

DOI: 10.26794/1999-849X-2022-15-6-104-111
УДК 005.963(045)
JEL J24, M53

Дистанционное обучение персонала: теоретический и практический аспекты

Е.В. Камнева

Финансовый университет, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Обучение персонала позволяет улучшать качества человеческого капитала компании как источника устойчивого конкурентного преимущества в получении более высокого дохода в краткосрочной и долгосрочной перспективах. Формирование и развитие человеческого капитала в период ускоренной трансформации экономики повышают значимость профессионального обучения работников, осуществляемого посредством использования новейших цифровых методов и технологий в парадигме непрерывного профессионального образования специалистов. *Предмет исследования* – особенности дистанционного обучения персонала. *Цели работы* – выявление проблем дистанционного обучения персонала, установление его преимуществ и недостатков. Особенностью дистанционного обучения является его обязательное опосредование через использование интерактивных электронных средств и работы с информацией. В результате анализа научной литературы по проблеме исследования выявлено, что отличие дистанционного обучения от традиционного очного образования заключается в формах подачи материала и взаимодействии субъектов обучения. Установлены преимущества и недостатки дистанционной формы обучения. В результате проведенного исследования *сделаны выводы* о том, что компании, которые больше заботятся о своем персонале, прилагают больше усилий в организации его обучения; дистанционное обучение персонала имеет свои преимущества и недостатки; дистанционное обучение персонала зависит от многих личностных качеств работника: интереса, мотивации к учебе; наиболее оптимальные результаты профессионального обучения персонала достигаются при применении смешанного образования, сочетающего онлайн- и офлайн-режимы обучения.

Ключевые слова: дистанционное обучение; информационные технологии; информационно-образовательная среда; виртуальная учебная среда; повышение квалификации

Для цитирования: Камнева Е.В. Дистанционное обучение персонала: теоретический и практический аспекты. *Экономика. Налоги. Право.* 2022;15(6):104-111. DOI: 10.26794/1999-849X-2022-15-6-104-111

Distance Learning of Personnel: Theoretical and Practical Aspects

E.V. Kamneva

Financial University, Moscow, Russia

ABSTRACT

Staff training leads to an improvement in the quality of the company's human capital as a source of sustainable competitive advantage and allows it to receive higher income in the short and long term. The formation and development of human capital during the accelerated transformation of the economy increase the importance of professional training of an employee carried out using the latest digital methods and technologies in the paradigm of continuing professional education of specialists. *The subject of the study* is the features of distance learning of personnel. *The purpose of the work* is to identify the problems of distance learning of personnel, to establish its advantages and disadvantages. A feature of distance learning is its mandatory mediation through the use of interactive electronic means and work with information. As a result of the analysis of the scientific literature on the research problem, it was revealed that the difference between distance learning and traditional full-time education lies in the forms of presentation of the material and interaction between the subjects of training. The advantages and disadvantages of distance learning are established. As a result of the conducted research, *it was concluded* that companies that care more about their staff make more efforts in organizing their training; distance learning of personnel has its advantages and disadvantages; the use of the advantages of

distance learning by personnel can vary greatly, since it depends on many personal qualities of the employee: interest, motivation to study; the most optimal results of professional training of personnel are achieved with the use of mixed education, combining online and offline training modes.

Keywords: distance learning; information technology; information and educational environment; virtual learning environment; professional development

For citation: Kamneva E.V. Distance learning of personnel: Theoretical and practical aspects. *Ekonomika. Nalogi. Pravo = Economics, taxes & law*. 2022;15(6):104-111. (In Russ.). DOI: 10.26794/1999-849X-2022-15-6-104-111

ВВЕДЕНИЕ

Организации развиваются непрерывно на протяжении всей их деятельности с целью повышения эффективности в решении проблем и достижении поставленных целей под влиянием меняющихся внутренних и внешних условий их функционирования, обусловленных изменением экономической политики государства, внесением поправок в законодательство, развитием цифровых и информационных технологий, укреплением горизонтальных и вертикальных связей всех трудовых процессов.

В результате у организаций трансформируются стратегические цели и задачи; модифицируются организационные структуры; оптимизируются трудовые процессы; начинают использоваться инновационные технологии и автоматизированные интеллектуальные системы [1].

Трансформация внешних и внутренних условий деятельности организации актуализирует вопросы профессионального развития человеческих ресурсов благодаря применению в процессе обучения новейших цифровых методов и технологий. Поэтому в целях повышения эффективности профессиональной деятельности работников организаций все более значимым становится рассмотрение возможностей их обучаемости, адаптивности и мотивации к формированию и развитию профессиональной квалификации и компетенций.

Происходящие в экономике изменения требуют от менеджмента организаций обращения особого внимания на профессиональное обучение работников, которое является одним из значимых факторов развития человеческих ресурсов ввиду того, что без инвестиций в человеческий капитал невозможно достичь устойчивого экономического развития любой страны.

В результате многочисленных исследований источников экономического роста установлено, что в экономике происходил увеличение не физического, а человеческого капитала.

Навыки, знания и способность к адаптации сотрудников (человеческий капитал) являются ценными нематериальными активами, которые с трудом поддаются имитации и замене. Они, как правило, присущи компаниям и развиваются внутри компаний в течение определенного времени. Но во всей совокупности своих позитивных качеств человеческий капитал не формируется стихийно без сознательного и целенаправленного управления процессом его развития. Одной из мировых тенденций теории и практики менеджмента является переход от руководства человеческими ресурсами (управления персоналом) к управлению человеческим капиталом, которое должно становиться его главным приоритетом [2].

Основными средствами и методами, направленными на повышение эффективности управления человеческим капиталом, являются инвестиции в улучшение качества человеческого капитала с целью повышения квалификации и компетентности работников, увеличивающего уровень их профессионализма [2].

Образование населения важно для создания квалифицированных кадровых ресурсов наряду с использованием технологических возможностей в улучшении качества основных агентов развития.

Основным институциональным механизмом развития человеческого капитала является система формального образования. Но результаты многочисленных исследований свидетельствуют о том, что знания и навыки, которые люди получают во время учебы в образовательных учреждениях, не всегда отвечают потребностям рынка [2].

Согласно универсальному подходу к формированию человеческого капитала существует прямая связь между обучением и производительностью труда. Ряд авторов отмечают, что обучение имеет больший универсальный эффект, чем другие методы управления человеческим капиталом. Согласно логике, лежащей в основе этой идеи, отдача от обучения будет больше, чем от инве-

стиций в производство, так как в его результате увеличивается производительность труда в соответствии с теорией человеческого капитала [3].

Этот эффект объясняется тем, что, если работники чувствуют заинтересованность со стороны организации, которая, предлагая им повышать обретенные ранее знания посредством учебы, демонстрирует доверие к ним и намерение рассчитывать на них в долгосрочной перспективе, они в ответ на проявляемую в отношении их заботу более эффективно выполняют свои функциональные обязанности.

Развитие персонала подразумевает процесс улучшения качества интеллектуального капитала человеческого ресурса организации на основе совершенствования имеющейся базы знаний и навыков, изменяющихся под влиянием текущих тенденций развития экономики.

Развитие персонала — это систематический процесс повышения эффективности его профессиональной деятельности для достижения целей организации посредством лучшего освоения профессии.

Под понятием «обучение персонала» понимается систематический учебно-методологический процесс приобретения работниками организаций знаний и навыков, соответствующих определенной профессиональной сфере деятельности исходя из перечня утвержденных стандартов для конкретной отрасли производства.

Обучение является основным способом создания человеческого капитала — ценного, дефицитного ресурса.

Профессиональное обучение способствует не только развитию трудовых навыков работников, но и улучшению качества их жизни и приносит социальные выгоды как индивидам в отдельности, так и обществу в целом. Оно повышает производительность труда и творческий потенциал работников, содействуя в целом технологическим достижениям и играя существенную роль в обеспечении экономического и социального прогресса.

Развитие человеческого капитала через обучение имеет эффект, не сравнимый с приобретением человеческого капитала за счет найма персонала с опытом работы. Компании, прилагающие больше усилий в плане учебы персонала, получают большую экономическую отдачу. Поэтому обучение следует рассматривать не как затраты, а как ин-

вестиции в человеческий капитал, которые могут принести положительный результат [3].

Ввиду того что процесс повышения квалификации персонала охватывает деятельность работников, выходящую за рамки актуального обучения, он должен рассматриваться в рамках непрерывного профессионального развития работников.

Чрезвычайная ситуация пандемии, вызванная распространением коронавируса, заставила организации и их сотрудников перейти на удаленные режимы работы для предотвращения распространения инфекции [4].

Частичное или полное внедрение режимов удаленной работы потребовало перехода многих организаций на дистанционное обучение персонала.

ПОНЯТИЕ И ОСОБЕННОСТИ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ

Под дистанционным обучением подразумевается форма обучения, реализуемая системным образом в информационно-образовательной среде посредством передачи информационных данных и ресурсов [5, 6] и отвечающая всем требованиям образовательной парадигмы постиндустриального общества [7].

Таким образом, в общем виде под дистанционным обучением понимается особый вид интерактивного обучения, направленного на передачу необходимых знаний и умений посредством обеспечения взаимодействия обучаемого и преподавателя без их непосредственного личного контакта.

Коммуникационные технологии, которые позволяют осуществлять интерактивное синхронное обучение, включают множество каналов связи, таких как чаты, видеоконференции, телефонные конференции и др.

В профессиональной литературе проводится различие между двумя основными видами дистанционного обучения: синхронным и асинхронным обучением [8].

Так же как при традиционном обучении. при синхронном обучении взаимодействие преподавателя и обучаемого происходит «здесь и сейчас» в прямом эфире, хотя и не обязательно в одном и том же месте. Это, например, вебинар, когда можно задать вопрос и сразу же получить ответ.

При асинхронном обучении общение обучаемого и преподавателя разделено по времени. Например, после просмотра вебинара у обучаемого возникает вопрос, и он направляет его

по электронной почте преподавателю, который отвечает на него через некоторое время, т. е. задавание вопроса и получение ответа разделены по времени.

Предлагается также различать электронное (онлайн) и дистанционное обучения, являющиеся, по мнению ряда авторов, инновационными видами образования [1]. Несмотря на то, что отдельные исследователи считают эти понятия синонимичными, их следует различать по критерию субъекта действия [1].

Дистанционное обучение — это наличие расстояния между обучаемым и преподавателем, тогда как онлайн-обучение — это получение знаний через интернет в режиме «здесь и сейчас» в реальном времени, например за компьютером у себя дома, свидетельствуя о том, что обучение происходит с использованием интернета и электронного устройства.

Дистанционное обучение — это способ реализации учебного процесса, основанный на использовании современных информационных и телекоммуникационных технологий, позволяющих студенту обучаться на расстоянии без непосредственного личного контакта с преподавателем. Особенностью данного обучения является то, что взаимодействие преподавателя и обучаемого осуществляется опосредованно через программу, задающую алгоритм функционирования системы обучения и всех ее участников [1].

В дистанционном обучении ключевую роль играет то, что учебные материалы от преподавателя к обучаемому передаются с помощью средств связи, например посредством почты, без личного контакта преподавателя и студента.

Суть дистанционного обучения заключаются именно в возможности обучаться на расстоянии.

В электронном обучении главным является использование различных мультимедийных форматов, например гаджетов, видео и т. д.

Таким образом, электронное обучение (*e-learning*) — это система обучения при помощи интернета и электронных технологий, которая осуществляется посредством применения новых мультимедийных и интернет-технологий для повышения качества образования благодаря доступу к образовательным ресурсам. Его особенностью является обязательное опосредование интерактивными электронными средствами работы с информацией. При этом взаимодействие с другим

лицом (даже опосредованным) в электронном обучении не обязательно, хотя и может иметься.

Онлайн-обучение не формализовано, его основным методом является самообразование, т. е. самостоятельное восполнение пробелов в знаниях в удобной форме.

Дистанционное обучение, преследуя те же цели, что и очное обучение, использует те же учебные материалы и имеет такое же содержание, но в его ходе применяются другие формы подачи материала. Различны также виды взаимодействия преподавателя и обучаемого и между самими обучаемыми.

Развитие персонала подразумевает процесс улучшения качества интеллектуального капитала человеческого ресурса организации на основе совершенствования имеющейся базы знаний и навыков, изменяющихся под влиянием текущих тенденций развития экономики

Несмотря на то что при дистанционном обучении соблюдаются одинаковые с традиционной формой обучения дидактические принципы (научность, последовательность, наглядность и др.), они реализуются специфическим образом, что обусловлено возможностями информационной среды интернета и его сервисов [9].

Следовательно, с одной стороны, дистанционное обучение необходимо рассматривать как часть общей образовательной системы, в особенности в качестве вида непрерывного образования. С другой стороны, следует различать дистанционное обучение как систему и как процесс. Это означает необходимость обеспечения и теоретического осмысления преподавателями этапа педагогического проектирования своей деятельности, его содержания и педагогических компонентов, так же как в других видах образования.

В задачи подготовки и проектирования преподавания учебных дисциплин входят создание электронных курсов, электронных учебников,

средств обучения, разработка педагогических технологий организации учебного процесса в интернет-сетях. Поэтому в процессе подготовки преподавателя к занятиям должен предусматриваться этап подготовительных работ, включающий период теоретического осмысления новой формы обучения.

Разработка курсов дистанционного обучения является трудоемкой задачей, так как необходимо детально изучить действия педагогов и обучаемых в новой информационной и предметной среде и устранить риски непонимания, которые могли бы становиться причинами неусвоения преподаваемого материала.

ПРЕИМУЩЕСТВА ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ

Виртуальная учебная среда позволяет обучаемым и преподавателям освободиться от ограничений времени и пространства и взаимодействовать в гибкие сроки на «виртуальных» платформах [10].

Популярность дистанционного образования в последнее время растет по следующим причинам:

- *во-первых*, не нужно затрачивать время на поездки до места учебы, оставаясь в комфортных домашних условиях;
- *во-вторых*, дистанционное образование необходимо для отдаленных мест, где другие возможности учебы практически отсутствуют;
- *в-третьих*, данный вид образования отличается высокой мобильностью.

Полученный опыт реализации дистанционного образования показывает, что оно менее консервативно, чем традиционный очный формат обучения [11].

Разработка концепции «интеллектуального учебника» как совокупности прав на результаты интеллектуальной деятельности и средств индивидуализации в виде платформы, на которой проводится дистанционное обучение и обеспечивается удобный доступ к источникам информации об учебных курсах, а также к учебным ресурсам, способствует повышению удовлетворенности обучаемых от получения новых знаний.

По мнению ряда исследователей, такое интеллектуальное руководство процессом обучения посредством подобных учебников улучшает структурирование знаний обучаемых и их вза-

имодействие, а также позволяет эффективно адаптировать различные индивидуальные стили обучения [12].

Их удобство заключается в том, что один специалист может загружать в учебный портал необходимые материалы, которые можно просматривать неограниченное число раз. В его обязанности также входят проведение вебинаров и создание презентаций в режиме онлайн [13].

Дистанционное обучение привлекательно с точки зрения удобства, гибкости и скорости. При этом для всех участников обучения экономится такой драгоценный ресурс, как время [14]. Дистанционные технологии решают проблему неусвоенного учебного материала: если обучаемый что-то не услышал, не понял, он может еще раз просмотреть записанный вебинар.

Дистанционное обучение прочно заняло свою нишу на рынке корпоративных образовательных программ, и это не случайно. По мнению ученых, исследовавших корпоративный опыт применения дистанционных форм обучения работников, основные идеи применения технологий дистанционного обучения определяются спецификой деятельности компаний и их направленностью на повышение собственной эффективности меньшими затратами на организацию обучения персонала (мировая практика показывает, что дистанционное образование на 40–60% дешевле традиционного формата учебы). Причем по данным портала *Training Magazine* компании экономят 50–70% бюджета на обучение посредством применения дистанционных форм обучения благодаря рациональному использованию рабочего времени сотрудниками, проходящими профессиональное обучение [11].

Компании, применяющие различные формы дистанционного обучения, считают преимуществом такого вида обучения возможность охвата более широкой аудитории. Для компаний, имеющих удаленные офисы в различных регионах, дистанционное обучение является удобной формой повышения квалификации своих работников.

Еще одним важным фактором выступает экономия времени сотрудников, которые могут проходить обучение на рабочем месте. Дистанционный формат также означает отсутствие необходимости в привлечении бизнес-тренеров, которых из-за дороговизны их услуг не все компании могут себе позволить.

Непрерывное развитие информационных технологий выдвигает новые требования к работнику по обладанию такими качествами, как научное и критическое мышление, владение навыками анализа данных и способность выдвижения на его основе собственных гипотез, а также навыки умения самостоятельно усваивать материал. Современные профессии требуют от персонала постоянного развития и повышения квалификации без отрыва от производства. Отдельно нужно выделить опыт старшего поколения работников, который должен формализоваться и передаваться молодым сотрудникам для повышения качества и скорости их обучения [15].

С психологической точки зрения электронное обучение помогает избежать таких психологических барьеров в общении людей, как застенчивость, боязнь аудитории и др. Степень овладения знаниями может сильно различаться, так как она зависит от многих личностных качеств работника: интереса, мотивации к обучению и других факторов [3].

НЕДОСТАТКИ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ

Несмотря на достоинства использования дистанционного обучения, у него имеются недостатки, обусловленные нехваткой практического опыта преподавателей в реализации дистанционном образовании, что ухудшает качество усвоения обучаемыми образовательных программ и требует не только подготовки соответствующих учебных материалов, но и их адаптации к дистанционному методу обучения [5].

Среди главных недостатков дистанционного обучения можно выделить:

- зависимость от наличия девайсов, а также от устойчивости и скорости интернет-соединения;
- неумение обучаемых эффективно планировать свою учебу. Зачастую работники во время процесса обучения параллельно выполняют производственные задания или при возникновении срочной необходимости в решении возникающих проблем в производственной деятельности отвлекаются на их выполнение, что снижает уровень их вовлеченности в учебный процесс;
- перенасыщенность учебными материалами в виде схем, графиков, таблиц, что чревато неправильным восприятием обучаемым преподаваемых дисциплин [16]. Вовлеченность

в учебный процесс зависит от актуальности информации, наличия практических примеров и интересных сюжетов. Иными словами, многое зависит от способа подачи материала, умения преподавателя заинтересовать слушателей, наличия связи теории и практики, применения кейсов и т.д. [17].

К одним из недостатков дистанционного обучения относят также отсутствие прямого очного общения между обучаемым и его преподавателем, так как не имеется возможности внесения в процесс получения знаний и навыков эмоциональной составляющей. Отсутствие непосредственного контакта с преподавателем и коллегами по учебе, особенно при асинхронном обучении, не позволяет сразу получать ответ на возникший вопрос в отличие от очных занятий.

ВЫВОДЫ

Цели дистанционного обучения как особого вида интерактивного образования, направленного на получение необходимых знаний и умений посредством каналов взаимодействия обучаемого и преподавателя, включающих современные информационные и телекоммуникационные технологии и позволяющие без непосредственно личного контакта проводить обмен информацией, те же, что и у традиционного очного образования, при наличии различий в формах подачи материала и взаимодействия обучаемого и преподавателя в процессе обучения.

Дистанционное обучение имеет ряд преимуществ и недостатков по сравнению с традиционной учебой. К преимуществам интерактивного вида обучения с применением информационных технологий относятся меньшие затраты на обучение персонала; рациональное управление временем обучаемых работников; скорость и эффективность накопления, обновления и систематизации профессиональных знаний. Недостатками дистанционного обучения являются большая трудоемкость разработки материалов для занятий, неподготовленность преподавателей к проведению интерактивных занятий с применением дистанционных технологий, отсутствие цифровых компетенций как у преподавателей, так и у обучаемых, сложности с самоконтролем и ответственностью обучаемых, проблемы с адаптацией субъектов образовательного процесса к дистанционной форме обучения и т.д.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ / REFERENCES

1. Schekoldin V. A., Bogatyreva I. V., Ilyukhina L. A. Digitalization of labor regulation management: New forms and content. In S. Ashmarina, M. Vochozka, V. Mantulenko (Eds.), *Proceedings of ISCDTE 2019. Lecture Notes in Networks and Systems*. 2020(84):137–143.
2. Буров В. Ю., Помулева Н. С. Совершенствование системы управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития. *Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права)*, 2011;(4):20.
Burov V. Yu., Pomuleva N. S. Improvement of human capital management system in the interests of innovative development. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii (Baykalskiy gosudarstvennyy universitet ekonomiki i prava)*. 2011;(4):20. (In Russ.).
3. Danvila del Valle I., Sastre Castillo M. A. Human capital and sustainable competitive advantage: an analysis of the relationship between training and performance. *International Entrepreneurship and Management Journal*. 2009(5):139–163.
4. Toscano F., Bigliardi E., Poleyaya M. V., Kamneva E. V., Zappala S. Working remotely during the COVID-19 Pandemic. *Psychology in Russia: state of the art*. 2022(1):3–19.
5. Fojtík R. Problems of distance education. *ICTE Journal*. 2018(1):14–23.
6. Золотухина О. Э., Комышова Л. Н. Дистанционное обучение персонала в современном обществе. Профессиональные компетенции государственных служащих: формирование и развитие: Материалы межвузовской научно-практической конференции. Воронеж: «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», Воронежский филиал; 2016:24–28.
Zolotukhina O. E., Komysheva L. N. Distance training of personnel in modern society. In: Professional competencies of civil servants: formation and development: Proceedings of the interuniversity scientific and practical conference. Voronezh: Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Voronezh Branch; 2016:24–28. (In Russ.).
7. Джаферова А. О. Направления совершенствования системы обучения персонала организации путем введения системы дистанционного обучения. *Экономика и предпринимательство*; 2020(5):863–866.
Dzhaferova A. O. Directions for improving the organization's personnel training system by introducing a distance learning system. *Ekonomika i predprinimatelstvo*; 2020(5):863–866. (In Russ.).
8. Beaudin P. B. Keeping online asynchronous discussions on topic. *Journal of Asynchronous Learning Networks*. 1999(3). URL: http://www.aln.org/alnweb/journal/Vol3_issue2/beaudin.htm.
9. Yarovaya O., Yarovaya L., Bogatskaya E. Distance learning during coronavirus: problems and solutions. *E 3S Web of Conferences* 210;2020:18051.
10. Panda S., Mishra S., Murthy C. R. K. Human resource development for distance education. In S. Garg, C. Puranik, V. Venkaiah, & S. Panda, eds. *Four decades of distance education in india: reflections on policy and practice*. New Delhi: Viva Books; 2006. URL: https://www.researchgate.net/publication/307432778_Human_resource_development_for_distance_education.
11. Ananchenkova P., Ponomareva E. Distance learning technologies in corporate training: Experience by russian companies. The 12 th International Scientific Conference eLearning and Software for Education Bucharest; 2016:292–295.
12. Облогина К. В., Федотова М. А. Совершенствование системы дистанционного обучения персонала организации. *Московский экономический журнал*. 2020(8):501–510.
Oblogina K. V., Fedotova M. A. Improving the distance learning system for the organization's personnel. *Moskovskiy ekonomicheskij zhurnal*. 2020(8):501–510. (In Russ.).
13. Селиванова Е. Ю. К вопросу о применении digital-технологий в обучении персонала. Научный форум: Экономика и менеджмент Сборник статей по материалам VII международной заочной научно-практической конференции. 2017. М.: Международный центр науки и образования; 2017:124–128.

- Selivanova E. Yu. To the question of the use of digital technologies in personnel training. In: Scientific forum: Economics and management. Collection of articles based on materials of the VII International Correspondence Scientific and Practical Conference. 2017. Moscow: International Center for Science and Education; 2017:124–128.
14. Коленко Э.А. Критерии эффективности управления персоналом в условиях дистанционного обучения. *Вопросы педагогики*. 2022(2–1):152–153.
Kolenko E.A. Criteria for the effectiveness of personnel management in the context of distance learning. *Voprosy pedagogiki*. 2022(2–1):152–153. (In Russ.).
 15. Voit N., Kirillov S., Bochkov S. Application of augmented reality technology for teaching industrial specialties in practice. 11 international conference on education and new learning technologies. *Proceedings*. 2019: 7256–7259.
 16. Имамутдинова Н.И. Роль корпоративного дистанционного обучения в развитии персонала. Наука и образование: сохраняя прошлое, создаем будущее, сборник статей X Международной научно-практической конференции: в 3 частях. Пенза: Наука и Просвещение; 2017:96–99.
Imamutdinova N.I., The role of corporate distance learning in personnel development. In: Science and education: preserving the past, creating the future, collection of articles of the X International Scientific and Practical Conference: in 3 parts. Penza: Science and Education; 2017:96–99. (In Russ.).
 17. Данилов О.Е., Поздеева О.Г. Особенности дистанционного обучения. Проблемы и перспективы развития образования: материалы V Междунар. науч. конф. (г. Пермь, март 2014). Пермь: Меркурий; 2014:34–37. URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/101/5176>.
Danilov O.E., Pozdeeva O.G. Features of distance learning. In: Problems and prospects for the development of education: materials of the V Intern. scientific conf. (Perm, March 2014). Perm: Mercury; 2014:34–37. URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/101/5176>. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR

Елена Владимировна Камнева — кандидат психологических наук, доцент департамента психологии и развития человеческого капитала, Финансовый университет, Москва, Россия

Elena V. Kamneva — Cand. Sci. (Psych.), Assoc. Prof. of Department of Psychology and Human Capital Development, Financial University, Moscow, Russia

<https://orcid.org/0000-0002-6165-1339>

ekamneva@fa.ru

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.

Статья поступила 17.08.2022; принята к публикации 20.10.2022.

Автор прочитала и одобрила окончательный вариант рукописи.

The article was received 17.08.2022; accepted for publication 20.10.2022.

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