

Научная статья

УДК 316.334

DOI: 10.35854/2219-6242-2023-4-503-512

Онлайн-платформы в практике корпоративного обучения

Ольга Александровна Никифорова

Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия,
nikifolga@gmail.com

Аннотация. В статье представлен обзор существующих в литературе подходов теоретиков и практиков к использованию онлайн-платформ для обучения сотрудников. Авторами проанализировано большое количество актуальных статей и исследований, посвященных опыту корпоративного онлайн-обучения. Выделены положительные и отрицательные стороны образовательных онлайн-платформ. К преимуществам использования последних на основе опыта компаний можно отнести следующие: автоматизацию рутинных процессов преподавания, повышенный уровень свободы обучающихся (самостоятельность в выборе времени и места обучения), неограниченный доступ к контенту, широкий выбор сервисов, курсов, выбор которых осуществляется в зависимости от размера компании и задачи обучения, минимизацию личных контактов (при пандемии). Кроме того, авторы сосредоточили внимание и на негативных аспектах платформенного обучения. Среди них — отсутствие личного общения, сложности получения обратной связи от наставника, теоретической и практической разработки возрастной специфики применения цифровых материалов, временные затраты на разработку, материальные ресурсы для внедрения, администрирования, разработки курсов.

Ключевые слова: корпоративное обучение, образовательные онлайн-платформы, системы дистанционного обучения, обучение и развитие персонала

Для цитирования: Никифорова О. А. Онлайн-платформы в практике корпоративного обучения // Социология и право. 2023. Т. 15. № 4. 503–512. <https://doi.org/10.35854/2219-6242-2023-4-503-512>

Original article

Online-platforms in the practice of corporate training

Olga A. Nikiforova

St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russia, nikifolga@gmail.com

Abstract. The article presents a review of the existing in the literature approaches of theorists and practitioners to the use of online platforms for employee training. The authors analyzed a large number of relevant articles and studies on the experience of corporate online training. The positive and negative sides of online educational platforms are highlighted. The following can be attributed to the advantages of using the latter based on the experience of companies: automation of routine teaching processes, increased level of freedom of learners (autonomy in choosing the time and place of training), unlimited access to content, a wide range of services, courses, the choice of which is made depending on the size of the company and the task of training, minimization of personal contacts (in case of pandemic). In addition, the authors also focused on the negative aspects of platform learning. Among them are the

lack of personal communication, difficulties in getting feedback from the tutor, theoretical and practical development of age specific application of digital materials, time costs for development, material resources for implementation, administration, course development.

Keywords: corporate training, online educational platforms, distance learning systems, personnel training and development

For citation: Nikiforova O.A. Online-platforms in the practice of corporate training. *Sociology and Law*. 2023;15(4):503-512. (In Russ.). <https://doi.org/10.35854/2219-6242-2023-4-503-512>

Введение

Компания заинтересована в постоянном развитии сотрудников и их трудового потенциала для повышения продуктивности труда, что становится стимулом создания корпоративных систем обучения. Из-за неопределенности и чувства подвижности мира в развитии компетенций заинтересован и сотрудник, поскольку такие умения позволяют чувствовать конкурентное преимущество на рынке труда, успешнее и быстрее приспосабливаться к изменяющимся условиям.

Тем не менее поиск, разработка, адаптация и обслуживание платформы является дорогостоящей статьей затрат предприятия, что останавливает процесс цифровизации обучения. Как следствие, могут быть упущены многие возможности. В связи с этим возникает необходимость поиска возможностей реализации онлайн-платформ, эффективность которых можно было бы оценить. Существующие подходы к оценке эффективности корпоративного обучения могут быть применены к корпоративному обучению с помощью онлайн-платформ, но также требуют адаптации.

Постановка проблемы

В последние несколько лет прослеживается значительное увеличение количества компаний, которые применяют онлайн-платформы в практике обучения сотрудников. Об этом свидетельствует и статистика в поисковой системе Google по запросу «LMS», как видно на рисунке 1.

Данная диаграмма показывает степень заинтересованности темой относительно самого высокого значения показателя по регионам и временным периодам. При этом максимальное значение показателя — 100 баллов, соответствующих самому высокому уровню заинтересованности темой и, соответственно, популярности запроса. Таким образом, повышенную популярность запроса мы видим с начала 2020 г., а пиковую — в начале 2022 г. Сегодня популярность запроса также остается значительной.

Системы дистанционного обучения (СДО), или Learning Management System (LMS), являются оптимальным и доступным способом обеспечения эффективного корпоративного обучения. Постоянный прогресс IT-технологий стабильно продуцирует инновации решений и возможностей, формирующих оптимальные с точки зрения затрат ресурсов способы организации обучения персонала в дистанционном режиме [1]. Тем не менее существует множество компаний, которые не стремятся внедрять LMS в свою деятельность.

Обучение с помощью онлайн-платформ может подойти ограниченному количеству компаний, сотрудники которых готовы к инновациям. Так, можно выделить несколько характеристик персонала, который может проходить обучение с использованием онлайн-платформ:

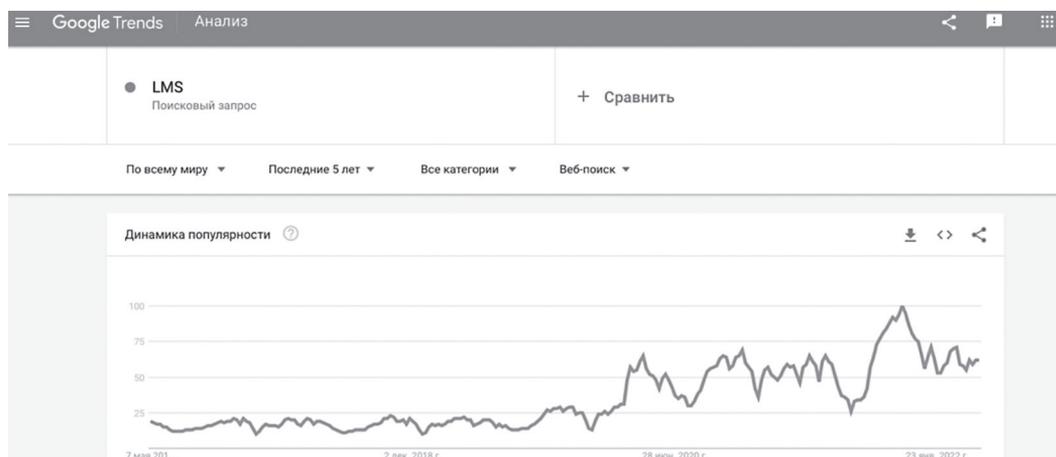


Рис. 1. Статистика запросов LMS в поисковой системе Google
Fig. 1. Statistics of LMS queries in Google search engine

Источник: составлено автором.

- работник, которому присущи высокая мотивация и самоорганизация, а также опыт управления своим временем и активностями;
- работник, который обладает сформированной потребностью саморазвития, готов к принятию на себя ответственности за ее осуществление и делает это по мере необходимости;
- работник, обладающий качеством общительности, готов вступать в деловые контакты и понимает значимость контактов и знакомств как для развития собственной карьеры, так и для развития компании;
- работник, который не только понимает необходимость постоянного обучения, но и способен быстро обучаться на основе высокой мотивированности и самоорганизованности.

Выделим ключевые параметры обучения персонала в онлайн-формате:

1. Одним из главных параметров выбора между дистанционным и традиционным форматом обучения служит цель подготовки. Обучение в традиционном формате предполагает медленный процесс преобразования трудового потенциала работника, затрагивающий многие уровни этого потенциала, и оно рассчитано на то, что работник будет трудиться в организации в течение продолжительного времени. Традиционное образование должно сочетаться с пониманием карьерных перспектив в организации со стороны работника. Онлайн-обучение в дистанционном формате предполагает освоение работниками определенных навыков и получение определенных знаний о каком-либо аспекте их трудовых обязанностей. Оно носит характер массовости и краткосрочности.

2. Обучение персонала является необходимой компонентой управления им. Онлайн-обучение в дистанционном формате выполняет функцию способа управления развитием карьеры, этот способ контролирует работник. Прохождение онлайн-обучения следует включать в систему оценивания эффективности данного сотрудника для компании. При должной степени развитости организационной культуры в компании сотрудник может осуществлять самостоятельный поиск дистанционных вариантов обучения, осознавая необходимость такого обучения. В этой ситуации существенными становятся процедуры согласования содержания обучения работника с целями и задачами компании. Эти процедуры строятся

по принципу диалога в системе управления. Устоявшиеся в организационной социологии методы выявления потребностей работников в обучении требуют ориентации на четко прописанные квалификационные требования к каждому сотруднику. Активность работников по отношению к выбору формы и содержания обучения оказывается компонентой структуры трудовой мотивации и структуры лояльности к компании.

SWOT-анализ внедрения онлайн-платформ в практику корпоративного обучения

Рассмотрим мнение современных авторов об онлайн-платформах для обучения. А. М. Павлова в своем обобщающем анализе преимуществ и спорных моментов онлайн-обучения сотрудников формулирует ключевые параметры развития этой формы обучения [2]. Исследователь делает вывод о том, что переход к дистанционным и смешанным формам обучения продиктован не только сложившейся эпидемиологической ситуацией, но и необходимостью снижения транзакционных издержек работодателя в этой сфере. В работе рассмотрены не только достоинства онлайн-обучения, но и недостатки организационного и психологического характера. Выделены основные стратегические ориентиры обучения персонала организаций в режиме онлайн. По мнению А. М. Павловой, установка на непрерывное образование (*life long learning*), возможность выстраивать индивидуальные образовательные траектории и развитие онлайн-обучения могут стать при условии согласования образовательных потребностей работника и задач организации инструментом карьерного развития и сопровождения персонала.

Ш. И. Раззаков, У. З. Нарзиев, Р. Б. Рахимов анализируют как положительные, так и отрицательные стороны обучения [3]. К положительным ученые относят:

- наличие возможности выбрать любой имеющийся в открытом доступе онлайн-курс;
- свободу выбора обучающегося в организации графика обучения, места обучения и продолжительности отдельных занятий;
- возможность иметь доступ к образовательному ресурсу из любой точки мира, в которой существует сеть Интернет;
- конвертацию в образовательный процесс новейших достижений IT-технологий и высокую эффективность этой конвертации;
- экономию денежных средств обучающимися;
- наличие доступного контакта с преподавателем;
- неактуальность проблемы опозданий и пропусков занятий.

Вместе с тем достоинства онлайн-обучения имеют ряд спорных моментов, которые следует учитывать не только при прохождении онлайн-курсов, но и в случае организации обучения в таком формате. Основной видится проблема контроля и оценки получаемых знаний. Данная оценка должна осуществляться по завершении обучения. В традиционной системе обучения она осуществляется в двух формах: устной и письменной. При осуществлении контроля оценки при прохождении онлайн-обучения значительно возрастает риск недобросовестного прохождения курса со стороны обучающегося, при котором отсутствует гарантия того, что обучающийся прошел курс и систему оценивания по нему самостоятельно. Это придает вероятностный характер оценке знаний при онлайн-обучении.

Согласно исследованиям Н. В. Ломовцевой, необходимо соблюдать ряд принципов при осуществлении контроля в ситуации онлайн-обучения [4]:

- принцип объективности — необходимо снизить до минимума воздействие субъективного фактора;
- принцип демократичности — необходимо, чтобы все обучающиеся, знания которых оцениваются, были в равном положении при прохождении контроля;
- принцип массовости и кратковременности — необходимо осуществлять контроль полученных знаний у большого числа обучающихся в минимальный период.

В настоящее время наиболее эффективным методом контроля и оценки знаний при прохождении онлайн-обучения признано тестирование. К тому же целесообразно разрабатывать тесты для каждого уровня овладения материалом. Всего выделяют четыре уровня: во-первых, уровень узнавания и запоминания; во-вторых, уровень воспроизведения; в-третьих, уровень осмысления и понимания; в-четвертых, уровень применения.

Результаты оценки знаний обучающихся зависят и от качества разработки тестов. В связи с этим сформулированы основные принципы и этапы разработки тестовых заданий. На первом этапе необходимо осуществить выбор содержания тестовых заданий, на втором — выбрать их форму, на третьем — создать инструкции и описание теста, на четвертом — осуществить апробацию теста. Затем следует этап интерпретации результатов. Завершающим этапом служит экспертиза качества теста.

Дж.-М. Баталла-Бускетс и К. Пачеко-Бернал пишут, что использование онлайн-платформ для обучения на рабочем месте с каждым годом набирает наибольшую популярность [5]. Особый интерес в статье представляют итоги опроса с участием 2 000 сотрудников ведущего Европейского сберегательного банка CaixaBank. В процессе опроса выявлены мотивы и факторы, которыми руководствуются сотрудники при прохождении привычного обучения на предприятии и обучения с помощью онлайн-платформ.

Результаты показывают, что работники воспринимают электронное обучение как более гибкую и современную методику обучения. Вместе с тем для работников привычное обучение на рабочем месте по-прежнему воспринимается как более мотивирующая методика по сравнению с онлайн-обучением, поскольку обычно участники обучения получают обратную связь от тренера в режиме реального времени.

В исследовании обращено внимание и на то, что преимущества онлайн-платформ для обучения могут быть четко сформулированы для работодателя (так как представляют собой гибкий и эффективный способ развития навыков и знаний сотрудников). Но, с точки зрения сотрудников, преимущества онлайн-платформ обучения не настолько очевидны и во многом зависят от их отношения к новым технологиям, их умения приспосабливаться к быстро изменяющимся реалиям.

В. Т. Ченг и Ч. Чен полагают, что электронное обучение все чаще используют организации для повышения квалификации работников [6]. Особенно популярными онлайн-платформы становятся из-за эффекта снижения затрат при замене традиционного обучения. Однако указано, что в небольшом количестве источников проведена оценка эффективности такого вида обучения, особенно для линейного персонала. Речь идет о том, что в последние годы активно обсуждалась оценка системы электронного обучения в академической сфере, но представлено немного сведений об электронном обучении на рабочем месте, перспективе управления знаниями в области электронного. Нечасто раскрывают темы о том, как отрасль может расширить зону применения электронного обучения и создать позитивный эффект.

В исследовании проведена оценка линейного персонала и отражена эффективность использования такого вида обучения. Результаты показывают, что системы электронного обучения полезны. А. Ахмадпур, С. М. Мирдамади, С. Солтани рассматривают возможность внедрения онлайн-платформ для обучения сотрудников и выделяют ряд трудностей, с которыми могут столкнуться компании [7]. Успешное внедрение систем электронного обучения в основном зависит от отношения сотрудников к технологиям и готовности их использовать. В своем исследовании ученые рассмотрели отношение работников сельскохозяйственной сферы к использованию электронного обучения для обучения без отрыва от производства в Иране и факторов, влияющих на это. Краткое описание исследования: для сбора данных методом интервью использована структурированная анкета. Результаты показывают, что отношение работников к электронному обучению в целом видится положительным. Уровень знаний работников об электронном обучении, доступ к технической поддержке и их мотивация существенно влияют на их отношение к использованию онлайн-обучения на рабочем месте.

Ю. Н. Короленко пишет о том, что существуют положительные и отрицательные стороны онлайн-обучения [8]. Во-первых, одним из существенных преимуществ онлайн-обучения являются свобода и самостоятельность в обучении людей, которые это обучение проходят. Иными словами, время сотрудника, проходящего обучение и его наставника, четко не регламентировано, каждый может выполнять свои функции независимо друг от друга, в удобное время, в границах периода выполнения задания. Прежде всего повышается доступность образования, прослеживается свобода выбора времени и продолжительности обучения. Тем не менее это можно считать и спорным моментом, поскольку возникает проблема определения того, какой именно образовательный ресурс удовлетворит потребности в обучении из множества альтернативных образовательных ресурсов, представленных в интернет-пространстве. В связи с этим повышаются временные затраты на поиск и выбор варианта.

Во-вторых, неоспоримым достоинством онлайн-обучения выступает адаптивность такого формата обучения, поскольку существует возможность построить план обучения под индивидуальные особенности обучающегося. В-третьих, онлайн-платформы предоставляют выбор времени и места обучения, создавая гибкость. Кроме того, существуют категории потенциальных учащихся, которые не в силах проходить традиционное обучение (например, пожилые, инвалиды, проживающие в отдаленных от мест нахождения образовательных учреждений районах, а также люди, которые совмещают несколько активностей, работу и учебу, то есть такие, которые не в состоянии выделять стабильно часть своего дня на образование). В-четвертых, создание онлайн-платформы значительно экономит средства для компаний, предоставляющих онлайн-курсы. Речь идет о сокращении расходов на аудиторские фонды, оборудование, персонал по различным его группам: профессорско-преподавательский, учебно-вспомогательный, административный. Снижаются издержки по осуществлению нормативного регулирования процесса обучения на транспортные расходы и командировочные. Онлайн-формат оказывается выгодным и для работников, которые могут проходить обучение без отрыва от производства, при этом обучение можно в таких условиях проходить сразу по нескольким образовательным продуктам. При онлайн-обучении происходит персонализация за счет оперативной связи с преподавателем (куратором) курса, что отсутствует при традиционном обучении, если преподаватель взаимодействует с потоком в аудитории. Многим известно и еще об одном значимом преимуществе онлайн-формы: такой курс можно пересматривать в любой удобный момент времени.

Ограничения корпоративного онлайн-обучения

Однако существуют и ограничения во взаимодействии субъектов онлайн-образования. Первая сложность — нормативно-технологическая. В ходе онлайн-обучения, связанного с выдачей документа об образовании, возникает проблема идентификации пользователя во время процесса обучения. Если предоставление электронной копии документов, необходимых для образовательного процесса и получения диплома, регулируется законодательно процедурами подачи заявлений и т. п., то в период онлайн-сессий отразить, кто именно сидит по ту сторону экрана, сложно. Процедура прокторинга на контрольных точках требует видеонаблюдения или очного участия.

Вторая проблема — недостаток практических знаний. Часть из них сложно или невозможно передать онлайн. Третью группу проблем охарактеризуем как сугубо психологическую, связанную со становлением и функционированием личности. Во-первых, реализация образования только в онлайн-формате, как показала пандемия, искажает телесный и эмоциональный опыт, особенно на ранних этапах развития. Во-вторых, электронные средства обучения не слишком подходят для развития общекультурных компетенций (*soft skills*), поскольку полноценный диалог возможен при непосредственном контакте. Бесконтактное взаимодействие приводит к дефициту межличностного взаимодействия с преподавателями как носителями профессионального опыта, смыслов и ценностей профессии, ограничивает интериоризацию (присвоение) нормативов профессиональной деятельности, приводит к преимущественной ориентации на манипулятивные профессиональные действия, затрудняет процесс порождения и интерпретации студентами личностных смыслов обучения.

Кроме того, самостоятельность в освоении материала требует не только развитых силы воли, ответственности и самоконтроля, но и навыков эффективной организации собственной деятельности и активности. Большинство таких сформированных навыков не имеют. Поддерживать нужный темп обучения без контроля со стороны удастся не всем.

При внедрении онлайн-платформы может возникнуть ситуация, при которой компания обращается к сторонним провайдерам, оказывающим услуги по администрированию платформы. Изначально они оказывают услуги по разработке обучающего портала. Но, поскольку все доступы к администрированию находятся у провайдера, отказаться от их услуг сложно.

Исследователи выделяют и положительные, и отрицательные стороны онлайн-платформ, возможности и сложности, с которыми компания может столкнуться при переходе с традиционных методик обучения на обучение с помощью онлайн-платформ. В таблице 1 представлен SWOT-анализ внедрения онлайн-платформ в практику корпоративного обучения.

Выводы

Таким образом, онлайн-платформы при реализации корпоративного обучения имеют огромное количество плюсов. Но в полной мере заменить традиционные способы обучения с сохранением эффективности пока невозможно. Главной сложностью является отсутствие личного общения (особенно спонтанного). Компании, переходящие на обучение с помощью онлайн-платформ, создают возможность участия в учебном процессе сотрудников, которые не могут посещать привычные тренинги. Такими сотрудниками могут быть удаленные работники или люди с ограниченными возможностями здоровья.

Таблица 1

SWOT-анализ «Внедрение онлайн-платформ в практику корпоративного обучения»

Table 1. SWOT-analysis "Introduction of online platforms in the practice of corporate training"

<p style="text-align: center;">Сильные стороны</p> <p>1) автоматизация рутинных процессов преподавания; 2) минимизация контактов (при пандемии); 3) повышенный уровень свободы: самостоятельность в выборе времени и места обучения; 4) неограниченный доступ к контенту; 5) огромное количество сервисов для обучения в цифровой среде, выбор которых осуществляется в зависимости от размера компании и задачи обучения</p>	<p style="text-align: center;">Слабые стороны</p> <p>1) сложности получения обратной связи от наставника обучения; 2) отсутствие личного общения; 3) как правило, отсутствуют теоретические и практические разработки возрастной специфики использования цифровых материалов; 4) для апробации онлайн-платформы также необходимы время и ресурсы компании</p>
<p style="text-align: center;">Возможности</p> <p>1) обмен опытом с российскими и зарубежными коллегами; 2) создание инклюзивных способов обучения для людей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)</p>	<p style="text-align: center;">Угрозы</p> <p>1) утечка данных из-за сложности хранения и обмена персональными данными, а также сохранения безопасности обучающихся и компаний в цифровой среде</p>

Источник: составлено автором.

В качестве основных аргументов, которые компании могут учитывать для принятия решения об использовании онлайн-платформ, авторы предлагают следующие:

- возможность создания индивидуализации учебных траекторий и автоматизации рутинных процессов преподавания;
- онлайн-платформы могут открыть доступ к неограниченному контенту (текстам, иллюстрациям, видеоматериалам и т. п.). С этих сервисов может происходить взаимосвязь с иностранными коллегами, появляется возможность обмена опытом без обязательного знания иностранных языков;
- существует огромное количество сервисов для обучения в цифровой среде, выбор такого сервиса зависит от компании и задачи обучения. Для такой апробации онлайн-платформы необходимы время и ресурсы компании;
- система контроля за результатами обучения развита в меньшей степени: прокторинг применяет незначительное количество компаний, проконтролировать самостоятельность выполнения назначенного курса очень сложно;
- отсутствуют, как правило, теоретические и практические разработки возрастной специфики использования цифровых материалов;
- в условиях использования широкого перечня платформ, ресурсов и сервисов актуальными становятся вопросы хранения и обмена персональными данными, а также безопасности обучающихся и компаний в цифровой среде.

Список источников

1. Кривогорницына О. С., Калинин Н. В. Оценка эффективности использования электронных образовательных систем в корпоративном обучении // Научные исследования студентов в решении актуальных проблем АПК: материалы всерос. науч.-практ. конф. (Иркутск, 04–05 марта 2021 г.). Т. II. Иркутск: Иркутск. ГАУ. 2021. С. 71–76.

2. Павлова А. М. Обучение персонала в онлайн-формате: возможности и ограничения // Профессиональное образование и рынок труда. 2021. № 3. С. 99–104. DOI: 10.52944/PORT.2021.46.3.008
3. Раззаков Ш. И., Нарзиев У. З., Рахимов Р. Б. Контроль знаний в системе дистанционного обучения // Молодой ученый. 2014. № 7. С. 70–73.
4. Ломовцева Н. В. Контроль учебной деятельности в дистанционном обучении // Экономика образования. 2009. № 2. С. 93а–94.
5. Batalla-Busquets J.-M., Pacheco-Bernal C. On-the-job e-learning: Workers' attitudes and perceptions // The International Review of Research in Open and Distributed Learning. 2013. Vol. 14. No. 1. P. 40–64. DOI: 10.19173/irrodl.v14i1.1304
6. Cheng W. T., Chen C. The impact of e-learning on workplace on-the-job training // International Journal of e-Education, e-Business, e-Management and e-Learning. 2015. Vol. 5. No. 4. P. 212–228. DOI: 10.17706/ijeeee.2015.5.4.212-228
7. Ahmadpour A., Mirdamadi S. M., Soltani S. Attitude towards on-the-job e-learning: The case of agricultural extension workers in Iran // Journal of Agricultural Science and Technology. 2016. Vol. 18. No. 1. P. 27–38. URL: <https://jast.modares.ac.ir/article-23-4238-en.pdf> (дата обращения: 20.06.2023).
8. Короленко Ю. Н. Онлайн-обучение как одна из форм повышения квалификации персонала // Исследование, систематизация, кооперация, развитие, анализ социально-экономических систем в области экономики и управления (ИСКРА — 2018): сб. тр. I Всерос. школы молодых ученых, Симферополь-Судак, 2–7 октября 2018 г. / под общ. ред. В. М. Ячменевой. Симферополь-Судак: Ариал, 2018. С. 211–214.

References

1. Krivogornitsyna O.S., Kalinin N.V. Evaluation of the effectiveness of using e-learning systems in corporate training. In: Students' scientific research in solving current problems of the agricultural industry. Proc. All-Russ. sci.-pract. conf. (Irkutsk, March 04-05, 2021). Vol. II. Irkutsk: Irkutsk State Agrarian University; 2021:71-76. (In Russ.).
2. Pavlova A.M. Online staff training: Opportunities and limitations. *Professional'noe obrazovanie i rynek truda = Vocational Education and Labour Market*. 2021;(3):99-104. (In Russ.). DOI: 10.52944/PORT.2021.46.3.008
3. Razzakov Sh.I., Narziev U.Z., Rakhimov R.B. Knowledge control in the distance learning system. *Molodoi uchenyi = Young Scientist*. 2014;(7):70-73. (In Russ.).
4. Lomovtceva N.V. The control of learning activity in distant education. *Ekonomika obrazovaniya = Economics of Education*. 2009;(2):93a-94. (In Russ.).
5. Batalla-Busquets J.-M., Pacheco-Bernal C. On-the-job e-learning: Workers' attitudes and perceptions. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*. 2013;14(1):40-64. DOI: 10.19173/irrodl.v14i1.1304
6. Cheng W.T., Chen C.-C. The impact of e-learning on workplace on-the-job training. *International Journal of e-Education, e-Business, e-Management and e-Learning*. 2015; 5(4):212-228. DOI: 10.17706/ijeeee.2015.5.4.212-228
7. Ahmadpour A., Mirdamadi S.M., Soltani S. Attitude towards on-the-job e-learning: The case of agricultural extension workers in Iran. *Journal of Agricultural Science and Technology*. 2016; 18(1):27-38. URL: <https://jast.modares.ac.ir/article-23-4238-en.pdf> (accessed on 20.06.2023).
8. Korolenko Yu.N. Online training as a form of staff development. In: Research, systematization, cooperation, development, analysis of socio-economic systems in the field of economics and management (ISKRA-2018). Proc. 1st All-Russ. school of young scientists (Simferopol-Sudak, October 2-7, 2018). Simferopol-Sudak: Arial; 2018:211-214. (In Russ.).

Информация об авторе

О. А. Никифорова — кандидат социологических наук, доцент кафедры организационного поведения и управления персоналом Высшей школы менеджмента СПбГУ; 199034, Санкт-Петербург, Университетская набережная, д. 7–9.

Information about the author

O. A. Nikiforova — PhD in Sociology, Associate Professor at the Organizational Behavior and Personnel Management Department Petersburg University; 7–9 Universitetskaya emb., St. Petersburg 199034, Russia.

Конфликт интересов: автор декларирует отсутствие конфликта интересов, связанных с публикацией данной статьи.

Conflict of interest: the author declares no conflict of interest related to the publication of this article.

Статья поступила в редакцию 15.11.2023; одобрена после рецензирования 13.12.2023; принята к публикации 20.12.2023.

The article was submitted 15.11.2023; approved after reviewing 13.12.2023; accepted for publication 20.12.2023.