

УДК 338.24; 377.4

DOI: 10.18384/2310-6646-2020-3-73-83

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА И ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ РАБОТНИКОВ КОМПАНИЙ

Демина В. В.¹, Усачева И. Ю.²

¹Московский педагогический государственный университет

119991, г. Москва, ул. Малая Пироговская, д. 1, стр. 1, Российская Федерация

²АО «Лебединский горно-обогатительный комбинат»

309191, Белгородская обл., г. Губкин, промышленная зона, промплощадка ЛГОКа, Российская Федерация

Аннотация.

Цель. Анализ современных тенденций образовательного процесса и формирования компетенций работников компаний в условиях цифровизации социально-экономической сферы.

Процедура и методы. Проведён анализ статистических и аналитических данных повышения квалификации и получения дополнительного образования посредством дистанционных технологий. Применены методы анализа, сравнения, обобщения и интерпретации результатов.

Результаты. Обоснована необходимость сочетания традиционного и дистанционного образования в условиях четвёртой промышленной революции. Обозначены компоненты системы современного образования персонала компаний.

Теоретическая и/или практическая значимость. В статье подчёркивается важность сочетания традиционного и дистанционного образования, что решает задачу формирования компетенций, соответствующих цифровой экономике и стратегическим ориентирам экономических субъектов разных уровней.

Ключевые слова: научно-технический прогресс, образование, дистанционные технологии, компетенции, стратегия

MODERN TRENDS IN THE IMPLEMENTATION OF THE EDUCATIONAL PROCESS AND THE FORMATION OF COMPETENCIES OF COMPANY EMPLOYEES

V. Demina¹, I. Usacheva²

¹Moscow Pedagogical State University

1-1, Malaya Pirogovskaya st., Moscow, 119991, Russian Federation

²JSC Lebedinsky GOK

Industrial Area, Industrial Site of LGOK, Gubkin, 309191, Belgorod Region, Russian Federation

Abstract.

Aim. To analyze current trends in the educational process and the formation of competencies of company employees in the conditions of digitalization of the socio-economic sphere.

Methodology. The authors analyzed statistical and analytical data on professional development and additional education through distance technologies. Methods of analysis, comparison, generalization and interpretation of the results were used.

© СС ВУ Демина В. В., Усачева И. Ю., 2020.

Results. The necessity of combining traditional and distance education in the conditions of the fourth industrial revolution is proved. The components of the system of modern education of company personnel are indicated.

Research implications. The article emphasizes the importance of combining traditional and distance education, which solves the problem of forming competencies that correspond to the digital economy and the strategic guidelines of economic entities at different levels.

Keywords: scientific and technical progress, education, distance technologies, competencies, strategy

Введение

В условиях экономической нестабильности, поддерживаемой развивающимся быстрыми темпами научно-техническим прогрессом, но осложнённой эпидемиологической ситуацией, возникает вопрос о человеческом факторе и его профессиональных потребностях, обеспечивающих эффективное функционирование экономических и социальных процессов на микро- и макроуровнях.

На микроуровне, или на уровне предприятий, человеческий ресурс является основным фактором конкурентоспособности и эффективности производства, решающим весь спектр внутренних задач – определение поставщиков и покупателей, построение логистических и алгоритмизация производственных процессов, проактивное управление ими, – предопределяющих устойчивость и ускорение бизнес-процессов, а также наращивание конкурентоспособности компаний.

На макроуровне человеческими ресурсами предопределяются все без исключения экономические и социальные показатели, стратегический вектор развития страны и всего мира. Потребность в улучшении жизни человечества подталкивает к генерированию новых идей и воплощению их в практической деятельности.

Учёные никогда не отрицали ведущей роли ориджейн (базового начала) человеческого фактора в развитии общества. Мысль человека приводила в движение машины, поднимала в космос ракеты и спутники, спасала от болезней и исчезновения нации. Но одной мысли недостаточно, ей нужна, в свою очередь, опора на накопленный опыт человечества, заключённый в знаниях и компетенциях.

Трансформация информационного пространства под влиянием научно-технического прогресса приводит к изменению требований к деловым и профессиональным качествам, навыкам и компетенциям персонала организаций. Это повышает актуальность вопроса подготовки и наращивания компетентности персонала в процессе совершенствования системы работы с ним в условиях цифровизации и выхода корпораций на международные рынки [3]. Компаниям для получения высококвалифицированного специалиста недостаточно привлечения на вакансии кандидата с необходимым уровнем образования и опытом работы. На рынке практически невозможно получить готового к работе компетентного специалиста, и перед каждым работодателем возникает необходимость подготовки сотрудников как настоящих, так и новых.

Внедрение дистанционных форм обучения при организации дополнительного образования

Американский профессор, один из первых западных теоретиков по корпоративному обучению, Питер Сендж в конце XX в. предложил термин «обучающейся организации» (*learning organization*) [14]. Это такой тип организации, в которой её кадры (Сендж использовал слово *managers*, что нельзя применять как эквивалент слова «менеджеры» в русском языке) на всех уровнях, индивидуально и коллективно, постоянно наращивают свои возможности для получения результатов, которые им

действительно нужны. По его мнению, для организаций очень важно постоянно поддерживать высокий уровень компетенций, соответствующий потребностям современного развития общества, поскольку конкурентоспособность компании зависит от комплексного обучения персонала.

Система подготовки персонала является частью крупных социальных систем непрерывного образования и на сегодняшний день включает большое количество видов и направлений обучения, соответствующих, с одной стороны, внутренним требованиям конкретной экономической системы, в которой задействованы кадры, и, с другой стороны, внешним требованиям, связанным с государственными и мировыми целями процесса непрерывного образования. Изменяющиеся быстрыми темпами информационно-компьютерные технологии, приводящие к изменению структуры рабочей силы, функциональных обязанностей и задач, квалификации, ответственности, необходимых компетенций, изменяют и систему обучения персонала. В связи с этим внедрение технологических решений и управленческих методик, соответствующих требованиям цифровой эпохи с изменившейся рыночной конъюнктурой, повышает актуальность и требует комплексного исследования обучения персонала в компаниях.

Генеральный секретарь ООН в 2018 г. А. Гутерриш, выступая перед Генеральной Ассамблее, констатировал: «Технологические достижения могут нарушить рынки труда, изменить традиционные рабочие места или они могут исчезнуть, даже если количество молодых, ищущих работу, продолжает расти. Переобучение будет необходимо в ранне невообразимом размере» [7, с. 98]. Эта речь отразила тенденции сегодняшнего дня в необходимости постоянного (непрерывного) образования, обусловленного развитием и внедрением информационных технологий, в т. ч. в образовательный процесс.

Успех большинства отраслей промышленности, сферы услуг и государственного сектора экономики связан с принимаемыми и реализующимися программами развития, учитывающими стремительное изменение цифровых технологий. К таким документам относятся: Указ Президента РФ № 203 «О Стратегии развития информационного общества в РФ на 2017–2030 годы»¹, Национальная программа «Цифровая экономика РФ»² (2018–2024 гг.), Федеральный проект «Кадры для цифровой экономики»³, Национальный проект «Образование»⁴ (2019–2024 гг.). Основным приоритетом в соответствии с принятыми программами является «создание современной и безопасной цифровой образовательной среды, обеспечивающей высокое качество и доступность образования всех видов и уровней»⁵. Совершенствование системы современного образования в соответствии с этим приоритетным направлением развития требует распространения и внедрения дистанционных технологий в образовательный процесс.

В России действуют отечественные и международные платформы для дистанционного образования: «Национальная платформа открытого образования» («OpenEDU»), «Лекториум», «Универсариум», «opensu.ru», «online.hse.ru», «Coursera», «Alison», «Udacity», «edX», «Open Culture» и др. Большое количество

¹ Указ Президента РФ от 09.05.2017 № 203 «О Стратегии развития информационного общества в РФ на 2017–2030 годы» // Президент России : [сайт]. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/41919> (дата обращения: 24.06.2020).

² Цифровая экономика Российской Федерации // Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации : [сайт]. URL: <https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/858> (дата обращения: 25.06.2020).

³ Паспорт федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» // Консультант Плюс : [сайт]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_328933 (дата обращения: 24.06.2020).

⁴ Национальный проект «Образование» // Стратегия 24 : [сайт]. URL: <https://strategy24.ru/ru/education/projects/natsionalnyy-proekt-obrazovanie> (дата обращения: 24.06.2020).

⁵ Там же.

сайтов предлагает прохождение курсов повышения квалификации, профессиональной переподготовки с возможностью получения сертификата или удостоверения о повышении квалификации продолжительностью от 36 до 180 ч. Национальный открытый университет «Интуит», ФИПКПИ, Национальный технологический университет, «Педкампус» и др. – все эти площадки позволяют получить информацию в рамках необходимого направления профессиональной деятельности кандидата.

Необходимость постоянного обучения, обусловленная требованиями производственного процесса, актуализирует дискуссию о технологиях, видах и способах обучения. В научных кругах обсуждаются преимущества и недостатки традиционного обучения, проходящего при прямом взаимодействии преподавателя и обучаемых, а так же дистанционного обучения, осуществляемого с помощью информационных технологий [8; 13].

Галопирующая скорость изменений и развития технологических областей предопределяет необходимость прохождения каждые 3–5 лет программ переподготовки. Использование онлайн-обучения при нарастающих темпах потребностей в овладении новыми компетенциями, особенно у работающей части населения, располагающей меньшим объёмом времени для повышения квалификации, рассматривается как вызов современного развития экономических процессов. Различными компаниями разработаны обширные предложения в интернете, их сотрудникам ставятся задачи по успешному освоению ряда онлайн-курсов в ограниченный временной период. В последнее десятилетие в России активно внедряются дистанционные формы обучения при дополнительном образовании (рис. 1 и 2).

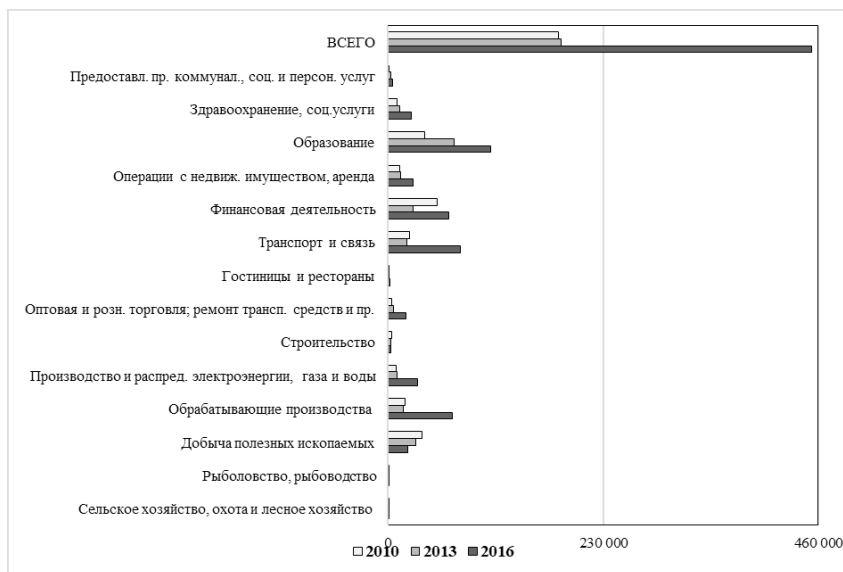


Рис. 1 / Fig. 1. Обученные с использованием дистанционных образовательных технологий (человек) / Trained with the use of remote education technologies (people)

Источник: Дополнительное профессиональное образование работников в организациях // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. URL: <https://www.gks.ru/folder/11110document/13287> (дата обращения: 12.07.2020).

Количество повысивших квалификацию или получивших дополнительное образование посредством дистанционных технологий увеличилось в 2,48 раз (на 148%) в 2016 г. от уровня 2010 г. (рис. 1). Преобладающее большинство получивших до-

полнительное образование в дистанционном формате зарегистрировано в сфере образования, транспорта и связи, финансовой сфере, обрабатывающем производстве.

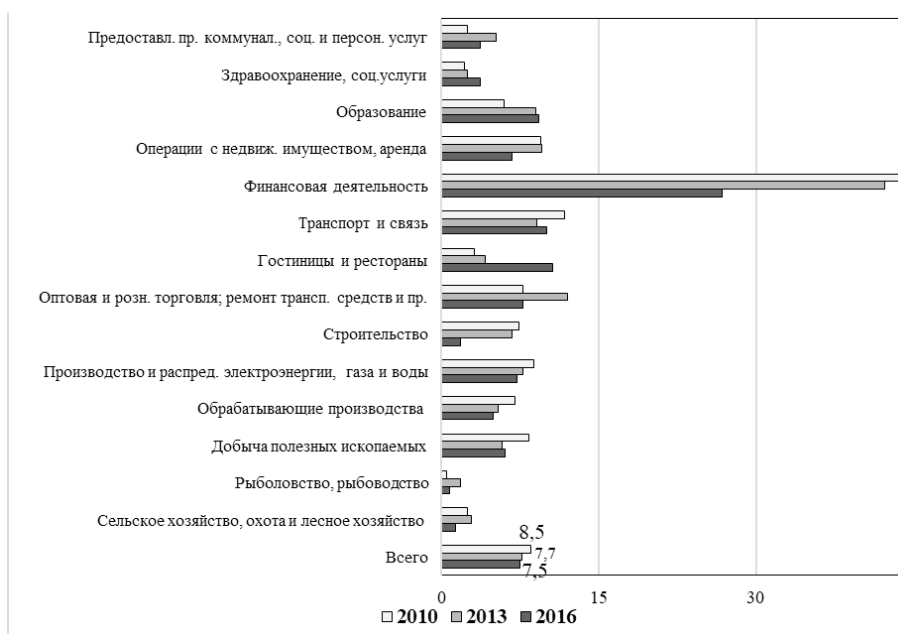


Рис. 2 / Fig. 2. Обученные с использованием дистанционных образовательных технологий от количества прошедших обучение в производственной сфере (%) / Trained with the use of remote education technologies from the number of trainees in the production sector (%)

Источник: Дополнительное профессиональное образование работников в организациях // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. URL: <https://www.gks.ru/folder/11110/document/13287> (дата обращения: 12.07.2020).

В процентном соотношении от общего уровня обученных работников посредством дистанционных образовательных технологий в целом по стране выявлено сокращение с 8,5% (2010 г.) до 7,5% (2016 г.). В финансовой сфере отмечен наибольший процент обученных в онлайн-формате, несмотря на сокращение в 2016 г. В сфере образования и гостиничном бизнесе, наоборот, наблюдается увеличение.

Процесс исследования темпов мирового распространения цифрового обучения персонала сопряжён с эмпирическими сложностями учёта. Во-первых, присутствие дефицита или отсутствие точных статистических данных о количестве обучающихся по различным направлениям обучения, приводят к противоречивости информации в разных источниках. Во-вторых, в публикуемых данных по охвату цифровым обучением проблематично выделить вес академической и корпоративной составляющих.

Американскими исследователями в 2017 г. обозначено, что доля использующих онлайн-формат обучения национальных компаний составила более 70%¹. В качестве причин популяризации и увеличения распространения отмечается растущее осознание компаниями эффективности электронного обучения, выраженной в способности ускорения процесса обучения сотрудников.

Дистанционное обучение, организованное для трудящегося населения, в целях повышения квалификации и наращивания компетенций, обладает рядом преимуществ по сравнению с традиционным:

¹ Brandon Hall Group Research 2017. URL: <http://www.brandonhall.com> (дата обращения: 25.06.2020).

- возможность выбора наиболее рейтинговой обучающей площадки в любой точке страны или мира посредством открытого доступа к образовательным электронным ресурсам;
- возможность выбора курса, который необходим, т. е. вариативность выбора учебной программы;
- процесс обучения можно осуществлять в удобное для обучающегося время, появляется возможность самоорганизации учебного процесса, если он проходит не в режиме реального времени, например, в форме вебинаров, когда просмотр учебных материалов и выполнение заданий определены временными границами «от» и «до»;
- возможность повторного обращения к учебным материалам, если обучающийся не сразу разобрался в предоставленном материале;
- сокращается время на запись лекции или практической ситуации (задачи) для решения, а также время на транспортную логистику. Результаты исследования HCM Outlook Survey, проведённого в 2017 г. Brandon Hall Group, показали, что благодаря дистанционному формату время обучения сотрудников может быть оптимизировано до 40–60%¹, что позволит работникам потратить больше времени на основные функциональные обязанности;
- дистанционный процесс обучения возможно осуществлять без полного отрыва от производственного процесса (нет необходимости оформлять учебный отпуск) в свободное после работы время;
- обучение можно совмещать не только с производственным процессом, но и с выполнением домашних обязанностей (мытьё посуды и прослушивание информации – вполне совместимые занятия) [1; 2];
- обучение с использованием IT-технологий способствует адаптации к жизни в цифровом пространстве [10], являясь источником формирования цифровой компетенции;
- снижение стресса за счёт возможности анализа информации по возникшему вопросу при достаточных временных рамках, особенно для поколения старше 45 лет (при этом повышается риск увеличения временных затрат на долгий поиск необходимой информации); для старшего поколения снижение стресса обусловлено и нахождением в привычной для них среде [9].

Перечисленные выше особенности дистанционного обучения относятся к персоналу организаций. Кроме того, дистанционное образование обладает потенциальными преимуществами и для работодателя:

- расширением возможностей идентификации способностей работника посредством анализа результатов текущих и итоговых заданий, если обучение организовано работодателем;
- закрытием проблемы дефицита высококвалифицированных кадров и обеспечение кадровой безопасности.

С другой стороны, у дистанционного обучения есть ряд недостатков:

- не все способны к самодисциплине и самоменеджменту: часть записавшихся на курсы не завершают обучение, чаще эта ситуация наблюдается на бесплатных образовательных платформах; что должно мотивировать провайдеров электронного обучения к разработке новых методов, которые будут способны сделать процесс образования интересным по освоению и полезным по наполнению;

¹ Brandon Hall Group Research 2017. URL: <http://www.brandonhall.com> (дата обращения: 25.06.2020).

- зачастую не так много работодателей заинтересованы на регулярной основе выделять рабочее время для повышения квалификации, что непременно скажется на личном времени персонала;
- существуют ограничения наличия или качества интернет-связи, совместимости программ и необходимой оргтехники;
- социальная разобщённость, выраженная в неспособности проявлять сопереживание к проблемам и чувствам, выраженным онлайн (Digital-эмпатия). Применение дистанционных технологий обучения вызывает чувство изолированности индивидов, снижает коммуникационные способности и удовлетворённость от общения. Электронное обучение имеет социально-изолированный характер и не может обеспечить своевременную и достоверную обратную связь, поэтому персонал предпочитает традиционные формы обучения при межличностном взаимодействии [12]. А. В. Кашепов констатирует, что «если теперь ещё к доске в аудиториях встанут роботы, повторяющие "образцовые" лекции профессоров ведущих вузов (эта идея была публично высказана ректором вуза, инициировавшего в свое время большинство "реформ образования)", т. е. из процесса преподавания уйдёт живое общение, Россия будет отброшена в ситуацию тотальной неграмотности и некомпетентности» [5];
- большое количество времени затрачивается на отбор и распределение информации по степени значимости;
- слабая кибербезопасность, повышение степени доступности личных данных обучающихся для третьих лиц;
- потенциальный источник временных затрат и латентного стресса. Так, в работе М. Алави, Дж. Маракаса и Й. Юэ показано, что использование сложной системы управления модулями обучения приводит к большим временным затратам на коммуникацию по теме правильного использования технологии, чем на сам процесс обучения, что снижает его эффективность и может стать источником раздражения обучающегося [11].

С т. зр. работодателя, к недостаткам можно отнести следующие:

- непрозрачность результатов, получение сертификата или удостоверения по факту завершения процесса не даёт всей картины о достоинствах и недостатках работника;
- невозможность сопровождения процесса выполнения заданий и оценки достоверности количества набранных баллов;
- невозможность формирования навыков творческой, аналитической работы.

С. П. Земцов в 2019 г. отметил, что около 20 млн отечественных трудящихся, с т. зр. горизонта до 2030 г., можно отнести к рискованным группам на предмет сохранения актуальности профессии в условиях автоматизации [4]. По его мнению, риски обусловлены не только возможностью 100%-го вытеснения из экономики таких профессий, как водитель, продавец, грузчик, уборщик и пр., но и принципиальной сложностью их переподготовки для успешной работы в высокотехнологичных компаниях.

Наличие положительных и отрицательных тенденций дистанционного обучения является обоснованием того, что организации должны использовать смешанные формы обучения. В смешанном формате обучения рекомендуется использовать онлайн-материалы как вспомогательный инструмент (компонент), повышающий степень взаимодействия субъекта и объекта образовательного процесса, обеспечивающий более высокий уровень информативного общения и возможность повышения индивидуализации обучения, особенно в процессе контроля усвоения знаний и сформированности компетенций.

Элементы модели дополнительного профессионального образования

В целях эффективной реализации образовательного процесса и формирования компетенций посредством дистанционных технологий необходимо учитывать взаимосвязь элементов модели дополнительного профессионального образования (рис. 3).



Рис. 3 / Fig. 3. Элементы модели дополнительного профессионального образования / Elements of the supplementary vocational education model

Эффективное функционирование модели дополнительного профессионального образования организации (рис. 3), учитывающей научно-технический прогресс (НТП) и связывающей в единую систему стратегические ориентиры государства, компаний и трудящихся, предопределено обязательным соблюдением следующих условий:

1. Обучение, развитие человеческих ресурсов и формирование необходимых компетенций закреплены в нормативно-правовых документах государства, организации, в разработанных соответствующих программах и дорожных картах.
2. Соответствие стратегических целей компании целям образовательного процесса и мотивации обучающихся.
3. Организационная структура компании и управленческие иерархии предусматривают институциональную среду, необходимую для обучения кадров.
4. Подбор персонала, заинтересованного в приобретении новых, развитии и совершенствовании имеющихся навыков и компетенций, поощрение совершенствования навыков и профессионального роста сотрудников, разработка материальной и/или нематериальной мотивации для инициатив в обучении со стороны самих обучающихся, а не только со стороны руководства и специалистов.
5. Создание и обеспечение в компании механизма постоянного образовательного процесса, создание и поощрение мотивации обучающихся к самообразова-

нию и непрерывному совершенствованию своих профессиональных навыков, оценка эффективности работы персонала, обучение, мониторинг выполненных действий.

6. Формирование корпоративной культуры, обеспечивающей благоприятную эмоциональную обстановку для субъектов образовательного процесса.
7. Концепция обучения реализует видение (миссию), стратегию развития организации и программу её кадровой политики [6].
8. Система обучения персонала означает комплекс разнородных компонентов, которые являются последовательными и взаимосвязанными, «укрепляют» друг друга и, в конечном счёте, работают на достижение целей.

Заключение

Перманентно меняющийся мир заставляет экономику, технологии и профессиональные области постоянно трансформироваться. В результате все сектора экономики требуют компетентной рабочей силы с навыками для быстрой адаптации к стремительным изменениям. Государству, стремящемуся занять лидирующие позиции в цифровом мире, нужно учитывать необходимость сочетания традиционного и дистанционного образования, понимая недостатки и преимущества последнего, что решает задачу формирования необходимых компетенций, соответствующих тенденциям движения научно-технического прогресса. Вместе с тем формирование в процессе обучения компетенций должно соответствовать стратегическим ориентирам трёх уровней, исходящих из ориентиров НТП.

Статья поступила в редакцию 16.07.2020.

ЛИТЕРАТУРА

1. Демина В. В. Маневрирование рабочим временем – особенность современной экономической системы // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. 2018. № 4. С. 13–20. DOI: 10.18384/2310-6646-2018-4-13-20
2. Демина В. В., Заякина И. А. Дополнительная занятость как характеристика трудовой активности человеческих ресурсов // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. 2020. № 1. С. 8–18. DOI: 10.18384/2310-6646-2020-1-8-18
3. Заякина И. А., Демина В. В. Анализ использования информационных и коммуникационных технологий в современном обществе // Развитие бухгалтерского учета, анализа и аудита в условиях цифровизации экономики: мат-лы конференции. Краснодар, 2020. С. 175–184.
4. Земцов С. П. Цифровая экономика, риски автоматизации и структурные сдвиги в занятости в России // Социально-трудовые исследования. 2019. № 3 (36). С. 6–17.
5. Кашепов А. В. Опасна ли цифровизация экономики для рынка труда // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2020. № 2. С. 58–65.
6. Усачева И. Ю., Демина В. В. Содержание дефиниции «стратегический менеджмент» в процессе развития теории стратегического управления // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. 2017. № 3. С. 61–69. DOI: 10.18384/2310-6646-2017-3-61-69
7. Цифровые технологии, навыки, инженерное образование для транспортной отрасли и технологии образования / А. А. Климов, В. П. Куприяновский, И. А. Соколов, Е. Ю. Заречкин, Ю. В. Куприяновская // International Journal of Open Information Technologies. 2019. Т. 7. № 10. С. 98–127.
8. Черкашина Е. Ю., Легкодух О. Ю. Цифровое образование: новое направление развития

- дополнительного образования // Теория и практика управления социально-экономическим развитием территорий на различных хозяйственных уровнях: мат-лы конференции / отв. ред. Ю. В. Котелевская. 2020. С. 37–41.
9. Щербина Е. Ю., Шмурыгина О. В., Уткина С. Н. Цифровая дидактика профессионально-педагогического образования: основные компоненты // Бизнес. Образование. Право. 2020. № 2 (51). С. 411–418. DOI: 10.25683/VOLBI.2020.51.268.
 10. Щукина Т. В. Цифровая среда обучения и искусственный интеллект в системе высшего образования в условиях экспорта образования // Наука. Информатизация. Технологии. Образование. 2020. С. 186–197.
 11. Alavi M., Marakas G. M., Yoo Y. A comparative study of distributed learning environments on learning outcomes // Information Systems Research. 2002. Vol. 13. № 4. С. 404–415.
 12. Phillips J., Phillips P. P. Beyond Learning Objectives. ASTD Press, 2008. 176 p.
 13. Salas E., DeRouin R., Littrell L. Research-based guidelines for designing distance learning: What we know so far // The brave new world of eHR. 2005. pp. 104–137.
 14. Senge P. M. The Fifth Discipline: The art and practice of the learning organization. New York, 2006. 371 p.

REFERENCES

1. Demina V. V. [Maneuvering time – a feature of modern economic system]. In: *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: Ekonomika* [Bulletin of Moscow Region State University. Series: Economics], 2018, no. 4, pp. 13–20. DOI: 10.18384/2310-6646-2018-4-13-20
2. Demina V. V., Zayakina I. A. [Additional employment as a characteristic activity of human resources]. In: *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: Ekonomika* [Bulletin of Moscow Region State University. Series: Economics], 2020, no. 1, pp. 8–18. DOI: 10.18384/2310-6646-2020-1-8-18
3. Zayakina I. A., Demina V. V. [Analysis of the use of information and communication technologies in modern society]. In: *Razvitie bukhgalterskogo ucheta, analiza i audita v usloviyakh tsifrovizatsii ekonomiki* [Development of accounting, analysis and audit in the conditions of digitization of economy]. Krasnodar, 2020, pp. 175–184.
4. Zemtsov S. P. [Digital economy, risks of automation, and structural changes in employment in Russia]. In: *Sotsialno-trudovyye issledovaniya* [Social and Labor Studies]. 2019, no. 3 (36), pp. 6–17.
5. Kashepov A. V. [Is digitalization of economy dangerous for labour market?]. In: *Aktualnye problemy gumanitarnykh i estestvennykh nauk* [Topical Issues of Humanities and Sciences], 2020, no. 2, pp. 58–65.
6. Usacheva I. Y., Demina V. V. [The contents of the definition of «strategic management» in the process of development of the theory of strategic management]. In: *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: Ekonomika* [Bulletin of Moscow Region State University. Series: Economics], 2017, no. 3, pp. 61–69. DOI: 10.18384/2310-6646-2017-3-61-69
7. Klimov A. A., Kupriyanovsky V. P., Sokolov I. A., Zarechkin E. Yu., Kupriyanovskaya Yu. V. [Digital technology skills, engineering education for transportation industry and technology education]. In: *International Journal of Open Information Technologies*, 2019, vol. 7, no. 10, pp. 98–127.
8. Cherkashina E. Yu., Legkodukh O. Yu. [Digital education: a new direction of development of supplementary education]. In: Kotelevskaya Yu. V., ed. *Teoriya i praktika upravleniya sotsial'no-ekonomicheskim razvitiem territorii na razlichnykh khozyaistvennykh urovnyakh* [Theory and Practice of Socio-Economic Development at Various Economic Levels], 2020. P. 37–41.
9. Shcherbina E. Yu., Shmurygina O. V., Utkina S. N. [Digital didactics of vocational teacher

- training: core components]. In: *Biznes. Obrazovanie. Pravo* [Business. Education. Law], 2020, no. 2 (51), pp. 411–418. DOI: 10.25683/VOLBI.2020.51.268
10. Shchukina T. V. [Digital learning environments and artificial intelligence in higher education in the context of export of education]. In: *Nauka. Informatizatsiya. Tekhnologii. Obrazovaniye* [Science. Informatization. Technology. Education], 2020, pp. 186–197.
 11. Alavi M., Marakas G. M., Yoo Y. A comparative study of distributed learning environments on learning outcomes. In: *Information Systems Research*, 2002, vol. 13, no. 4, pp. 404–415.
 12. Phillips J., Phillips P. P. *Beyond Learning Objectives*. ASTD Press, 2008. 176 p.
 13. Salas E., DeRouin R., Littrell L. Research-based guidelines for designing distance learning: What we know so far. In: *The brave new world of eHR*, 2005, pp. 104–137.
 14. Senge P. M. *The Fifth Discipline: The art and practice of the learning organization*. New York, 2006. 371 p.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Демина Вера Викторовна – доктор экономических наук, профессор кафедры экономической теории и менеджмента Московского педагогического государственного университета; e-mail: demina-vera@yandex.ru

Усачева Инна Юрьевна – ведущий специалист АО «Лебединский ГОК»; e-mail: usacheva.inna2017@yandex.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Vera V. Demina – Doctor of Economics, Professor at the Department of Economical Theory and Management, Moscow Pedagogical State University; e-mail: demina-vera@yandex.ru

Inna Y. Usacheva – leading expert, JSC LEBEDINSKY GOK; e-mail: usacheva.inna2017@yandex.ru

ПРАВИЛЬНАЯ ССЫЛКА НА СТАТЬЮ

Демина В. В., Усачева И. Ю. Современные тенденции реализации образовательного процесса и формирования компетенций работников компаний // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. 2020. № 3. С. 73–83.
DOI: 10.18384/2310-6646-2020-3-73-83

FOR CITATION

Demina V. V., Usacheva I. Yu. Modern Trends in the Implementation of the Educational Process and the Formation of Competencies of Company Employees. In: *Bulletin of Moscow Region State University. Series: Economics*, 2020, no. 3, pp. 73–83.
DOI: 10.18384/2310-6646-2020-3-73-83