

Елена Олеговна Гаспарович,
Елена Викторовна Донгаузер,
Наталья Николаевна Лаврова,
Сергей Николаевич Долгоруков
г. Екатеринбург

Модель оптимизации внутрифирменного обучения линейного персонала посредством E-learning

Статья посвящена актуальной проблеме оптимизации обучения персонала посредством использования потенциала E-learning. В исследовании представлены современные теоретические и практические аспекты трансформации образовательной парадигмы и оптимизации управления обучением персонала в условиях цифровизации профессионального образования. Разработана модель оптимизации внутрифирменного обучения линейного персонала посредством E-learning. Сформулированы цель, задачи, принципы, подходы к реализации, суть которых заключается в повышении эффективности внутрифирменного обучения линейного персонала посредством E-learning в деятельности сотрудников с учетом особенностей функционирования организации. Этапами реализации структурно-функциональной модели стали: ценностно-целевой, методологический, организационный, функциональный, результативный. Предложены критерии оценки эффективности использования модели: положительная динамика повышения уровня профессиональных компетенций сотрудников; выбор оптимальных стратегий coping-поведения; повышение производительности труда, вовлеченности персонала в деятельность организации и повышение эффективности работы и др. В исследовании подчеркивается, реализация модели в деятельности современной организации позволит повысить результативность внутрифирменного обучения, повысить квалификацию сотрудников и наметить перспективы карьерного роста персонала.

Ключевые слова: профессиональное образование, профессиональное обучение, внутрифирменное обучение персонала, E-learning, модель оптимизации обучения персонала, управление персоналом.

Elena Olegovna Gasparovich,
Elena Viktorovna Dongauzer,
Natalia Nikolaevna Lavrova,
Sergei Nikolaevich Dolgorukov
Ekaterinburg

Model for optimizing in-house training of line personnel through E-learning

The article is devoted to the urgent problem of optimizing staff training through the use of the potential of E-learning. The study presents modern theoretical and practical aspects of the transformation of the educational paradigm and optimization of personnel training management in the context of digitalization of professional education. A model for optimizing in-house training of line personnel through E-learning has been developed. The goal, objectives, principles, approaches to implementation are formulated, the essence of which is to increase the efficiency of in-house training of line personnel through E-learning in the activities of employees taking into account the characteristics of the functioning of the organization. The stages of implementation of the structural-functional model were: value-target, methodological, organizational, functional, productive. Criteria for evaluating the effectiveness of using the model are proposed: positive dynamics of increasing the level of professional competencies of employees; choice of optimal coping behavior strategies; increasing labor productivity, personnel involvement in the organization's activities and improving work efficiency, etc. The study emphasizes that the implementation of the model in the activities of a modern organization will increase the effectiveness of in-house training, improve the skills of employees and outline career prospects for personnel.

Keywords: vocational education, vocational training, in-company personnel training, E-learning, personnel training optimization model, personnel management.

Введение. Развитие экономических и социальных отношений в Российской Федерации ставит новые задачи для поддержания конкурентоспособности современных организаций. В таких условиях компетентность сотрудников становится стратегическим ресурсом и требует непрерывного контроля и развития. Ввиду этого, внутрифирменное обучение линейного персонала является основной проблемой менеджмента современного предприятия, заинтересованного в повышении эффективности своей деятельности. Постоянное развитие инфраструктуры рынка труда, изменение характера выполняемых работ и содержания труда влечет устаревание традиционных методов обучения персонала и

предполагает внедрения новых методов внутрифирменного обучения и средств стимулирования самообразования сотрудников. Рост требований к квалификации персонала опережает приобретение навыков сотрудниками, таким образом, актуальность внедрения современных средств внутрифирменного обучения становится остро актуальной на современном этапе развития методологии и технологии профессионального образования России.

Новизна исследования раскрывается в обосновании модели оптимизации внутрифирменного обучения линейного персонала посредством E-learning на основе трансформации парадигмы обра-

зования, от традиционной к инновационной; актуализации использования электронных средств, услуг и технологий; обмену последними достижениями науки, производства и профессионального образования.

Практическая значимость обусловлена тем, что разработанная модель оптимизации внутрифирменного обучения линейного персонала посредством E-learning применима в практической образовательной деятельности при разработке рабочих профессиональных обучающих программ дисциплин.

Цель исследования на основе проведения анализа теоретических и практических аспектов организации внутрифирменного обучения линейных сотрудников организации разработать модель оптимизации внутрифирменного обучения линейного персонала посредством E-learning.

Степень разработанности проблемы представлена в исследованиях, раскрывающих теоретические и практические аспекты трансформации образовательной парадигмы и управления обучением персонала. И. Б. Ардашкин, Е.В. Донгаузер и др. о smart-образовании как новой парадигма образования и цифровизации образования как способе повышения качества профессиональной подготовки [1, 5]. М.А. Асеева, А.А. Сидоренко и др. об организации внутрифирменного обучения на основе применения информационных технологий в управлении персоналом [2, 15]. Т.К. Коваленко, А.Г. Токарев и др. о гендерных особенностях профессиональной мотивации и карьерных ориентаций на разных этапах профессионального пути [3]. Е.О. Гаспарович, Т.Ю. Добровольская, А.А. Трегубова, Т.В. Карпачева, М.А. Лукашенко, С.Г. Новиков и др. о цифровизации и E-learning в системе профессионального образования, управления обучением, развитием и карьерой персонала [4, 6, 11, 12, 13, 14]. Н.В. Городнова, Н.А. Самарская, Д.Л. Скипин и др. об обучении и его методах, об оценке квалификации персонала как механизм управления человеческим капиталом [7, 10]. Е.И. Данилина, Д.В. Горелов, Я.И. Маликова и др. об инновационном HR-менеджменте в управлении персоналом [8, 9].

Основные методы исследования: анализ, обобщение и синтез научной и практической литературы по проблеме исследования, моделирование.

Исследовательская часть. Оптимизация внутрифирменного обучения требует комплексного подхода. В связи с этим возникает необходимость к построению модели оптимизации внутрифирменного обучения линейного персонала посредством E-learning. На основе использования метода моделирования разработана структурно-функциональная модель внутрифирменного обучения линейного персонала, которая раскрывает взаимосвязи следующих блоков (Рис. 1).

- ценностно-целевой (цель, задачи),
- методологический (подходы, этапы и принципы),
- организационный (этапы исследования, методы организации обучения),
- функциональный (психологические условия обучения)
- результативный (критерии эффективности).

Согласно концептам моделирования, внутрифирменное обучение линейного персонала рассматривалось в плоскости «профессиональная деятельность (работа) - личная жизнь (занятия вне сферы работы)». В модели также учтены психологические критерии организации обучения, обнаружены эмпирически базовые, ведущие и наиболее значимые компоненты структур личностных предпочтений, состояний, образований сотрудников, факторы формирования иерархии коллектива и уровней работающего персонала.

Объектом разработанной модели оптимизации внутрифирменного обучения линейного персонала посредством E-learning становится личность, включенная в целостную систему взаимоотношений организации.

Факторами, которые объединяют и устанавливают тесное соединение всех ее вышеуказанных блоков становятся цель и задачи. Цель оптимизации системы внутрифирменного обучения линейного персонала посредством E-learning заключается в повышении эффективности внутрифирменного обучения линейного персонала посредством E-learning в деятельности сотрудников с учетом особенностей функционирования организации. Задачи: формирование культуры обучения; развитие профессиональной рефлексии; овладение продуктивными способами обучения линейного персонала посредством E-learning; разработка критериев эффективности обучения; планирование индивидуальной системы обучения в соответствии с выявленными расхождениями в квалификации и требованиям к работающему персоналу; снижение уровня затрат на персонал за счет сохранения и развития линейного персонала.

Параллельно подходам оптимизации системы внутрифирменного планирования были выделены этапы работы с персоналом:

- диагностический этап, включающий в себя эпизодически действующий мониторинг сотрудников в целях выявления расхождений в квалификации и требованиям к работающему персоналу;
- организационно-методический этап, ориентированный на выявление и поиск организационных возможностей по реализации обучения;
- организационно-профилактический этап, заключающийся в определении продуктивных способов обучения линейного персонала посредством E-learning.



Рис. 1. Проект модели оптимизации внутрифирменного обучения линейного персонала посредством E-learning

На основе теоретического анализа, обобщения и синтеза научной и практической литературы по проблеме исследования был определен ряд методологических принципов организации внутрифирменного обучения линейного персонала. Во-первых, гуманизм, как смыслообразующий принцип профессионального обучения и образования.

Во-вторых, системность сформулированных задач, что позволяет учитывать при разработке модели оперативные и стратегические уровни достижения цели, ориентироваться на долгосрочные цели развития организации, на создание условий для устранения выявленных расхождений в квалификации и

требованиях должностных инструкций работников, осуществлять составление прогноза и плана профилактических мероприятий по выявлению подобных нарушений или отклонений в перспективе.

В-третьих, единство диагностики и ее инструментария поставленным цели и задачам. В-четвертых, учет индивидуальных особенностей сотрудников на психологическом, личностном и социальном уровнях. В-пятых, принцип комплексности методов обучающего воздействия, что позволяет эффективно транспонировать разнообразие способов, техник, средств и приемов E-learning в процесс обучения персонала.

В организационный блок модели входят методы организационного обучения: дистанционные курсы, семинары, вебинары, видеоконференции, авторские программы, Skype, социальные сети, форумы.

Развитие коммуникативных навыков, предупреждение межличностных конфликтов, повышение групповой сплоченности и тому подобные тренинги успешно развивают субъектные качества личности. Становясь субъектом своей активности, направленной на самопознание своих возможностей к саморегуляции, человек создает в себе условия для изменения им своих поведенческих характеристик, профессиональных действий в сторону повышения их продуктивности.

В функциональном блоке определены следующие психологические корреляты применения профилактических мер как условия внутрифирменного обучения линейных сотрудников организации.

Первоначально, отметим гуманистическую направленность, которая предполагает ценностное отношение к профессиональной деятельности, создание благоприятных условий для саморазвития, которые обеспечивают возможность актуализации развития персонала в организации на основе культуры качественного самообучения. Кроме того, она интегрирует в себе профессиональную направленность, компетентность. Определенное условие требует наличия у линейного сотрудника устойчивой внутренней профессиональной мотивации, соответствия системы профессиональных ценностей истинному смыслу жизни.

Вторым важным аспектом является гармонизация самоотношения и самооценки. В контексте данного исследования одним из психологических условий коррекции профессионального стресса является приведение в соответствие самоотношения как специфического эмоционального переживания «за» или «против» самого себя, которое формируется на основе самовосприятия, образа «Я», самооценки и оценки значимыми другими и самооценки как субъективного образования, что отражает оценку личностью своих качеств, себя, собственной успешности, а также оценки других людей, которая формируется на основе системы ценностей личности. Самоотношение проявляется в форме самоуважения, самоинтереса, аутосимпатии, выжидающего отношения со стороны других и тому подобное. Поэтому понимание человеком

совокупности имеющихся у него представлений о нем самом, оценочных характеристик, переживаний, связанных с ними, влияют не только на его настоящее и взаимоотношение с другими, но и на построение «проекта будущих самосвершений». Самооценка же связана с потребностью личности в самоутверждении, в поиске своего места в жизни, утверждении себя как члена общества. Следовательно, неадекватная (завышенная или заниженная) самооценка часто становится причиной нарушения процессов саморегуляции, самоконтроля, что приводит к межличностным и внутриличностным конфликтам, пренебрежительному отношению к другим людям, эгоизму и тому подобное. Положительное отношение к себе, принятие себя как уникальной индивидуальности со всеми положительными и отрицательными сторонами, недостатками, адекватная самооценка - это те условия, которые будут обеспечивать гармоничное существование личности, ее высокий уровень самоидентификации, активную роль в формировании положительной Я-концепции, а затем будут предотвращать формирование у нее профессионального стресса или обеспечивать эффективные психологические условия коррекции этого состояния.

Третьим важным аспектом выступает формирование коммуникативных диалогических умений. Данному вопросу посвящен целый ряд исследований (Е.О. Гаспарович, К.Г. Вотина и др.) однако построение продуктивных профессиональных коммуникаций сохраняет свою значимость, раскрывает потенциал профессионального общения.

В завершении отметим еще один важный аспект, а именно развитие рефлексивных умений. Рефлексия трактуется здесь как интегральный психический процесс ретроспективного анализа содержания собственного сознания и сознания другого человека, поступков, трудностей или успеха, что способствует осмыслению сущности проблем и их решению. Рефлексия позволяет человеку дать объективную оценку себе и своим поступкам, понять, как его воспринимают другие. Способность к рефлексии - важный аспект самосознания, основа развития как специалиста, фактор, способствующий эффективности профессиональных воздействий, что поощряет стремление к саморазвитию, к выработке собственного стиля деятельности, к овладению необходимыми навыками, к разработке новых технологий. Проблема дефицита рефлексии, как правило, связана: с тактикой на защиту собственного «Я»; трудностями в восприятии позиций или взглядов других людей; поведением в ситуации принятия решения; эгоцентризмом; стереотипностью мышления; «замкнутым интеллектом»; недальновидностью решений, безапелляционностью. Поэтому определенное здесь условие предполагает, прежде всего, формирование у персонала знаний о профессиональной рефлексии; умений анализировать, формировать собственное мнение соотносить его с мнением других, иметь свой взгляд на себя и собственную деятель-

ность, понимать мотивы поступков; уметь объективно оценивать свои возможности и возможности других; владеть приемами совершенствования рефлексивных умений и навыков межличностного общения и тому подобное.

Отдельно подчеркнем в этом аспекте о повышение стрессоустойчивости и самоконтроля персонала. В современной жизни есть немало стресс-факторов (значимых, неконтролируемых, неопределенных, непрогнозируемых, динамических, таких, которые не соответствуют ресурсам личности и др.), которые снижают качество жизни человека, приводят к его дезадаптации или различным заболеваниям. Поэтому успех и высокая эффективность профессиональной деятельности, здоровья специалистов зависит от ряда волевых качеств. В частности, от целеустремленности, упорства, настойчивости, решительности, самостоятельности, самоуправления, стрессоустойчивости и тому подобное. Под стрессоустойчивостью здесь понимаем способность личности противодействовать / сопротивляться негативному влиянию стресс-факторов. Она обусловлена комплексом индивидуально-психологических свойств и процессов. Важным качеством является и способность к саморегуляции, которая помогает сохранить внутреннее равновесие, не допустить влияния стрессоров, несущих угрозу для его благополучия. Поэтому условиями повышения стрессоустойчивости является способность персонала к сознательному контролю и владению собой, способность овладения техниками управления стрессом, в частности, навыками релаксации, планирования времени, умениями контролировать свое эмоциональное состояние, жесты, мимику. Умение корректировать интересы в зависимости от обстоятельств, и конкретной ситуации; креативно мыслить, быть рациональным, иметь позитивный взгляд на вещи, не преувеличивать проблемы, уметь работать с последствиями стрессов, использовать адекватные и адаптивные поведенческие копинг-стратегии и тому подобное.

Последний блок - результативный - демонстрирует ожидаемые результаты внедрения системы обучения линейного персонала посредством E-learning:

-своевременное выявление выявляя расхождений в квалификации и требованиям к работающему персоналу. Позволяет подготовить информационную базу для разработки обучающей программы линейных сотрудников.

-повышение мотивации к обучению. Преимущество, которое дает высокий уровень мотивации: возможность быстро и эффективно приобретать недостающие навыки, развиваться в выбранных направлениях, преодолевать трудности, выполнять обязательства;

-создание благоприятного морально-психологического климата в обучающем процессе. Раскрывается в системе отношений персонала в коллективе, к внешней и внутренней средам в опоре на аксиологические и личностные ориентации.

-удовлетворенность внутрифирменным обучением, проявляемая в персональном мнении о результатах обучения. Высказанная точка зрения зачастую несет в себе эмоциональную позитивную/негативную окраску. На основе позитивного опыта, полученного в процессе обучения с применением E-learning, повышается производительность труда. Данный показатель отражает эффективность работы линейных сотрудников организации, продуктивность их производственной деятельности.

Критерии эффективности сводятся к следующим положениям:

- положительная динамика повышения уровня профессиональных компетенций сотрудников;
- оптимальные стратегии копинг-поведения;
- повышение производительности труда, вовлеченности персонала в деятельность компании и повышение эффективности работы компании;
- снижение текучести кадров.

Раскрывая первый критерий «положительная динамика повышения уровня профессиональных компетенций сотрудников» отметим, что для объективной оценки потребуются не менее, чем двукратные замеры в результативном блоке. Это позволит получить данные, на основе которых будет проведен сравнительный анализ и сделаны выводы о ходе исследования.

Второй критерий «выбора оптимальных стратегий копинг-поведения» позволит раскрыть линию поведения персонала в стрессовых ситуациях, по истечению внутрифирменного обучения.

Третий критерий «повышение производительности труда, вовлеченности персонала в деятельность компании и повышение эффективности работы компании» потребует взаимодействия с планово-финансовым отделом организации, который реальными экономическими данными смогут подтвердить результативность осуществляемых мероприятий в рамках модели.

Четвертый критерий «снижение текучести кадров» потребует взаимодействия с отделом управления персоналом, в котором можно подчерпнуть реальные данные по социальной эффективности реализуемой модели.

Анализируя возможности оптимизации системы внутрифирменного обучения, на основе комплексного подхода представлена структурно-функциональная модель оптимизации внутрифирменного обучения линейного персонала посредством E-learning. Внедрение которой в деятельность современной организации позволит повысить результативность внутрифирменного обучения, повысить квалификацию сотрудников и наметить перспективы карьерного роста.

Заключение. В соответствии с поставленной целью был проведен анализ теоретических и практических аспектов организации внутрифирменного обучения линейных сотрудников организации и разработана модель оптимизации внутрифирменного обучения линейного персонала посредством

E-learning. В ходе проведенного исследования были получены следующие результаты:

– электронное обучение в общем виде представляет собой форму электронных знаний, которые предназначаются для обучения производственного персонала. На сегодняшний день эффективность и обучающее воздействие электронного обучения сильно преувеличено, однако, это можно повысить посредством моделирования систем обучения для конкретного коллектива сотрудников;

– для построения модели оптимизации системы внутрифирменного обучения линейного персонала, был изучен отечественный и зарубежный опыт внутрифирменного обучения линейных сотрудников, определены основные тенденции и проблемы организации внутрифирменного обучения линейных сотрудников, к которым относятся: современными тенденциями развития внутрифирменного обучения является его виртуализация и комплексный характер.

Цель исследования на основе проведения анализа теоретических и практических аспектов организации внутрифирменного обучения линейных сотрудников организации разработать модель оптимизации внутрифирменного обучения линейного персонала посредством E-learning.

– модель оптимизации внутрифирменного обучения основывается на выявленных расхожде-

ниях в квалификации и требованиях к работающему персоналу; бюджет на внутрифирменное обучение должен быть постоянной статьей расходов организации;

– освоение программ внутрифирменного обучения должно основываться на приоритетности выявленных потребностей и с опорой на реализацию стратегии развития организации;

– формирование актуального поля для разработки модели внутрифирменного обучения персонала основывается на сочетании оперативного и стратегического планирования развития организации в части управления персоналом, с учетом несоответствий квалификации и требований должностных инструкций к сотрудникам организации, а также посредством выявления предпочтений к формам и методам обучения персонала организации;

– анализируя возможности оптимизации системы внутрифирменного обучения, на основе комплексного подхода представлена структурно-функциональная модель оптимизации внутрифирменного обучения линейного персонала посредством E-learning.

Перспективой исследования становится внедрение модели в деятельность современной организации, что позволит повысить результативность внутрифирменного обучения, повысить квалификацию сотрудников и наметить перспективы карьерного роста.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Ардашкин, И.Б. Смарт-образование как новая парадигма образования: pro et contra / И.Б. Ардашкин. – Текст : непосредственный // Вестник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология. – 2020. – № 54. – С. 51–61.
2. Асеева, М.А. Организация внутрифирменного обучения на основе применения информационных технологий в управлении персоналом. – Текст : непосредственный // Управленческий учет. – 2021. – № 5. – С. 277–284.
3. Гаспарович, Е.О. Гендерные особенности профессиональной мотивации и карьерных ориентаций на разных этапах профессионального пути / Е.О. Гаспарович, Т.К. Коваленко, А.Г. Токарев. – Текст : непосредственный. // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2018. – Т. 7, № 3. – С. 23–28.
4. Гаспарович, Е.О. Обучение и развитие персонала : Электронно-образовательный курс Уральского федерального университета Решение Методического Совета УрФУ, протокол №14 от 19.11.2021 / Е.О. Гаспарович. – Екатеринбург : Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, 2021. – 260 с. – Текст : непосредственный.
5. Гаспарович, Е.О. Цифровизация образования как способ повышения качества профессиональной подготовки студента / Е.О. Гаспарович, Е.В. Донгаузер // Понятийный аппарат педагогики и образования : Коллективная монография / Отв. редактор М.А. Галагузова. Том Выпуск 13. – Благовещенск : Благовещенский государственный педагогический университет, 2023. – С. 196–207. – Текст : непосредственный.
6. Гаспарович, Е.О. Цифровые трансформации в управлении карьерой персонала / Е.О. Гаспарович, А.А. Трегубова. – Текст : непосредственный // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2022. – Т. 20, № 1. – С. 55–63.
7. Городнова, Н.В. Обучение и оценка квалификации персонала как механизм управления человеческим капиталом : учеб. пособие / Н.В. Городнова, Н.А. Самарская, Д.Л. Скипин – Екатеринбург : Юника, 2019. – 77 с. – Текст : непосредственный.
8. Данилина, Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом / Е.И. Данилина, Д.В. Горелов, Я.И. Маликова. – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2019. – 208 с. – Текст : непосредственный.
9. Десслер, Г. Управление персоналом / Г. Десслер ; пер. 9-го англ. изд. – 4-е изд., электрон. – Москва : Лаборатория знаний, 2020. – 802 с. – Текст : непосредственный.
10. Заввер, А. В. Зарубежный и отечественный опыт использования методов обучения персонала / А. В. Заввер. – Текст : непосредственный. // Актуальные вопросы управления персоналом и экономики труда : Материалы VII научно-практической конференции, Москва, 14 апреля 2021 года / Редколлегия: Р.А. Ашурбеков [и др.]. – Москва: Государственный университет управления, 2021. – С. 74–79.

11. Карпачева, Т.В. Технологии E-learning в системе профессионального образования / Т.В. Карпачева. – Текст : непосредственный. // Наука и Образование. – 2021. – № 1. – С. 21–27.
12. Лукашенко, М.А. Обучение предпринимательским коммуникациям на образовательных платформах: российская и зарубежная практика / М.А. Лукашенко, Т.Ю. Добровольская. – Текст : непосредственный. // Современная конкуренция. – 2022. – Т. 16. – № 1 (85). – С. 90-107.
13. Новиков С.Г. Онлайн-образование: осторожный оптимизм на фоне вялотекущего процесса / С. Г. Новикова. – Текст : непосредственный. // Профессиональное образование в современном мире. – 2019. – Т. 9. – № 3. – С. 3132-3134.
14. Опыт использования технологии геймификации в процессе обучения персонала / Е. В. Донгаузер, Л. Бао, А.Д. Пятков. – Текст : непосредственный. // Педагогическое образование в России. – 2022. – № 2. – С. 162-173.
15. Сидоренко А.А. Методические аспекты оценки эффективности проектов цифровизации / А.А. Сидоренко. – Текст : непосредственный. // Проблемы эффективного использования научного потенциала общества: сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции. – 2021. – С. 141–148.

REFERENCES

1. Ardashkin, I.B. Smart-obrazovanie kak novaja paradigma obrazovanija: pro et contra [Smart education as a new paradigm of education: pro et contra]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Filosofija. Sociologija. Politologija* [Bulletin of Tomsk State University. Philosophy. Sociology. Political science]. 2020. No. 54. pp. 51–61.
2. Aseeva, M.A. Organizacija vnutfirmennogo obuchenija na osnove primenenija informacionnyh tehnologij v upravlenii personalom [Organization of in-house training based on the use of information technology in personnel management]. *Upravlencheskij uchet* [Management accounting]. 2021. No. 5. pp. 277–284.
3. Gasparovich, E.O. Gendernye osobennosti professional'noj motivacii i kar'ernyh orientacij na raznyh etapah professional'nogo puti [Gender features of professional motivation and career orientations at different stages of the professional path]. *Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii* [Personnel and intellectual resources management in Russia]. 2018. T. 7, no. 3. pp. 23-28.
4. Gasparovich, E.O. Obuchenie i razvitie personala : Jelektronno-obrazovatel'nyj kurs Ural'skogo federal'nogo universiteta Reshenie Metodicheskogo Soveta UrFU, protokol №14 ot 19.11.2021 [Training and staff development : Electronic educational course of the Ural Federal University Decision of the Methodological Council of UrFU]. Ekaterinburg : Ural'skij federal'nyj universitet imeni pervogo Prezidenta Rossii B.N. El'cina, 2021. 260 p.
5. Gasparovich, E.O. Cifrovizacija obrazovanija kak sposob povyshenija kachestva professional'noj podgotovki studenta [Digitalization of education as a way to improve the quality of professional training of a student]. *Ponjatijnyj apparat pedagogiki i obrazovanija : Kollektivnaja monografija*. In M.A. Galaguzova (eds) [Conceptual apparatus of pedagogy and education : Collective monography]. V. 13. Blagoveshhensk : Blagoveshhenskij gosudarstvennyj pedagogičeskij universitet, 2023. pp. 196-207.
6. Gasparovich, E.O. Cifrovye transformacii v upravlenii kar'eroj personala [Digital transformations in personnel career management]. *Vestnik Omskogo universiteta. Serija: Jekonomika* [Bulletin of Omsk University. Series: Economics]. 2022. T. 20, no. 1. pp. 55-63.
7. Gorodnova, N.V. Obuchenie i ocenka kvalifikacii personala kak mehanizm upravlenija chelovecheskim kapitalom : ucheb. posobie [Training and evaluation of personnel qualifications as a mechanism for human capital management]. Ekaterinburg : Junika, 2019. 77 p.
8. Danilina, E.I. Innovacionnyj menedzhment v upravlenii personalom [Innovative management in personnel management / personnel management]. Moscow : Izdatel'sko-torgovaja korporacija «Dashkov i K^o», 2019. 208 p.
9. Dessler, G. Upravlenie personalom; per. 9-go angl. izd. – 4-e izd., jelektron [Foreign and domestic experience in using personnel training methods]. Moscow : Laboratorija znaniy, 2020. 802 p.
10. Zavver, A. V. Zarubezhnyj i otechestvennyj opyt ispol'zovanija metodov obuchenija personala [Current issues of personnel management and labor economics]. *Aktual'nye voprosy upravlenija personalom i jekonomiki truda : Materialy VII nauchno-praktičeskoj konferencii, Moskva, 14 aprelja 2021 goda / Redkollegija: R.A. Ashurbekov [i dr.]* [Materials of the VII Scientific and practical conference, Moscow, April 14, 2021]. Moscow: Gosudarstvennyj universitet upravlenija, 2021. pp. 74-79.
11. Karpacheva, T.V. Tehnologii E-learning v sisteme professional'nogo obrazovanija [E-learning technologies in the system of vocational education]. *Nauka i Obrazovanie* [Science and Education]. 2021. No. 1. pp. 21–27.
12. Lukashenko, M.A. Obuchenie predprinimatel'skim kommunikacijam na obrazovatel'nyh platformah: rossijskaja i zarubezhnaja praktika [Teaching entrepreneurial communications on educational platforms: Russian and foreign practice]. *Sovremennaja konkurencija* [Modern competition]. 2022. T. 16. No. 1 (85). pp. 90-107.
13. Novikov S.G. Onlajn-obrazovanie: ostorozhnyj optimizm na fone vjalotekushhego processa [Online education: cautious optimism amid a sluggish process]. *Professional'noe obrazovanie v sovremennom mire* [Professional education in the modern world]. 2019. T. 9. No. 3. pp. 3132-3134.
14. Opyt ispol'zovanija tehnologii gejmfikacii v processe obuchenija personala [Experience of using gamification technology in the process of personnel training]. *Pedagogičeskoe obrazovanie v Rossii* [Pedagogical education in Russia]. 2022. No. 2. pp. 162-173.
15. Sidorenko A.A. Metodicheskie aspekty ocenki jeffektivnosti proektov cifrovizacii [Methodological aspects of evaluating the effectiveness of digitalization projects]. *Problemy jeffektivnogo ispol'zovanija nauchnogo potenciala obshhestva: sbornik statej po ito-gam Mezhdunarodnoj nauchno-praktičeskoj konferencii* [Problems of effective use of the scientific potential of society: collection of articles on the results of the International Scientific and Practical Conference]. – 2021. pp. 141–148.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ:

Е.О. Гаспарович, кандидат педагогических наук, доцент кафедры управления персоналом и психологии, ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет им. первого Президента РФ Б. Н. Ельцина», г. Екатеринбург, Россия, e-mail: geo1605@yandex.ru.

Е.В. Донгаузер, кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики и педагогической компаративистики, ФБГОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет», г. Екатеринбург, Россия, e-mail: dong-elena@yandex.ru.

Н.Н. Лаврова, магистрант 2 курса кафедры управления персоналом и психологии, ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет им. первого Президента РФ Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург, Россия, e-mail: lavrova@mail.ru.

С.Н. Долгоруков, магистрант 2 курса кафедры управления персоналом и психологии, ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет им. первого Президента РФ Б. Н. Ельцина», г. Екатеринбург, Россия, e-mail: dolgorukov@mail.ru.

INFORMATION ABOUT AUTHORS:

E.O. Gasparovich, Ph. D in Pedagogical Sciences, Associate Professor, Department of Personnel Management and Psychology, Ural federal University, Ekaterinburg, Russia, e-mail: geo1605@yandex.ru.

E.V. Dongauzer, Ph. D in Pedagogical Sciences, Associate Professor, Department of Pedagogy and Pedagogical Comparative Studies, Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia, e-mail: dong-elena@yandex.ru.

N.N. Lavrova, 2nd year Master's Student, Department of Personnel Management and Psychology, Ural federal University, Ekaterinburg, Russia, e-mail: lavrova@mail.ru.

S.N. Dolgorukov, 2nd year Master's Student, Department of Personnel Management and Psychology, Ural federal University, Ekaterinburg, Russia, e-mail: dolgorukov@mail.ru.