

KADR TƏLİMİNĐƏ MÜASİR YANAŞMALAR: ONLARIN ÜSTÜNLÜKLƏRİ VƏ ÇATIŞMAZLIQLARI

Daxil olub: 5 fevral 2025-ci il
Qəbul olunub: 19 mart 2025-ci il

Received: 5 February 2025
Accepted: 19 March 2025

Çinarə Hüseynli¹, Kənul Ağayeva²

¹magistr, UNEC;

²i.e.n., dosent, Azərbaycan Memarlıq və İnşaat

Universiteti; UNEC

¹huseynli.jhinara.hasangulu.2023@unec.edu.az;

²konul.agayeva@azmiu.edu.az

¹<https://orcid.org/0009-0004-0804-5585>

²<https://orcid.org/0000-0002-7455-073X>

Xülasə

İşçilərin təlimi təşkilatların davamlı uğuru üçün çox vacibdir. Təhsilə müasir yanaşmalar texnologiya və rəqəmsallaşmanın təsiri altında dəyişmiş, daha çevik və interaktiv olmuşdur. Bu yanaşmalar arasında onlayn təhsil, mobil öyrənmə, simulyasiya və oyun əsaslı öyrənmə kimi üsullar diqqət çəkir. Bu üsullar zaman və məkandan asılı olmayaraq işçilərin təlimində böyük rahatlıq yaradır. Bu məqalənin məqsədi mövcud kadr hazırlığı metodlarının üstünlüklerini və çatışmazlıqlarını təhlil edərək təşkilatlara təlim strategiyalarını inkişaf etdirməyə kömək etməkdir.

Texnologiyanın təqdim etdiyi imkanlar sayəsində işçilər vaxt və ya məkan məhdudiyyəti olmadan təlim ala və öz sürətlərində öyrənmək azadlığına sahib ola bilərlər. Bununla belə, bu yanaşmaların da bəzi məhdudiyyətləri var. Buna görə də, müasir təlim metodlarını uğurla tətbiq etmək üçün təşkilatların işçilərinin texnologiyaya uyğunlaşa bilməsini və onlayn təlimləri ənənəvi üsullarla balanslaşdırılmasını təmin etmək vacibdir.

Açar sözlər: kadr hazırlığı, müasir tədris metodları, rəqəmsallaşma, onlayn öyrənmə, fərdiləşdirilmiş təlim.

MODERN APPROACHES TO STAFF TRAINING, THEIR ADVANTAGES AND DISADVANTAGES

Chinara Huseynli¹, Konul Agayeva²

¹master's student, UNEC;

² candidate of Economic Sciences, ass. Professor, Azerbaijan University of Architecture and Civil Engineering, UNEC

Abstract

Staff training is critical to the sustainable success of organizations. Modern approaches to education have changed under the influence of technology and

digitalization and have become more flexible and interactive. Among these approaches, methods such as online education, mobile learning, simulation and game-based learning stand out. These methods provide great convenience in training employees regardless of time and place. In addition, personalized training content can be adapted to the speed and learning style of each person. The purpose of this article is to help organizations develop their training strategies by analyzing the advantages and disadvantages of modern methods of staff training.

Thanks to the opportunities offered by technology, employees can undergo training without restrictions of time and place and can learn at their own pace. Therefore, to successfully implement modern training methods, it is important for organizations to ensure that their employees can adapt to technology and balance online training with traditional methods.

Keywords: *personnel training, modern training methods, digitalization, online training, personalized learning.*

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ В ОБУЧЕНИИ ПЕРСОНАЛА: ИХ ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ

Чинара Гусейнли¹, Кёнуль Агаева²

¹магистрант, UNEC

² к.э.н., доцент, Азербайджанский архитектурно-строительный университет, UNEC

Резюме

Обучение персонала имеет решающее значение для устойчивого успеха организаций. Современные подходы к образованию изменились под влиянием технологий и цифровизации и стали более гибкими и интерактивными. Среди этих подходов выделяются такие методы, как онлайн-образование, мобильное обучение, моделирование и обучение в играх. Эти методы обеспечивают большое удобство в обучении сотрудников независимо от времени и места. Кроме того, персонализированное содержание обучения может быть адаптировано к скорости и стилю обучения каждого человека. Цель этой статьи – помочь организациям разработать свои стратегии обучения путем анализа преимуществ и недостатков современных методов обучения персонала.

Благодаря возможностям, предлагаемым технологиями, сотрудники могут проходить обучение без ограничений по времени и месту и иметь возможность учиться в своем собственном темпе. Поэтому для успешного внедрения современных методов обучения организациям важно обеспечить возможность

адаптации своих сотрудников к технологиям и сбалансированно сочетать онлайн-обучение с традиционными методами. Все эти аспекты рассматриваются в статье более подробно.

Ключевые слова: подготовка кадров, современные методы обучения, цифровизация, онлайн-обучение, персонализированное обучение.

Введение

Предметом данной статьи являются преимущества и недостатки новых подходов к подготовке кадров в современное время. Развитие человеческих ресурсов стало одним из важнейших стратегических направлений современных организаций. В нашу эпоху, когда технологии быстро развиваются, а рабочая среда динамична, применение более инновационных и эффективных подходов, чем традиционные методы обучения, становится все более актуальным. Интеграция современных образовательных подходов в обучение сотрудников не только повышает общую производительность организации, но и поддерживает индивидуальное развитие. По этой причине тема настоящего исследования имеет большое академическое и практическое значение.

Основная цель исследования – проанализировать преимущества и недостатки применения современных подходов личностного обучения на рабочем месте. Задача исследования – определить, какие преимущества эти подходы создают для организаций и с какими проблемами они сталкиваются. Методологически это будет сделано с использованием теоретического подхода. Такой подход поможет лучше понять плюсы и минусы современных методов обучения. Ограничения исследования могут существовать в связи с тем, что некоторые методы не полностью реализованы в определенных организациях и что среди участников имеется разный опыт.

Основными источниками, на которые цитируется исследование, являются статьи о современных образовательных подходах, научные журналы и исследования, посвященные изучению эффективности образовательных программ для сотрудников организаций. Эти источники играют важную роль в формировании теоретических основ и методов анализа исследования.

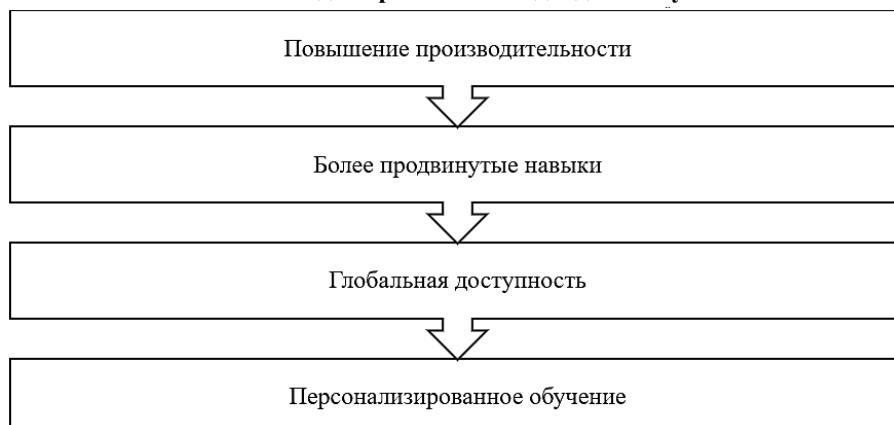
Обучение персонала является решающим фактором успеха и устойчивости организаций. Особенно в современном быстро меняющемся деловом мире возросла потребность в обучении сотрудников, чтобы идти в ногу с постоянно

развивающимися технологиями, бизнес-процессами и требованиями клиентов. Цифровизация, искусственный интеллект, автоматизация и другие технологические инновации заменяют традиционные методы образования и делают образовательные процессы более эффективными и доступными.

Отвечая на эту потребность, современные подходы к обучению направлены на то, чтобы предложить не только инструменты, предлагаемые технологиями, но и гибкий и персонализированный контент обучения, который соответствует стилю обучения сотрудников. Процесс цифровизации ускорился, особенно в условиях пандемии, и современные методы, такие как дистанционное образование и платформы онлайн-обучения, получили широкое распространение. Это изменило потребность в образовании как на индивидуальном, так и на институциональном уровне.

Вклад современных подходов к обучению в организациях весьма обширен. Эти вклады можно перечислить следующим образом:

Схема 1. Вклад современных подходов к обучению



Источник: Составлено автором на основе материалов Brown & Thompson, 2019.

Повышение производительности: сотрудники могут пройти обучение в более короткие сроки и более эффективно. Благодаря цифровым инструментам образование становится независимым от времени и места, ускоряя процесс обучения.

Более продвинутые навыки: методы обучения, поддерживаемые технологиями, позволяют сотрудникам совершенствовать свои цифровые навыки. Кроме того, такие методы, как геймификация, укрепляют навыки сотрудников по решению проблем и сотрудничеству.

Глобальная доступность: методы онлайн-обучения облегчают доступ к сотрудникам в глобальном масштабе. Сотрудники в разных регионах могут одновременно получать доступ к одному и тому же контенту.

Персонализированное обучение: платформы обучения, поддерживаемые искусственным интеллектом, могут предлагать индивидуальный контент в соответствии со стилем обучения каждого сотрудника, обеспечивая тем самым более эффективное обучение.

Современные подходы к обучению могут использоваться в различных секторах и на различных организационных уровнях. Некоторые примеры областей:

Корпоративное обучение. Компании могут обучать своих сотрудников, отслеживать развитие сотрудников и повышать производительность с помощью цифровых платформ и онлайн-инструментов.

Образовательные учреждения. Школы и университеты могут обучать учащихся с помощью интерактивного цифрового контента и обеспечивать равенство в образовании, особенно с помощью возможностей дистанционного образования.

Сектор здравоохранения. Виртуальные симуляции и цифровые платформы могут использоваться для обучения современным знаниям и навыкам медицинских работников.

Промышленные зоны. В производственных и технологических сферах сотрудники могут пройти обучение по технике безопасности и использованию машин с помощью приложений виртуальной реальности (VR) или дополненной реальности (AR).

Государственный и социальный сектор. Качество услуг можно повысить посредством онлайн-обучения государственных служащих и специалистов сферы социальных услуг.

Целью данного исследования является изучение преимуществ и недостатков современных подходов к подготовке кадров. Цель — проанализировать, как инновации, которые приходят с цифровизацией, особенно в сфере образования, трансформируют образовательные процессы и повышают производительность сотрудников.

Целью исследования является предоставление информации организациям по следующим вопросам:

- а) Как они могут организовать свои учебные процессы более эффективным и экономящим время способом благодаря современным подходам?
- б) Понять, как цифровые инструменты и платформы преобразуют образование, и информировать организации о том, как интегрировать эти технологии.
- в) Привлечь внимание к ограничениям и потенциальным проблемам современных методов обучения и предложить предложения о том, как организации могут преодолеть эти проблемы.

В результате современные подходы к обучению произвели революцию в сфере обучения сотрудников, используя преимущества, предлагаемые цифровыми технологиями. Создание гибких, доступных и персонализированных процессов обучения помогает организациям обучать более эффективных и результативных сотрудников. Однако эти методы обучения также имеют некоторые недостатки; в частности, могут возникнуть такие трудности, как недостатки технологической инфраструктуры и потеря мотивации. В этом исследовании подчеркиваются эти недостатки и представлены предложения о том, как добиться более эффективных образовательных подходов в будущем. Чтобы успешно внедрить современные методы обучения, организациям необходимо улучшить свою инфраструктуру и повысить цифровые навыки своих сотрудников.

Основная часть исследования

В основной части исследования подробно рассматриваются теоретические основы современных подходов к подготовке персонала и способы применения этих подходов в организациях. В этой части представлен обширный обзор литературы и соответствующие примеры применения современных образовательных методов как с теоретической, так и с прикладной точки зрения.

Современные образовательные подходы, в отличие от традиционных методов обучения, стараются организовать развитие сотрудников более гибко, индивидуально и технологично. Традиционные методы обучения в основном основывались на аудиторном обучении и формальном обучении.

Но современные подходы, онлайн-образование, мобильное обучение, игровое образование (геймификация), симуляция и т.д. включает в себя инновационные методы, такие как основной целью этих подходов является поддержка непрерывного и эффективного профессионального развития сотрудников.

Онлайн-образование является одним из основных элементов современных образовательных подходов. Этот метод предлагает гибкий и эффективный по времени вариант обучения сотрудников. Платформы онлайн-обучения позволяют сотрудникам учиться самостоятельно и посещать занятия в любое время [1].

Мобильное обучение — это подход, который позволяет сотрудникам получать доступ к учебным материалам из любого места и в любое время. Благодаря мобильным приложениям и платформам образовательный процесс становится более интерактивным и доступным.

Игровой подход к обучению используется для повышения мотивации сотрудников и большего вовлечения их в процесс обучения. Игровые методы также помогают развивать такие навыки, как решение проблем, сотрудничество и соревнование.

Различные академические источники по современным образовательным подходам стараются следовать последним тенденциям и инновационным методам в сфере обучения сотрудников организаций. Обзор литературы показывает, что изменение методов обучения тесно связано с требованиями рынка труда. На первый план выходят не только теоретические знания, но и развитие практических навыков.

Многие исследования показывают, что онлайн-образование повышает эффективность обучения сотрудников. Кроме того, онлайн-образовательный контент можно легко обновлять и охватить более широкую аудиторию, что позволяет демократизировать образование [1].

Мобильное обучение позволяет сотрудникам учиться, где угодно, используя свои мобильные устройства. Сопутствующие исследования показывают, что мобильное обучение обеспечивает более высокий уровень мотивации и вовлеченности, чем традиционные методы обучения.

Обучение на основе игр признано эффективным подходом как для социального сотрудничества, так и для индивидуального обучения. Исследования показывают, что методы геймификации улучшают навыки командной работы и решения проблем среди сотрудников.

Организации используют разные возможности и методы при применении современных образовательных методов. В дополнение к онлайн- и мобильному обучению организаций часто предлагают своим сотрудникам современные обучающие платформы и программы. Целью этих приложений является

не только повышение знаний сотрудников, но и поддержка их профессионального развития [2].

Многие организации предлагают своим сотрудникам программы онлайн-обучения, что делает процесс образования глобальным. Такой подход предотвращает привязку обучения к временным и пространственным границам.

Методы моделирования позволяют сотрудникам прочувствовать ситуации, с которыми они могут столкнуться в реальной рабочей обстановке. Этот подход играет важную роль в превращении теоретических знаний в практические навыки.

Методы геймификации гарантируют, что сотрудники будут учиться с более высокой мотивацией и улучшат сотрудничество между командами. Эти подходы направлены как на индивидуальное, так и на групповое развитие.

Современные подходы к обучению персонала предлагают различные преимущества для развития сотрудников организаций. Онлайн-обучение, мобильное образование и игровые методы обучения делают развитие сотрудников более доступным и интерактивным. Однако применение этих подходов может также представлять определенные проблемы. В частности, у некоторых сотрудников могут возникнуть проблемы с адаптацией технологий и мотивацией. По этой причине организации должны гарантировать, что при реализации этих подходов учитываются как технологические потребности, так и потребности сотрудников [2].

Исследования показывают, что для успешной реализации современных образовательных подходов важны взвешенный подход и правильный выбор стратегии. Организации не должны уклоняться от внедрения современных технологий при организации программ обучения и развития, но также должны учитывать ограничения этих подходов [3].

Современные подходы к обучению персонала: преимущества и недостатки

Обучение персонала является одним из ключевых факторов, определяющих успех организаций. Постоянное совершенствование навыков и знаний сотрудников увеличивает конкурентные преимущества организации и повышает производительность. Технологические разработки, быстрые изменения в деловом мире и новые методы обучения существенно изменили понимание подготовки кадров.

В то время как традиционные методы обучения заменяются цифровыми и гибкими стратегиями обучения, современные подходы открывают большие возможности для организаций, но могут также иметь некоторые недостатки [4].

Описание современных образовательных подходов

Современная подготовка кадров основана на использовании технологий и инновационных методик обучения. Эти подходы направлены на то, чтобы сделать процесс обучения сотрудников более эффективным, гибким и персонализированным. Такие методы, как цифровые платформы, дистанционное образование, учебные программы с поддержкой искусственного интеллекта, обучение на основе игр (геймификация) и микрообучение, входят в число часто используемых сегодня образовательных технологий.

Гибкость и доступность

Одним из самых больших преимуществ современных методов обучения является то, что сотрудники могут получить доступ к учебным материалам независимо от времени и места. Благодаря онлайн-платформам сотрудники могут проходить обучение в любое время и прогрессировать в удобном для них темпе. Такая гибкость особенно полезна для глобальных организаций, работающих в разных часовых поясах.

Индивидуализированное образование

Благодаря возможностям, предоставляемым технологиями, можно предложить индивидуальное содержание обучения в соответствии со стилем обучения и скоростью каждого сотрудника. Системы на базе искусственного интеллекта отслеживают прогресс сотрудников и рекомендуют им более эффективные программы обучения. Это обеспечивает более персонализированный опыт обучения и позволяет сотрудникам достигать лучших результатов.

Эффективность времени и затрат

Традиционные методы обучения обычно включают проезд, проживание, учебные материалы и расходы на инструктора. Однако решения для онлайн-обучения устраняют большую часть этих затрат, значительно сокращая бюджеты организаций на обучение. Кроме того, обучение сотрудников без траты времени за пределами офиса позволяет им продолжать свое развитие, не препятствуя непрерывности бизнеса [3].

Интерактивные и совместные образовательные процессы

Инновационные инструменты обучения, такие как геймификация, обеспечивают процессы, которые дополнительно привлекают, мотивируют и поощряют сотрудников к обучению. Эти методы обеспечивают более активный опыт обучения, повышая участие и обеспечивая постоянство знаний. Платформы социального обучения также позволяют сотрудникам получать более богатый опыт обучения, взаимодействуя друг с другом.

Схема 2. Преимущества и недостатки современных подходов к подготовке кадров



Источник: Krauss, A., & Meyer, M. (2022). *Employee development in the digital age: A study on the effectiveness of e-learning*.

Быстрое и масштабируемое обучение

После подготовки обучающего контента его можно быстро доставить большой аудитории сотрудников. Специально для глобальных организаций современные методы обучения позволяют быстро проводить обучение в разных регионах и на разных языках [3].

Проблемы технологического доступа и инфраструктуры

Чтобы применять современные методы обучения, сотрудники и организации должны иметь определенную технологическую инфраструктуру. Такие программы обучения могут быть неэффективными, особенно для сотрудников, у которых нет доступа к Интернету и цифровым устройствам. Кроме того, некоторые сотрудники могут быть не знакомы с технологиями, что может негативно повлиять на эффективность процессов обучения.

Снижение человеческого взаимодействия

Традиционные методы обучения основаны на личном взаимодействии, и в этом процессе между тренером и сотрудником может быть установлена прямая связь. Однако в современном образовании, особенно онлайн-образовании, взаимодействие людей может быть ограничено. Это может сделать процесс обучения непродуктивным и холодным для некоторых сотрудников. Кроме того, некоторые навыки и знания можно приобрести только посредством непосредственного практического взаимодействия.

Отсутствие мотивации и самодисциплины

Сотрудники могут испытывать потерю мотивации, проходя самостоятельно онлайн-обучение. Особенно сотрудники с низкими навыками тайм-менеджмента и самодисциплины могут пренебрегать процессами обучения. Это может привести к таким проблемам, как невозможность завершения или неэффективного проведения обучения.

Качество образовательного контента

Программы онлайн-обучения и инструменты цифрового обучения часто содержат много контента. Однако качество этого контента не всегда может быть стандартным. Некоторые учебные материалы могут быть недостаточно подробными или устаревшими. Это может привести к тому, что сотрудники не смогут получить доступ к точной информации и будут неправильно учиться.

Игнорирование личных потребностей

Современные образовательные технологии обычно привлекают широкую аудиторию. Это может привести к тому, что индивидуальные потребности будут упущены из виду и будут выбраны методы обучения, которые могут подходить не всем. Например, некоторые сотрудники могут быть более склонны к визуальным или слуховым методам обучения, в то время как другие могут предпочесть более практическое обучение. Если не будут обеспечены персонализированные подходы к обучению, процесс обучения может оказаться неэффективным [5].

Бейкер и Грин (2021) обсудили влияние практик геймификации на обучение сотрудников, показав, как они оказывают положительное влияние на участие сотрудников и результаты обучения. Этот источник поддерживает дискуссии о преимуществах геймификации в исследовании.

Браун и Томпсон (2019) подчеркивают важность цифровой трансформации в образовании, обсуждая развитие виртуальной среды обучения и цифровых платформ в сравнении с традиционным классным обучением. Этот ресурс подтверждает выводы о важности инструментов цифрового образования.

В своем исследовании, в котором он сравнительно изучал влияние инструментов цифрового обучения на производительность сотрудников, Джонсон (2020) заявил, что методы цифрового обучения напрямую связаны с эффективностью организации. В этом исследовании подчеркивается потенциал цифровой среды обучения для повышения производительности.

Краусс и Мейер (2022) представили исследование, оценивающее эффективность электронного обучения, и заявили, что цифровое обучение играет важную роль в развитии рабочей силы. Этот ресурс предлагает более широкий взгляд, особенно на эффективность цифрового образования.

Смит (2018) обсудил будущее цифровых решений в обучении персонала и рассказал, как переход от традиционных методов к цифровому обучению может быть более эффективным на организационном уровне. Результаты этого исследования демонстрируют долгосрочные преимущества и эффект повышения производительности современных образовательных подходов.

Мы можем резюмировать обзор этих идей следующим образом:

Таблица 1. Обобщение некоторых идей из литературы

АВТОР(Ы) И ГОД	РЕЗЮМЕ
Baker & Green (2021)	Влияние геймификации на обучение сотрудников, повышение участия и результатов обучения.
Brown & Thompson (2019)	Виртуальные учебные среды против традиционных классов, подчеркивающие цифровую трансформацию в образовании.
Johnson (2020)	Влияние цифровых инструментов обучения на производительность сотрудников, напрямую связывающие цифровое обучение с организационной эффективностью.
Krauss & Meyer (2022)	Эффективность электронного обучения, подчеркивающая его важную роль в развитии рабочей силы.
Smith (2018)	Будущее цифровых решений в корпоративном обучении, подчеркивающее переход от традиционных методов к цифровым подходам.
Watson & Cook (2017)	Проблемы внедрения онлайн-обучения в глобальных организациях, проливающие свет на препятствия, с которыми сталкиваются современные методы обучения.

Источник: Подготовлено автором на основе Baker & Green (2021), Brown & Thompson (2019), Johnson (2020), Krauss & Meyer (2022), Smith (2018), Watson & Cook (2017)

В результате мы можем сказать, что современные подходы к обучению персонала открывают перед организациями большие возможности, но приносят и некоторые трудности, и недостатки. Такие преимущества, как гибкость, индивидуализированное содержание и экономическая эффективность, позволяют организациям более эффективно и результативно ориентироваться в своих процессах обучения [6].

Подготовка кадров оказывает существенное влияние на экономическое развитие и эффективность рабочей силы. В ряде стран успешно внедрены модели профессионального образования и программ повышения квалификации. С этой точки зрения Турция и другие постсоветские страны предлагают важные модели, которые можно изучить и модифицировать с учетом условий Азербайджана.

Обзор и уроки системы подготовки кадров в Турции

Правительство Турции реализовало ряд инновационных подходов в области развития рабочей силы и профессиональной подготовки, включая следующие [8]: Дуальное образование — это система, которая предполагает сотрудничество между образовательными учреждениями и предприятиями с целью предостав-

ления студентам как академического обучения, так и большего практического опыта. Интеграция технологий подразумевает использование цифровых технологий и онлайн-платформ для облегчения дистанционного обучения и развития навыков. Программы отраслевого обучения, специально разработанные для удовлетворения потребностей определенных секторов, таких как информационные технологии, производство и здравоохранение, также известны как специализированные программы обучения. Примерами государственной поддержки и стимулирования являются финансируемые государством инициативы и финансовая помощь, направленные на стимулирование развития навыков и трудоустройства людей. Опыт Турции показывает, насколько полезным может быть обновление профессионального образования и его адаптация к требованиям рынка труда в целях повышения уровня занятости и квалификации рабочей силы [8].

Несколько иллюстраций из постсоветских стран

После распада Советского Союза ряд государств, в частности Россия, Казахстан и Эстония, добились значительных успехов в области подготовки кадров. Одна из их важнейших стратегий заключается в следующем:

Под контролируемой государством стандартизацией понимается внедрение единой учебной программы во всех учреждениях профессионального образования для обеспечения единообразия качества образования. Примерами отраслевого партнерства являются совместные инициативы с крупными предприятиями по предоставлению обучения на рабочем месте и ученичества. Программы, способствующие непрерывному профессиональному развитию посредством использования финансируемых государством учебных инструментов, известны как инициативы по непрерывному обучению. Ряд стран, включая Эстонию, изменили свои системы профессионального образования, чтобы привести их в соответствие с системами образования, распространенными в Европе. С помощью этих моделей Азербайджан сможет усовершенствовать свои программы обучения, адаптируя организованные государственные нормативные акты к требованиям современного бизнеса [9].

Существующие программы и их возможности в Азербайджане

В Азербайджане существует следующие программы по обучению персонала:

- Государственное агентство занятости Азербайджана: Агентство реализует программы профессиональной подготовки и переподготовки для безработных и ищущих работу граждан.

- Онлайн-курсы и профессиональное обучение. В Азербайджане доступны онлайн-курсы, вебинары, международные тренинги позволяющие сотрудникам повышать квалификацию в различных областях.
- Программы обучения в компаниях. Внутрифирменная культура квалификации персонала, которая проходит своевременно на рабочем месте.

У Азербайджана есть возможность воспользоваться этим опытом, внедрив следующее:

Одним из определений системы дуального образования является укрепление сотрудничества между университетами, техническими институтами и промышленностью для создания условий обучения, которые подчеркивают практический опыт. Расширение использования платформ электронного обучения, виртуальных симуляций и систем оценки на основе искусственного интеллекта является примером обучения на основе технологий. Государственно-частное партнерство является одним из способов поощрения участия предприятий, побуждая компании играть активную роль в развитии рабочей силы посредством соглашений о спонсорстве и обучении. Примерами политических реформ являются создание государственных стимулов для профессионального развития и поддержка программ сертификации на основе навыков.

Результаты

В данном исследовании подробно рассмотрены современные подходы к подготовке кадров, а также рассмотрены преимущества и недостатки этих подходов. Выявлено, что современные методы образования обладают потенциалом повышения производительности труда, особенно с учетом возможностей, предлагаемых технологиями и цифровизацией. Такие преимущества, как гибкость, возможности индивидуального обучения и экономическая эффективность, позволяют глобальным организациям выбирать эти методы в своих стратегиях обучения. Однако эти образовательные подходы имеют и некоторые недостатки. Такие факторы, как недостатки технологической инфраструктуры, снижение человеческого взаимодействия и отсутствие мотивации, могут ограничить эффективность современных методов образования.

Результаты этого исследования аналогичны предыдущим исследованиям в литературе. Например, такие исследования, как Смит (2018) и Джонсон (2020), заявили, что цифровые методы обучения обеспечивают эффективность процессов обучения, но указали, что такое обучение может привести к потере

мотивации у некоторых сотрудников. Аналогичным образом, в данном исследовании, хотя и подчеркиваются преимущества цифровизации, подчеркивается необходимость повышения уровня цифровой грамотности сотрудников и важность учета индивидуальных потребностей. Можно предложить несколько предложений для будущих исследований. Во-первых, можно провести более масштабные и долгосрочные эмпирические исследования для оценки эффективности современных методов образования. Эти исследования дадут более глубокое понимание того, насколько эффективны инструменты цифрового образования в различных секторах и направлениях бизнеса. Кроме того, эконометрический анализ, изучающий взаимосвязь между уровнем участия сотрудников в процессах обучения и их эффективностью, может выявить конкретное влияние инвестиций в обучение на организационную эффективность.

В результате, хотя преимущества современных методов обучения персонала велики, для эффективного внедрения этих методов организациям необходимо укреплять свою инфраструктуру и инвестировать в повышение цифровых навыков сотрудников. Кроме того, непрерывная оценка процессов обучения, адаптация и гармонизация с развивающимися технологиями являются важными факторами, обеспечивающими успех стратегий обучения организаций.

Литература

1. Baker, T. R., & Green, J. D. (2021). The role of gamification in corporate training: Enhancing engagement and learning outcomes. *Journal of Educational Technology & Society*, 24(2), 56-67.
2. Brown, P., & Thompson, R. (2019). Virtual learning environments: The shift from traditional classrooms to digital platforms. *International Journal of Training and Development*, 23(4), 234-250.
3. Smith, L. (2018). The future of corporate training: Digital solutions in modern workforce development. *International Journal of Educational Technology*, 39(1), 45-59.
4. Johnson, M. (2020). The impact of digital learning tools on employee performance: A comparative study. *Journal of Business Education*, 45(3), 251-270.
5. Watson, M., & Cook, C. (2017). Challenges of implementing online learning in global organizations. *Journal of International Business Education*, 19(3), 112-128.
6. Al-Nammari, R., Simsekler, M. C. E., Gabor, A. F. (2023). Exploring drivers of staff engagement in healthcare organizations using tree-based machine learning algorithms. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 70(8).
7. Krauss, A., & Meyer, M. (2022). Employee development in the digital age: A study on the effectiveness of e-learning. *Human Resource Management Journal*, 38(1), 45-60.
8. Eroğlu, O. (2016). 1923'ten günümüze Türkiye'de insan kaynakları yönetiminin gelişimi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(29), 1-20.
9. Gürbüz, M., & Karabulut, M. (2009). SSCB'nin dağılmasıyla bağımsızlığına kavuşan ülkelerde sosyo-ekonomik benzerlik analizi. *Bilig*, 50, 31-50.