Анисимова Н. Ю.[1]

[1] Институт экономики и управления (структурное подразделение) федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского», Крым, Симферополь, Россия

Организация подготовки кадров в цифровой экономике

ЦИТИРОВАТЬ СТАТЬЮ:

Анисимова Н. Ю. Организация подготовки кадров в цифровой экономике // Креативная экономика. — 2021. — Том 15. — № 3. — С. 735–748. doi: 10.18334/ce.15.3.111846

АННОТАЦИЯ:

Актуальность вопросов организации подготовки кадров в цифровой экономике подтверждается значимостью роли высококвалифицированного персонала в условиях цифровой трансформации современных производственно-трудовых отношений. Научное обоснование реорганизации системы подготовки кадров от традиционного образования к дистанционному и смешанному обучению необходимо как с теоретико-методологической, так и организационно-практической точек зрения. В статье на основании анализа существующих методов организации подготовки кадров обоснована необходимость использования системно-процессного подхода, выделены классификационные признаки форм получения образования и обучения, показаны их взаимосвязь и взаимодействие. Дана развернутая характеристика смешанного обучения как совокупности традиционных и инновационных образовательных технологий, выявлены его достоинства и недостатки. Мониторинг организационных изменений системы подготовки кадров в цифровой экономике представлен оценкой ее элементов, включая институциональных участников, материально-техническое обеспечение и образовательную инфраструктуру. В заключение сделан вывод об объективном характере глобальных изменений организации подготовки кадров в условиях цифровизации, необходимости дальнейших научных исследований и разработке новых методологических подходов к цифровым производственно-трудовым отношениям.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: подготовка кадров, организация, цифровизация, системно-процессный подход, традиционное образование, самообразование, смешанное обучение

ОБ АВТОРАХ

Анисимова Наталья Юрьевна, доцент кафедры государственного и муниципального управления, кандидат экономических наук, доцент (anisimova.99@mail.ru)

издательство КРЕАТИВНАЯ ЭКОНОМИКА

creativeconomy.ru

ISSN 1994-6929

Anisimova N.Yu.[1]

[1] Institute of Economics and Management (division) of the Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Education «V. I. Vernadsky Crimean Federal University», Russia

Staff training in the digital economy

CITE AS:

Anisimova N.Yu. (2021) Organizatsiya podgotovki kadrov v tsifrovoy ekonomike [Staff training in the digital economy]. *Kreativnaya ekonomika. 15.* (3). — 735-748. doi: 10.18334/ce.15.3.111846

ABSTRACT:

The relevance of staff training in the digital economy is confirmed by the importance of the role of highly qualified personnel in the digital transformation of modern industrial and labour relations. The scientific justification for the reorganization of the staff training system from traditional education to distance and blended learning is necessary from both theoretical and methodological and organizational and practical points of view. Based on the analysis of the existing methods of staff training, the need to use a system-process approach is justified. The author of the article identifies the classification characteristics of forms of education and training and shows their relationship and interaction. A detailed characteristic of blended learning as a set of traditional and innovative educational technologies is given. Its advantages and disadvantages are revealed. The monitoring of organizational changes in the training system in the digital economy is presented by an assessment of its elements, including institutional participants, logistics and educational infrastructure. The conclusion was made about the objective nature of global changes in staff training in the conditions of digitalization, the need for further scientific research and the development of new methodological approaches to digital industrial and labour relations.

KEYWORDS: staff training, organization, digitalization, system-process approach, traditional education, self-education, blended learning

JEL Classification: I26, J82, O33, I29

Received: 08.03.2021 / **Published:** 31.03.2021
© Author(s) / Publication: CREATIVE ECONOMY Publishers
For correspondence: Anisimova N.Yu. (anisimova.99@mail.ru)

Введение

Понятие подготовки кадров как системы и одновременно межотраслевого процесса формирования и эффективного функционирования человеческого капитала сформировалось относительно недавно. Как доминирующий фактор производства персонал и его личностные характеристики стали рассматриваться только в индустриальной экономике, обретя новые черты в постиндустриальный период [1, 2] (*Smirnov, 2016; Isachkin, 2019*). Данный подход можно назвать узким, системно-процессным, тогда как широкий, эволюционный подход считает истоками подготовки кадров зарождение образования как общественных отношений по поводу присвоения, производства и накопления знаний [3, 4] (*Konopatov, Starozhuk, Rumyantsev, 2019; Angeloni, 2020*).

Несомненно, профессиональное образование является фундаментом системы подготовки кадров, особенно в его основной, базовой части. Однако только им не ограничивается — процесс подготовки кадров является непрерывным, сопровождая не только всю трудовую карьеру работника, но и производственно-хозяйственную деятельность организации. Социально-экономические преобразования последнего десятилетия выдвинули на первый план научных исследований категорию самообучения не только индивида, но и функционирующей организации [5, 6] (*Ovchinnikov, Chumakova, 2020; Kulkova, Kuryachaya, 2020*).

Возможности самообразования как глобальной технологии обучения стали доступны благодаря цифровизации экономики. Цифровые коммуникации позволили овладевать новыми знаниями, умениями и навыками не только студентам, но и работникам, уже занятым профессиональной деятельностью, в свободное от нее время. Соответствующим образом изменилась и организация подготовки кадров, начиная от ее материально-технического обеспечения и заканчивая образовательными технологиями. Учитывая, что этот процесс протекает относительно короткий период времени, методологические подходы к его сущности и содержанию в полной мере не сформированы.

Цель статьи — научное обоснование реорганизации системы подготовки кадров в условиях цифровизации экономики.

Материалы и методы

В контексте данного исследования под «организацией» понимается одновременно строение и устройство системы подготовки кадров и составляющая процесса управления этой системой, содержание которой заключается в коор-

creativeconomy.ru

ISSN 1994-6929

динации действий ее отдельных элементов и достижении взаимного соответствия их функционирования [7] (Raisberg, Lozovsky, Starodubtseva, 2019). Данное определение соответствует системно-процессному подходу, который наиболее точно отражает особенности подготовки кадров как динамичной системы, постоянно адаптирующейся как под требования рынка труда, так и трудовой деятельности индивида.

Системно-процессный подход позволяет охарактеризовать подготовку кадров в цифровой экономике как концептуально новый уровень образования, ознаменовавший очередной этап изменений структуры его укрупненных функций. В доиндустриальный период преобладающей в этой структуре являлась функция накопления и сохранения знаний, в индустриальную эпоху — функция их передачи и массовой ретрансляции, в постиндустриальной, цифровой экономике, на первый план выходит разработка новых знаний и овладение методикой их создания в течение всей жизни человека.

Таким образом, цифровизация образования меняет не только способы передачи знаний и технологии обучения, она меняет саму систему и процесс подготовки кадров. Об этом свидетельствует и многообразие новых терминов, продуцируемых цифровой экономикой, часть из которых нашла свое нормативное закрепление в Федеральном законе РФ «Об образовании в Российской Федерации» [8]. В частности, ст. 16 данного Закона устанавливает порядок реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, ст. 17 — формы получения образования и формы обучения, включая самообразование.

Данные формы соотносятся с терминологией, принятой ЮНЕСКО для отражения уровней институционализации системы подготовки кадров и включающей формальное, неформальное и информальное образование [9, 10] (*Moldovan, Bocoş-Binţinţan, 2015; Gorshkova, 2020*). Под формальной формой образования при этом понимается иерархически упорядоченная система обучения с выдачей соответствующего диплома, неформальной — разнообразные формы дополнительного образования с получением удостоверения или сертификата, информальной — индивидуальная траектория самообразования без документально зафиксированного результата.

Традиционная форма получения образования, согласно действующему национальному законодательству, включает очное, очно-заочное и заочное обучение. Такие формы, как экстернат и вечернее обучение, отдельного правового статуса не получили, однако ст. 33 и ст. 34 Федерального закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» регламентируют возможность прохождения обучения экстерном при освоении образовательных программ

в форме самообразования. В традиционных формах обучения основой образовательного процесса выступает аудиторное общение преподавателей и обучающихся, а носителями информации — преимущественно печатные издания.

Электронное обучение представляет собой образовательную технологию, в процессе освоения которой основными носителями учебной информации выступают электронные образовательные ресурсы, а общение преподавателей и обучающихся основано на использовании коммуникационных технологий.

Дистанционное обучение подразумевает индивидуальный процесс получения компетенций и способов познавательной деятельности обучающегося, который происходит при опосредованном взаимодействии участников образовательного процесса в виртуальной среде, функционирующей на основе современных психолого-педагогических и коммуникационных технологий.

Отдельные авторы выделяют и такую нетрадиционную форму получения образования, как мобильное обучение [11, 12] (*García, López, Castillo, 2019; Osadchaya, 2020*). Данная форма предусматривает обучение с использованием мобильных устройств, в частности нетбуков, планшетов, персональных цифровых помощников, аудиоустройств для записи и прослушивания лекций, электронных книжек, мобильных телефонов, смартфонов, карманных персональных компьютеров и т. д. Мобильное обучение, по мнению его сторонников, предоставляет обучающемуся более высокий уровень интерактивности и свободы передвижения по сравнению с дистанционной формой получения образования, что позволяет идентифицировать его как отдельную образовательную технологию. С нашей точки зрения, это выделение является недостаточно обоснованным, так как критерием их классификации в данном контексте выступает не сам процесс обучения, а его материально-техническое обеспечение.

Перечисленные формы получения образования и формы обучения в условиях цифровизации можно сгруппировать следующим образом (рис. 1):

Анализируя представленные на рисунке 1 современные формы подготовки кадров, можно констатировать, что, несмотря на различные классификационные признаки, все они тесно взаимосвязаны между собой. Так, формальное, традиционное и аудиторное обучение одинаковы и по сути, и по содержанию, отличаясь лишь формулировками понятийного аппарата. Электронное и мобильное обучение можно объединить одним термином «дистанционное», так как эти образовательные технологии осуществляются в онлайн-формате. Но самым комплексным понятием из рассмотренных форм получения образования является смешанное обучение, возникшее на пересечении традиционных и инновационных образовательных технологий.

creativeconomy.ru

ISSN 1994-6929

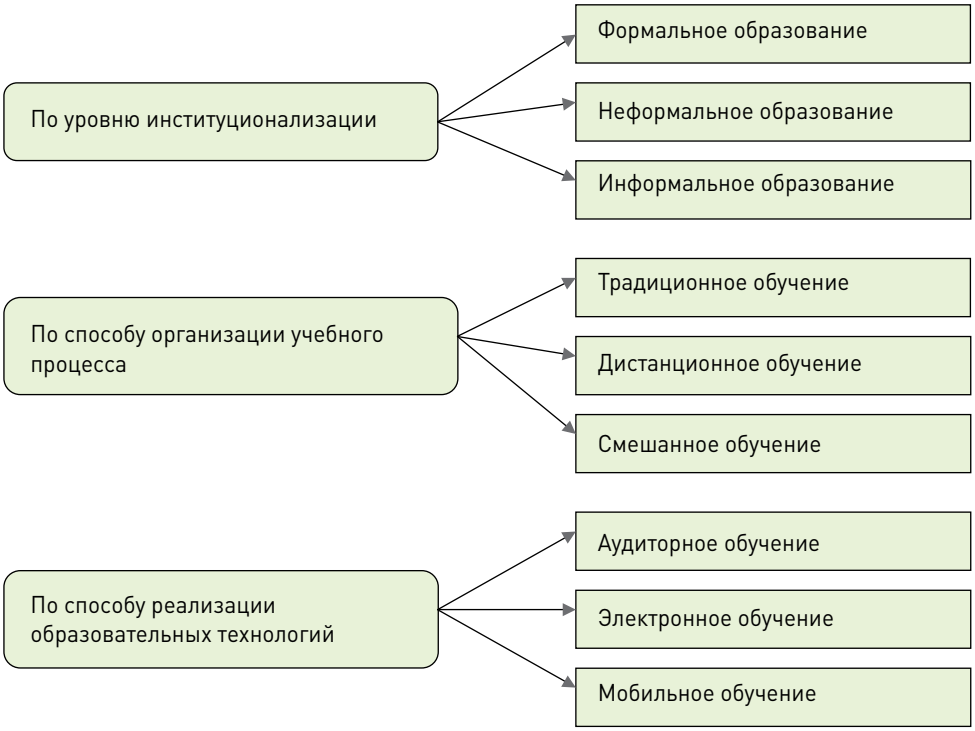


Рисунок 1. Классификация форм подготовки кадров в цифровой экономике
Источник: составлено автором.

Результаты

Смешанное обучение (*англ.* blended learning) в отечественной научной литературе трактуется достаточно широко, как с точки зрения самого определения, так и его внутреннего содержания [13] (*Mardoyan, 2020*). Наряду с понятием «смешанное» используются термины «комбинированное» и «гибридное», которые характеризуют данную форму получения образования, как:

1) процесс обучения, при котором традиционные технологии объединяются с инновационными технологиями электронного, дистанционного и мобильного обучения с целью оптимизации теоретической и практической подготовки обучающихся;
2) образовательную концепцию, в рамках которой обучающийся получает знания, навыки и умения как самостоятельно (онлайн), так и взаимодействуя с преподавателем (офлайн);
3) целенаправленный процесс приобретения компетенций в условиях интеграции аудиторной и внеаудиторной учебной деятельности субъ-

ектов образовательного процесса на основе взаимного дополнения технологий традиционного, электронного, дистанционного и мобильного обучения.

Несмотря на различия в трактовках, все авторы сходятся в том, что смешанное обучение позволяет минимизировать недостатки и традиционного, и дистанционного образования, в то же время более полно используя их преимущества. К наиболее значимым из них можно отнести [14] (*Ustyuzhanina, Evsyukov, 2018*):

- увеличение доступности образования в условиях как внутренних, так и внешних ограничений;
- расширение возможностей выбора у всех участников процесса подготовки кадров;
- снижение трансакционных издержек системы подготовки кадров;
- решение проблем социализации, воспитания, обучения конвенциальным ролям и нормам;
- передача неявного знания, неотделимого от человека, но передаваемого другому лицу в процессе совместной деятельности.

Следует отметить, что последние две задачи играют особую роль в процессе подготовки кадров в условиях цифровой экономики. Психологическая поддержка обучающихся и искусство интеллектуального поиска являются сегодня основными причинами нецелесообразности полной цифровизации системы образования, несмотря на имеющиеся у нее преимущества.

Смешанное обучение благодаря разнообразным вариантам сочетания традиционной и дистанционной технологий обладает достаточно обширным аппаратом образовательных моделей [15] (*Shrol, 2016*). Из них наиболее апробированными в педагогической практике являются следующие:

1. Ротационные модели (Rotation modal) — обучение реализуется в рамках одной дисциплины (либо курса) и предполагает чередование аудиторных занятий и опосредованного взаимодействия участников образовательного процесса с использованием информационно-коммуникационных технологий. Порядок чередования форм обучения может быть фиксированным (по расписанию) или гибким, используются интерактивные методы работы, индивидуальные и групповые проекты, консультации, письменные задачи и т. п.

Реализация ротационной модели может проходить по четырем образовательным траекториям:

1.1. Ротация по станциям (Station Rotation) — это модель организации курса, в котором обучающиеся переходят между разными «станциями»

creativeconomy.ru

ISSN 1994-6929

(персонализированное онлайн-обучение, работа с преподавателем, работа в группах) в пределах одного или нескольких кабинетов.

1.2. Ротация по лабораториям (Lab Rotation) — эта модель организации предусматривает освоение учебной программы в условиях электронного обучения на специальном сайте образовательного учреждения и в специально оборудованных компьютерных аудиториях. Помимо онлайн-курсов возможно и традиционное обучение.

1.3. «Перевернутый класс» (Flipped Classroom) — в этой модели базовая теоретическая часть курса осваивается обучающимися самостоятельно, в онлайн-режиме. Затем на основе полученных знаний и соответствующих инструкций они переходят к проектной деятельности, получая дополнительную информацию от преподавателя.

1.4. Индивидуальная ротация (Individual rotation) — это модель, при которой каждый обучающийся имеет индивидуальный график, со свободным (необязательным) посещением всех доступных «станций».

2. Гибкая модель (Flex model) — направлена на усвоение большей части учебной программы в условиях электронного обучения, в режиме онлайн в пределах образовательной организации. Преподаватель выступает в роли координатора, объясняя сложные для понимания темы в коллективном и индивидуальном порядке.

3. Модель «Сделай сам» (Self-Blend или A La Carte) — предоставляет обучающимся возможность выбирать дополнительные курсы к основному образованию как в одном, так и в нескольких образовательных учреждениях. Данная модель требует высокой мотивации студентов к обучению.

4. Модель обогащенного виртуального обучения (Online Driver или Enriched Virtual model) — данная модель направлена на самостоятельное освоение большей части учебной программы с помощью электронных ресурсов и консультаций с преподавателем как в офлайн-, так и в онлайн-режиме.

Технология смешанного обучения иллюстрирует организационные изменения процесса подготовки кадров в цифровой экономике, трансформация же внутреннего строения традиционной системы подготовки кадров представлена в таблице 1.

Как видно из содержания таблицы 1, элементы данной системы качественно видоизменились под влиянием процесса цифровизации, начиная с учебных учреждений и заканчивая образовательной инфраструктурой. На смену традиционным аудиторным занятиям пришли различные формы внеаудиторного обучения с использованием цифровых технологий. Это позволило активнее вовлекать в процесс подготовки кадров не только

Таблица 1

Характеристика элементов организации подготовки кадров

Элемент	Формы обучения		
	Традиционное	Дистанционное	Смешанное
Образовательные организации	Государственные и частные учебные заведения	Организации, реализующие онлайн-технологии обучения	Учебные заведения и организации, функционирующие в онлайн и офлайн форматах
Преподаватели	Дипломированные педагоги, ученые и профессионалы	Педагоги, ученые и специалисты различного уровня профессионализма	
Обучающиеся	Студенты, официально прикрепленные к учебному заведению	Студенты организаций основного и дополнительного профессионального образования, слушатели курсов, программ переподготовки и повышения квалификации, обучающих тренингов, блогов и др.	
Материально-техническое обеспечение	Учебные аудитории, печатная литература, компьютерная техника	Образовательные пространства и технические средства связи с доступом к глобальным компьютерным сетям	Учебные аудитории, образовательные пространства, средства связи с доступом к внешним и внутренним компьютерным сетям
Образовательная инфраструктура	Внутренние средства связи образовательных учреждений, Интранет, телефония	IP-телефония, Интернет	Интранет, Интернет, Экстранет

Источник: составлено автором.

creativeconomy.ru

выпускников системы среднего общего образования, но и работающих специалистов, как для целей повышения их квалификации, так и профессиональной переподготовки.

Несмотря на внедрение Министерством труда и социальной защиты РФ профессиональных стандартов для различных сфер и направлений деятельности [16], многие коммерческие предприятия подбирают кадры, исходя из реальной компетентности работника, а не подтверждающих ее документов. В свою очередь, цифровизация процесса образования позволяет уже принятым на работу сотрудникам получить необходимый диплом без отрыва от трудовой деятельности, в свободное от работы время. Условия дистанционной работы, закрепленной Трудовым кодексом РФ [17], открывают еще

ISSN 1994-6929

больше возможностей для совмещения трудовых и образовательных задач конкретного работника.

Цифровая экономика меняет и подходы к организации деятельности образовательных учреждений как источников продуцирования знаний, умений и навыков. Глобализация цифрового пространства позволяет обучающимся получать необходимые компетенции не только в официально лицензированных учебных учреждениях, но и у специалистов-практиков, ведущих образовательные курсы, блоги, семинары. Аналогичным образом могут повышать свое педагогическое мастерство и преподаватели, участвуя в мастер-классах и передавая накопленный опыт коллегам. Онлайн-формат международных научно-практических конференций создает мощное интеллектуальное поле общемирового уровня без привязки к конкретной территории и необходимости длительного отрыва от педагогической деятельности.

Трансформация формы организации подготовки кадров влечет за собой и изменение роли преподавателя в образовательном процессе. В дистанционном обучении педагог становится тьютором, осуществляющим методическое руководство учебным процессом, в смешанном — фасилитатором, обеспечивающим оптимальную групповую коммуникацию всех участников, включая их интеллектуальное, психологическое и социальное взаимодействие.

Развитие цифровых отношений ведет к снижению не только трансакционных издержек системы подготовки кадров, но и к удешевлению и упрощению технических средств коммуникации. Наряду с разработкой электронных девайсов с привлекательными потребительскими характеристиками и сложных программно-вычислительных комплексов рынок предлагает все большее количество доступных моделей для получения информационного контента. Множится и разнообразие коммуникационных сетей, составляющих инфраструктуру системы подготовки кадров, от локальных до глобальных, с различными вариантами доступа и защиты данных.

Таким образом, организация подготовки кадров в цифровой экономике трансформируется как с точки зрения образовательного процесса, так и внутреннего устройства системы, продуцирующей высококвалифицированных специалистов. Она имеет свои достоинства и недостатки по сравнению с традиционной формой обучения, однако является объективной реальностью в условиях цифровизации общественных отношений.

Заключение

С позиции системно-процессного подхода организацию подготовки кадров можно рассматривать и как совокупность ее структурных элементов, и как составляющую процесса управления этой системой. Основой организации

подготовки кадров выступает система образования, официально подтверждающая уровень квалификации профессиональных работников, однако в условиях цифровизации решаемые ею задачи существенно меняются. Статус современного педагога трансформируется от тьютора до фасилитатора, а в перечне выполняемых функций информационная уступает место социально-коммуникационной.

Цифровая экономика расширяет понятие подготовки кадров до неформального и информального образования, закрепляет инновационные технологии дистанционного, электронного и мобильного обучения. В организации образовательного процесса меняется состав и структура институциональных участников и закрепляются новые формы продуцируемых ими производственно-трудовых отношений. Все перечисленные элементы реорганизации традиционной системы подготовки кадров отражают лишь наиболее существенные стороны этого объективного процесса, требуют дальнейшего изучения и соответствующего методологического обоснования. ■

ИСТОЧНИКИ:

1. Смирнов И. В. Эволюционные проблемы изменения характера трудовой деятельности // Вестник Томского государственного университета. Экономика. — 2016. — № 1(33). — с. 60-64. — doi: 10.17223/19988648/33/18.
2. Исачкин В. С. Структурные основы теории постиндустриального общества // Теория и практика общественного развития. — 2019. — № 5(135). — с. 53-56. — doi: 10.24158/tipor.2019.5.8.
3. Конопатов С. Н., Старожук Е. А., Румянцев С. Н. Модернизация образования: перестройка или эволюция? // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Проблемы высшего образования. — 2019. — № 2. — с. 39-44.
4. Angeloni S. Education first: What really matters in working for sustainability // Futures. — 2020. — p. 102552. — doi: 10.1016/j.futures.2020.102552.
5. Овчинников Д. Д., Чумакова Т. Н. Управляемое самообучение — основная парадигма современного высшего образования // Вестник Донского государственного аграрного университета. — 2020. — № 4-2(38). — с. 65-68.
6. Кулькова И. А., Курячая Е. А. Самообучающиеся организации: количественные показатели // Компетентность. — 2020. — № 8. — с. 34-37. — doi: 10.24411/1993-8780-2020-10804.
7. Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь. — М.: ИНФРА-М, 2019. — 512 с.

ISSN 1994-6929

8. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ. КонсультантПлюс. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 20.02.2021).
9. Moldovan O., Bocoş-Binţinţan V. The Necessity of Reconsidering the Concept of Non-formal Education // Procedia — Social and Behavioral Sciences. — 2015. — p. 337-343. — doi: 10.1016/j.sbspro.2015.11.245.
10. Горшкова В. В. Аксиологический потенциал современного информального образования // Академия профессионального образования. — 2020. — № 4(95). — с. 9-13.
11. García M. V., López M. F. B., Castillo M. Á. S. Determinants of the acceptance of mobile learning as an element of human capital training in organisations // Technological Forecasting and Social Change. — 2019. — p. 119783. — doi: 10.1016/j.techfore.2019.119783.
12. Осадчая И. В. Мобильное обучение как приоритетный вектор цифровой педагогики // Проблемы современного педагогического образования. — 2020. — № 66-1. — с. 152-155.
13. Mardoyan A. Blended learning. Theoretical basis: definitions, models and a framework // Bulletin of the Russian-Armenian University.Humanities and Social Sciences. — 2020. — № 2(35). — p. 161-172.
14. Устюжанина Е. В., Евсюков С. Г. Цифровизация образовательной среды: возможности и угрозы // Вестник Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова. — 2018. — № 1(97). — с. 3-12.
15. Шроль Т. С. Змішане навчання як нова форма організації ІКТ-освіти // Наукові записки РДГУ. Оновлення змісту, форм та методів навчання і виховання в закладах освіти. — 2016. — № 13(56). — с. 166-170.
16. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»: Федеральный закон РФ от 02.05.2015 г. № 122-ФЗ. КонсультантПлюс. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_178864/ (дата обращения: 27.02.2021).
17. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ. КонсультантПлюс. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 28.02.2021).

REFERENCES:

Angeloni S. (2020). *Education first: What really matters in working for sustainability Futures. 120* 102552. doi: 10.1016/j.futures.2020.102552.

García M. V., López M. F. B., Castillo M. Á. S. (2019). *Determinants of the acceptance of mobile learning as an element of human capital training in organisations Technological Forecasting and Social Change. 149* 119783. doi: 10.1016/j.techfore.2019.119783.

Gorshkova V. V. (2020). *Aksiologicheskiy potentsial sovremennogo informalnogo obrazovaniya* [Axiological potential of modern informal education]. *Akademiya professionalnogo obrazovaniya.* (4(95)). 9-13. (in Russian).

Isachkin V. S. (2019). *Strukturnye osnovy teorii postindustrialnogo obshchestva* [Structural foundations of the theory of post-industrial society]. *Theory and practice of social development.* (5(135)). 53-56. (in Russian). doi: 10.24158/tipor.2019.5.8.

Konopatov S. N., Starozhuk E. A., Rumyantsev S. N. (2019). *Modernizatsiya obrazovaniya: perestroyka ili evolyutsiya?* [Modernization of education: reformation or evolution?]. *Bulletin of Voronezh State University. Series: problems of higher education.* (2). 39-44. (in Russian).

Kulkova I. A., Kuryachaya E. A. (2020). *Samoobuchayushchiesya organizatsii: kolichestvennye pokazateli* [Quantitative indicators characterizing a self-learning organization]. *Kompetentnost*. (8). 34-37. (in Russian). doi: 10.24411/1993-8780-2020-10804.

Mardoyan A. (2020). *Blended learning. Theoretical basis: definitions, models and a framework Bulletin of the Russian-Armenian University. Humanities and Social Sciences.* (2(35)). 161-172.

Moldovan O., Bocoş-Binţinţan V. (2015). *The Necessity of Reconsidering the Concept of Non-formal Education Procedia — Social and Behavioral Sciences. 209* 337-343. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.11.245.

Osadchaya I. V. (2020). *Mobilnoe obuchenie kak prioritetnyy vektor tsifrovoy pedagogiki* [Mobile learning as a priority vector of digital pedagogy]. *Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya.* (66-1). 152-155. (in Russian).

Ovchinnikov D. D., Chumakova T. N. (2020). *Upravlyaemoe samoobuchenie — osnovnaya paradigma sovremennogo vysshego obrazovaniya* [Managed self-learning — the main paradigm of modern higher education]. *Vestnik Donskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta*. (4-2(38)). 65-68. (in Russian).

ISSN 1994-6929

Rayzberg B. A., Lozovskiy L.Sh., Starodubtseva E. B. (2019). *Sovremennyy ekonomicheskiy slovar* [Modern Economic Dictionary] (in Russian).

Shrol T. S. (2016). *Zmishane navchannya yak nova forma organizatsiï IKT-osviti* [Blended learning as a new form of ICT education organization]. *Naukovi zapiski RDGU. Onovlennya zmistu, form ta metodiv navchannya i vikhovannya v zakladakh osviti.* (13(56)). 166-170. (in Russian).

Smirnov I. V. (2016). *Evolyutsionnye problemy izmeneniya kharaktera trudovoy deyatelnosti* [Evolutionary change in the nature of the problem of employment]. *Tomsk State University Journal of Economics.* (1(33)). 60-64. (in Russian). doi: 10.17223/19988648/33/18.

Ustyuzhanina E. V., Evsyukov S. G. (2018). *Tsifrovizatsiya obrazovatelnoy sredy: vozmozhnosti i ugrozy* [Digitalization of the educational environment: opportunities and threats]. *Bulletin of Plekhanov Russian University of Economics.* (1(97)). 3-12. (in Russian).