR-менеджера, оценивающего *soft skills*, и линейного руководителя. При этом основная нагрузка по оценке *soft skills* ложится на HR-менеджера и именно ему нужно

овладеть способами выявления и оценки такого навыка, как критическое мышление.

Для рассмотрения способов оценки уровня критического мышления приведем примеры вопросов, используемых в интервью на соответствие должности. Для оценки умения работать с поступающей информацией соискателя можно спросить:

- Где вы получаете знания о новых технических продуктах и решениях?
- Что вы сделаете, если в работе столкнетесь с технической проблемой, которую самостоятельно решить не можете?
- Какие интернет-ресурсы вы регулярно используете в работе и для повышения своего профессионального уровня?
- Как вы будете выяснять причину инцидента (например, сбой в работе интернета на компьютере сотрудника)?

Ответы на такие вопросы покажут, какие источники информации использует кандидат, насколько способы получения информации адекватны предлагаемой должности.

Для оценки умения анализировать информацию можно использовать кейсы на оценку величин:

- Сколько настройщиков пианино в США? (использовалось на собеседовании в компании Google).
- За какую сумму денег вы помоеете все окна в Сиэтле? (использовалось на собеседовании в компании Google).
- Сколько весит Эмпайр-стейт-билдинг? (использовалось на собеседовании в компании Apple).
- Сколько ежедневно рождается детей в мире? (использовалось на собеседовании в компании Apple).
- Сколько ИТ-специалистов необходимо для поддержки оборудования офиса на 2 тыс. человек?
- Сколько в Москве специалистов по укладке кафельной плитки?

Такого рода кейсы позволяют выяснить, какую исходную информацию будет использовать кандидат, и как он с ней будет работать. Например, для ответа на последний вопрос можно взять за основу число жителей в Москве — 13 млн чел. В принципе, этих данных достаточно, но необходимо будет сделать ряд предположений: например, что на 3-х человек приходится по 1 ванной комнате, что переукладка кафеля про-

исходит раз в 20 лет, и что на ремонт 1 ванной комнаты уходит 5 дней работы специалиста. В результате мы получим оценку числа специалистов, необходимых для проведения работ. Конечно, можно учесть и другие факторы, например кафельную плитку в нежилых помещениях. Погрешность такой оценки будет высока, но это позволит, например, оценить объем работ и рынка.

Эти кейсы также позволяют выяснить, какую дополнительную информацию использует кандидат и насколько разумные предположения он делает. Конечно, точных ответов на вопросы кейсов не существует, как и методов их получения, однако цель — оценить способы работы кандидата с информацией.

Для оценки готовности действовать и проявления результатов критического мышления также можно использовать ряд вопросов, показывающих, насколько критично кандидат или сотрудник относится к исполнению своих задач, например:

- По каким вопросам вы будете обращаться к своему руководству?
- В каких случаях может потребоваться увеличение бюджета проекта?
- В каких случаях может потребоваться обращение к сторонним специалистам или увеличение численности штата подразделения?

Умение давать и получать обратную связь является необходимым, но крайне редким навыком. Его необходимость обусловлена тем, что отсутствие механизма обратной связи ведет к деградации любых бизнес-процессов. Выявить умение эффективно коммуницировать и получать обратную связь можно простыми заданиями:

- Объясните семилетнему ребенку, что такое база данных (использовалось на собеседовании в Google).
- Объясните пятилетнему ребенку, что такое оперативная память в компьютере (использовалось на собеседовании в Apple).

Для успешного ответа на такие задания необходимо не только знать, как устроено то или иное оборудование, но и учитывать реакцию на объяснение: будет ли оно понятно адресату сообщения. Также важна реакция интервьюируемого кандидата на фразы: «не понял», «а что это значит?» и др.

Перечисленные выше вопросы и приемы позволяют в формате интервью выявить у кандидата

на должность навыка критического мышления. Как было отмечено выше, навык критического мышления невозможно отобразить в числовом выражении, но грамотно проведенное интервью позволит выявить, в какой степени собеседник обладает им.

Таким образом, критическое мышление, представляя собой широко востребованный вид умственной деятельности, выступает наиболее необходимым для сотрудников, максимально вовлеченных в бизнес-процессы компании. Учет уровня критического мышления при проведе-

нии собеседования на вакантную должность и оценка способности сотрудников мыслить критически позволит более точно определить их готовность к работе на предполагаемой должности, особенно на экспертных и руководящих должностях. Соответственно, одно из ключевых требований для успешной работы HR-специалиста — это умение оценивать критическое мышление кандидатов и сотрудников, а также с помощью различных методов и техник выявлять его уровень для кандидатов на ключевые должности компании.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Жукоцкая А. В., Овчинников Д. Е. О некоторых проблемах гуманитаризации образования в современной высшей школе (социально-философский дискурс). *Вестник МГПУ. Сер.: Философские науки*. 2018;1(25):53–62.
2. Li S., Ren X., Schweizer K., Brinthaup T. M., Wang T. Executive functions as predictors of critical thinking: Behavioral and neural evidence. URL: <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2020.101376>
3. D'Alessio F.A., Avolio B.E., Charles V. Studying the impact of critical thinking on the academic performance of executive MBA students. *Thinking Skills and Creativity*, 2019;(31):275–283.
4. Cortázar C., Nussbaum M., Harcha J., Alvares D., López F., Goñi J., Cabezas V. Promoting critical thinking in an online, project-based course. *Computers in Human Behavior*. URL: <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106705>
5. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер; 2010.
6. Шакиров И.А. Некритическое мышление и гносеология сомнения. *Вестник Башкирского университета*. 2008;13(1):135–137.
7. Дьюи Дж. Психология и педагогика мышления. (Как мы мыслим). М.: Лабиринт; 1999.
8. Василенко (Колесова) Е.П. Критическое мышление как современная проблема личности. *Концепт*. 2013;(12):91–95.
9. Муштавинская И.В. Роль технологии развития критического мышления в формировании метакогнитивных умений учителя и ученика. Проблемы и перспективы развития образования: материалы II Междунар. науч. конф. (г. Пермь, май 2012 г.). Пермь: Меркурий; 2012.
10. Макарова Л.Н., Королева А.В. Когнитивные стили и критическое мышление студентов гуманитарных специальностей: вопрос соотношения. *Вестник ТГУ*. 2016;1(5):66–72.
11. Халперн Д. Психология критического мышления. СПб.: Издательство «Питер»; 2000.
12. Liyanage I., Walker T., Shokouhi H. Are we thinking critically about critical thinking? Uncovering uncertainties in internationalised higher education. *Thinking Skills and Creativity*. URL: <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2020.100762>
13. Leach S.M., Immekus J.C., French B.F., Hand B. The factorial validity of the Cornell Critical Thinking Tests: A multi-analytic approach. *Thinking Skills and Creativity*. URL: <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2020.100676>
14. Quinn S., Hogan M., Dwyer C., Finn P., Fogarty E. Development and Validation of the Student-Educator Negotiated Critical Thinking Dispositions Scale (SENCTDS). *Thinking Skills and Creativity*. URL: <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2020.100710>.

REFERENCES

1. Zhukotskaya A.V., Ovchinnikov D.E. About some problems of humanitarianisation of education in modern higher school (socio-philosophical discourse). *Vestnik MGPU. Ser.: Filosofskie nauki = Bulletin of the MGPU. Ser.: Philosophical sciences*, 2018;1(25):53–62. (In Russ.).
2. Li S., Ren X., Schweizer K., Brinthaup T.M., Wang T. Executive functions as predictors of critical thinking: Behavioral and neural evidence. *Learning and Instruction*. URL: <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2020.101376>

3. D'Alessio F.A., Avolio B.E., Charles V. Studying the impact of critical thinking on the academic performance of executive MBA students. *Thinking Skills and Creativity*. 2019;(31):275–283.
4. Cortázar C., Nussbaum M., Harcha J., Alvares D., López F., Goñi J., Cabezas V. Promoting critical thinking in an online, project-based course. *Computers in Human Behavior*. URL: <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106705>
5. Rubinshtein S.L. Fundamentals of general psychology. St. Petersburg: Piter; 2010. (In Russ.).
6. Shakirov I.A. Uncritical thinking and gnoseology of doubt. *Vestnik Bashkirskogo universiteta = Bulletin of Bashkir University*. 2008;13(1):135–137 (In Russ.).
7. Dewey J. Psychology and pedagogy of thinking. (How we think). Moscow: Labirint; 1999. (In Russ.).
8. Vasilenko (Kolesova) E.P. Critical thinking as a problem of modern personality. *Concept*. 2013;(12):91–95. (In Russ.).
9. Mushtavinskaya I.V. The role of critical thinking development technology in forming metacognitive skills of a teacher and a student. In: Problems and perspectives of education development: Materials of II International science conference (Perm, May 2012). Perm: Merkurii; 2012. (In Russ.).
10. Makarova L.N., Koroleva A.V. Cognitive styles and critical thinking of humanitarian specialties students: The question of correlation. *Vestnik TGU = Bulletin of TGU*. 2016;1(5):66–72. (In Russ.).
11. Halpern D.F. Psychology of critical thinking. St. Petersburg: Piter; 2000. (In Russ.).
12. Liyanage I., Walker T., Shokouhi H. Are we thinking critically about critical thinking? Uncovering uncertainties in internationalised higher education. *Thinking Skills and Creativity*. URL: <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2020.100762>
13. Leach S.M., Immekus J.C., French B.F., Hand B. The factorial validity of the Cornell Critical Thinking Tests: A multi-analytic approach. *Thinking Skills and Creativity*. URL: <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2020.100676>
14. Quinn S., Hogan M., Dwyer C., Finn P., Fogarty E. Development and Validation of the Student-Educator Negotiated Critical Thinking Dispositions Scale (SENCTDS). *Thinking Skills and Creativity*. URL: <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2020.100710>

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Борис Валерьевич Федосеев — кандидат физико-математических наук, заместитель директора сервисного центра, Общество с ограниченной ответственностью «РТК Цифровые Технологии» (ООО «РТК ЦТ»), Москва, Россия

boris13fedoseev@gmail.com

Татьяна Владимировна Федосеева — старший преподаватель Департамента английского языка и профессиональной коммуникации, Финансовый университет, Москва, Россия

TVFedoseeva@fa.ru

ABOUT THE AUTHORS

Boris V. Fedoseev — Cand. Sci. (Phys.-Math.), Deputy Director of the service centre, RTK “Digital Technologies”, Moscow, Russia

boris13fedoseev@gmail.com

Tatiana V. Fedoseeva — Senior Teacher, Department of the English Language and Professional Communication, Financial University, Moscow, Russia

TVFedoseeva@fa.ru

Статья поступила 11.03.2021; принята к публикации 15.06.2021.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was received on 11.03.2021; accepted for publication on 15.06.2021.

The authors read and approved the final version of the manuscript.