Ссылка для цитирования этой статьи:

Гаспарович Е.О., Арзамасцева Ю.А. Оптимизация корпоративного обучения в условиях организационных изменений на основе оценки системы онлайн-обучения // Human Progress. 2026. Том 12, Вып. 8. URL: http://progress-human.com/images/2026/Tom12_8/Gasparovich.pdf DOI 10.46320/2073-4506-2026-8a-2.

ОПТИМИЗАЦИЯ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ НА ОСНОВЕ ОЦЕНКИ СИСТЕМЫ ОНЛАЙН-ОБУЧЕНИЯ



Гаспарович Елена Олеговна
кандидат педагогических наук, доцент,
доцент кафедры «Социальной работы и управления персоналом»,
Уральский федеральный университет им. первого Президента РФ Б. Н. Ельцина
г. Екатеринбург, Российская Федерация



Арзамасцева Юлия Андреевна
независимый исследователь
Уральский федеральный университет им. первого Президента РФ Б. Н. Ельцина,
г. Екатеринбург, Российская Федерация

Аннотация. В статье рассмотрены подходы к оптимизации корпоративного онлайн-обучения в условиях организационных изменений. Систематизированы форматы корпоративного онлайн-обучения с учетом их целевого назначения и возможности оперативного обновления образовательного контента. Проведена оценка действующей системы онлайн-обучения на основе анонимного анкетирования 195 сотрудников компании сферы розничной торговли. На основании полученных данных проанализированы организационные, технологические, содержательно-методические и результативные характеристики корпоративного обучения. Исследованы частота использования системы, барьеры в обучении, удовлетворенность интерфейсом, характеристики образовательных материалов, предпочтительные форматы обучения и воспринимаемая сотрудниками полезность обучения для профессиональной деятельности и развития. Проведен анализ взаимосвязей между отдельными характеристиками системы и воспринимаемой полезностью обучения. На основании выявленных проблем и закономерностей определены приоритетные направления оптимизации корпоративного онлайн-обучения, предусматривающие совершенствование образовательного контента и использование гибких форматов,

обеспечивающих возможность его более оперативной актуализации в условиях организационных изменений.

Ключевые слова: корпоративное обучение, развитие персонала, оптимизация корпоративного обучения, микрообучение, организационные изменения.

Введение

В современных условиях цифровой трансформации и высокой динамичности бизнес-среды, розничный бизнес сталкивается с необходимостью внедрения постоянных изменений. В связи с этим, требования к профессиональным компетенциям сотрудников непрерывно изменяются, что обуславливает необходимость постоянного обновления знаний, актуализации регламентов и инструкций. Это выявляет необходимость формирования систем корпоративного обучения, способных адаптироваться к меняющимся условиям деятельности организации: «эффективность таких систем напрямую влияет на конкурентоспособность предприятий и на способность сотрудника новым вызовам рынка» [1, с. 94]. Корпоративное обучение при этом выступает одним из ключевых элементов развития, но важнейшим его качеством является способность обеспечивать непрерывное развитие сотрудников в соответствии с актуальными потребностями организации.

В связи с сохраняющейся актуальностью дистанционного обучения, важным направлением в трансформации корпоративного обучения является его цифровизация. Современные организации активно используют электронное и дистанционное обучение, цифровые образовательные платформы и системы управления знаниями компании. Исследования российских корпоративных практик показывают, что изменения затрагивают способы организации, методы, средства и содержание обучения, а также инструменты управления данным процессом [2, с. 555]. При этом при выборе цифровой образовательной платформы существенное значение приобретают не только ее функциональные характеристики, но также удобство контента, наличие мобильной версии и возможность адаптации программы обучения под потребности конкретного бизнеса [3, с. 71].

Вместе с тем внедрение цифровой образовательной среды само по себе не обеспечивает соответствия корпоративного обучения постоянно изменяющимся потребностям организации. Развитие технологий сопровождается возникновением потребности в новых знаниях и навыках, а ускорение жизненного цикла компетенций повышает значение своевременного доступа работников к актуальной информации [4, с. 2]. В связи с этим одной из задач оптимизации корпоративного обучения становится обеспечение возможности оперативного

обновления его содержания в соответствии с изменениями бизнес-процессов, профессиональных задач и требований к компетенциям сотрудников.

Выбор направлений оптимизации корпоративного обучения не должен основываться только на обязательном внедрении любых новых цифровых форматов. Для каждого вида бизнеса и технических возможностей стоит проводить предварительную оценку действующей системы корпоративного обучения, учитывая организационные условия его прохождения, содержание и актуальность учебных материалов и их востребованность у сотрудников.

Актуальность исследования обусловлена необходимостью выявления направлений зон оптимизации корпоративного обучения, обеспечивающих его адаптацию к организационным изменениям и повышение оперативности и актуальность образовательного контента для сотрудников. Цель исследования заключается в определении направлений оптимизации корпоративного обучения в условиях организационных изменений на основе оценки действующей системы корпоративного онлайн-обучения компании рознично-торговой сети.

Общетеоретической основой исследования стали в области управления персоналом Дудина Д.А., Котов А.В., Русланова Н.Р. и др. проблемы цифровизации HR-менеджмента [5], [6], [7], [8]. Глинских А.С., Шилкова П.А. и др. о значении обучения, наставничества продуктивной адаптации и удержания, лояльности персонала [12], [13], [20]. Кузнецова Д.О. о роли организационной культуры предприятия в управлении обучением персонала [6]. Гаспарович Е.О., Воронина Е.Е., Тоцкий А.Л. и др. вопросы управления текучестью молодых специалистов на предприятиях [8], [19]. Хохолева Е.А., Оплева В.В. и др. о влияния обучения на лояльность персонала в процессе эффективного функционирования организации [10]. Нежинская Т.А., Ли Ц. и др. о кросс-анализе практики управления обучением персонала в интернациональных организациях [7]. Охотников О.В., Урыков А.Б., Чжоу К., Фан Ч. и др. о развития HR-бренда работодателя [12], [13], [15], [16], [20].

Результаты исследования

В рамках исследования сформулировано определение оптимизации корпоративного обучения — совершенствование его организационных, технологических и содержательно-методических характеристик с целью повышения доступности, актуальности и практической полезности обучения в условиях организационных изменений. Для совершенствования технологических и методических характеристик необходимо проанализировать текущее состояние доступных форм корпоративного обучения с упором на цифровые форматы. В.Д. Гаврилова выделяет синхронные и асинхронные формы корпоративного обучения и отмечает целесообразность их сочетания в зависимости от решаемых образовательных задач [21, с. 123-

125]. Особое значение для формирования гибкой системы имеют асинхронные форматы, включая онлайн-курсы и микрообучение, реализуемое посредством кратких и доступных образовательных материалов [21, с. 124]. Микрообучение рассматривается как один из форматов, используемых в корпоративном обучении. Его сущность заключается в том, что основная теоретическая информация разбивается на короткие модули, за счет чего формат становится удобным для интеграции обучения в рабочий процесс. Однако нужно оценивать, что этот формат не замещает другие, уже имеющиеся форматы онлайн-обучения. Например, он может не подходить для глубокого освоения теории и детального погружения в тему, где контекст, подача и визуал будут важнее для усвоения информации, чем микроформат, который удобно читать в пути [22, с. 369].

Микрообучение это скорее современный формат оперативного предоставления информации. С точки зрения цифровизации, возвращаясь к проблеме постоянных изменений и обновления информации в компании, этот формат решает проблему долгого обучения новым вводным для сотрудников [23, с. 56]. А его модульный характер выгоден для того, чтобы при появлении новых изменений, не было необходимости с нуля переделывать большую презентацию с анимацией, а точечно заходить в модули микрообучения и вносить изменения.

Исходя из уточненного ранее, важная составляющая оптимизации корпоративного обучения — это актуализация содержания образовательных материалов и своевременный доступ к корректным данным. Поэтому система должна иметь разные уровни образовательного контента. Рассмотрим текущие используемые форматы в анализируемом примере корпоративного онлайн-обучения компании в сфере розничной торговли, а также возможность их оперативного обновления.

Таблица 1

Форматы корпоративного онлайн-обучения и оценка возможностей оперативного обновления

Формат	Целевое назначение	Возможность оперативного обновления
Видеоформат: вебинар, скринкаст, видеолекция	Объяснение нового материала, демонстрация процессов, алгоритмов и последовательности действий наглядно	Низкая – отдельные видеоматериалы могут заменяться, однако потребуется перезапись и обработка нового контента. Формат подходит для обучения фундаментальным знаниям, не подлежащих

		частым обновлениям и изменениям в сфере
Текстовый формат: памятка	Передача краткой прикладной информации, правил, инструкций и алгоритмов действий, имеет схематический характер	Высокая – содержание может быть оперативно скорректировано в виду простых технических возможностей
Слайдовый курс с интерактивными заданиями и материалами	Последовательное освоение структурированного материала с возможностью закрепления полученных знаний в моменте прохождения курса, упор на практико-ориентированные задания	Средняя — модульная структура позволяет изменять отдельные элементы курса, однако обновление взаимосвязанных материалов и интерактивных заданий требует дополнительной разработки, технических возможностей
Лонгрид с интерактивными заданиями и материалами	Самостоятельное изучение темы с сочетанием теоретического материала и практических элементов, удобное для обучения «на ходу»	Высокая — текстовое содержание относительно легко корректируется, благодаря современным техническим решениям (конструктор iSpring)

Источник: составлено автором

Подобное систематизирование текущих форматов позволяет наглядно оценить и распределять новое обучение, исходя из оценки необходимости его постоянного обновления (например, обучение, которое содержит положения из Трудового или Гражданского кодекса РФ и др. государственных документов лучше проектировать в быстро обновляемом формате). Представленная систематизация позволяет рассматривать оптимизацию корпоративного онлайн-обучения как формирование гибкой структуры образовательного контента. На этом этапе выбор формата должен определяться целями учебными целями.

Оптимизация корпоративного обучения не предполагает внедрение только новых форматов подачи обучения. Перед проектированием новой модели корпоративного обучения, необходимо определить направления оптимизации и провести оценку действующей модели корпоративной системы онлайн-обучения.

Выбор форматов и инструментов оптимизации должен основываться на оценке фактического состояния действующей системы корпоративного обучения. При этом целесообразно учитывать не только технологические характеристики цифровой образовательной среды, но также организационные условия прохождения обучения,

характеристики образовательного контента и его соответствие профессиональным потребностям работников [10, с 98].

В рамках данного исследования для оценки текущей системы корпоративного онлайн-обучения был выбран такой инструмент, как опрос среди сотрудников компании розничной-торговой сети, имеющих доступ к платформе онлайн-обучения. Респондентами выступили 196 сотрудников компании розничной-торговой сети. Результаты представлены в агрегированном виде без идентификации респондентов и структурных подразделений. Анкета включала вопросы, направленные на оценку различных характеристик действующей системы корпоративного онлайн-обучения. В настоящем исследовании вопросы анкеты сгруппированы по показателям, характеризующим организационные условия обучения, взаимодействие с цифровой образовательной средой, характеристики образовательного контента и воспринимаемую сотрудниками полезность обучения.

Вопросы, измеряющие удовлетворенность сотрудника, были составлены по шкале от 1 до 5, где 1 – полностью не удовлетворен, 5 – полностью удовлетворен.

Таблица 2

Позиция и показатели оценки системы корпоративного онлайн-обучения

Позиция оценки	Вопросы анкеты, используемые для анализа	Показатели оценки
Организационная	«Как часто ты проходишь обучение?»; «Когда ты обычно проходишь обучение?»; «Что мешает тебе обучаться регулярно?»	Частота прохождения обучения; условия его прохождения; барьеры регулярного обучения
Техническая	«Насколько ты удовлетворен(а) интерфейсом платформы?»; «Что необходимо улучшить в платформе, на твой взгляд?»	Уровень удовлетворенности навигацией, интерфейсом цифровой платформы, удобства ее использования, зоны, которые необходимо улучшить или оптимизировать
Содержательно-методическая	«Какие форматы обучения тебе нравятся / не нравится?»; «Что в содержании обучающих материалов тебе нравится больше / меньше всего?»; «Насколько ты удовлетворен(а) содержанием методических материалов?»	Восприятие содержания и представления учебных материалов; актуальность и практическая направленность контента; предпочтения сотрудников относительно форматов обучения

Практико-ориентированная	«Насколько обучение помогает тебе в работе и достижении карьерных целей?»	Воспринимаемая сотрудниками полезность корпоративного обучения для профессиональной деятельности и развития

Источник: составлено автором

В таблице представлены позиции оценки текущей системы онлайн-обучения. Они позволяют посмотреть на систему обучения в комплексе и, после проведения анализа опроса, выявить взаимосвязь между позициями оценки, как ответы респондентов влияют на различные позиции, а также определить направления оптимизации и зоны роста.

Под организационной позицией оценки понимается условия и опыт, в котором сотрудники проходят обучение: время прохождения, частота обучения и барьеры в обучении. Взаимосвязь между этими показателями проявляется в следующем:

- 82,6% респондентов обучаются не реже одного раза в неделю, однако большая часть респондентов – 46,2% обучается в выходные;
- Самые популярные барьеры для обучения были выделены нехватка свободного времени – 39,4%, и технические проблемы при взаимодействии с платформой – 30,5%

Такие показатели говорят о том, что наличие цифровой платформы обеспечивает широкую доступность обучения, однако не решает проблему организационной интеграции онлайн-обучения в рабочий процесс.

Эти данные также подкрепляют результаты содержательно-методической оценки: более 56% респондентов отметили, что больше всего в программах обучения им не нравится большой объем теории и длина образовательных курсов.

Важно обратить внимание на еще один барьер в обучении – это устаревший и неактуальный контент. Его показатель важно рассмотреть во взаимосвязи с одним из ключевых оценочных вопросов анкеты: «Насколько обучение помогает тебе в работе и достижении карьерных целей?» У респондентов, отметивших барьер «устаревший контент» самая низкая средняя оценка воспринимаемой полезности обучения.

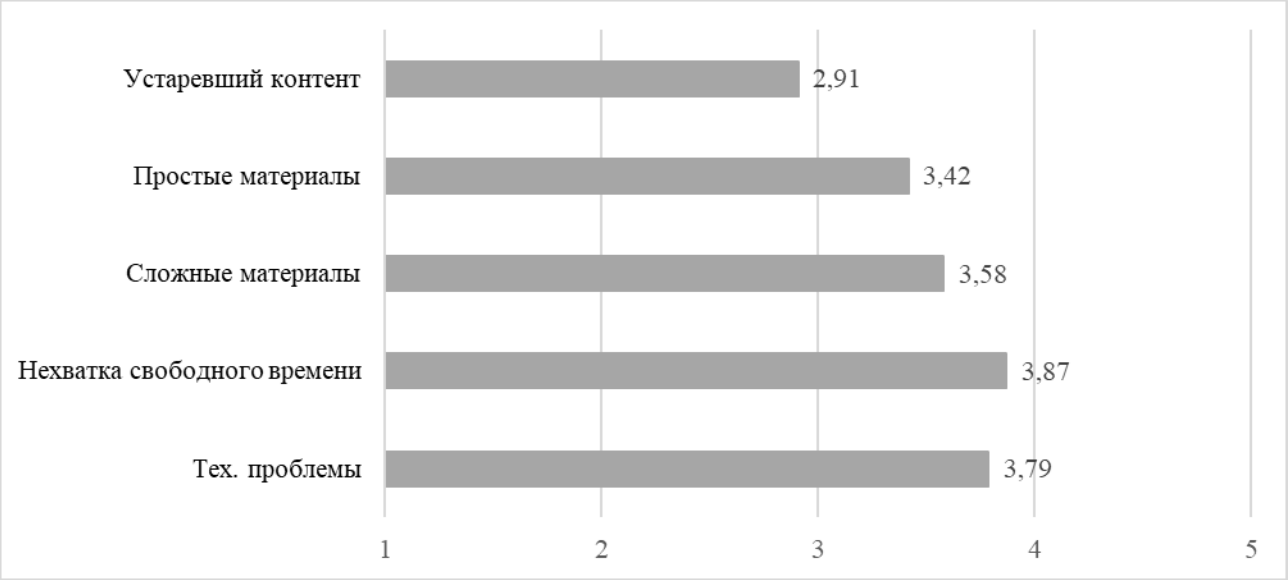


Рисунок 1. Связь барьеров в онлайн-обучении с воспринимаемой полезностью обучения (по 5-балльной шкале)

У респондентов, отметивших барьер «устаревший контент» самая низкая средняя оценка воспринимаемой полезности корпоративного онлайн-обучения. Эмпирически установлено, что неактуальность контента связана со снижением воспринимаемой полезности обучения сотрудниками, что подтверждает проблематику исследования: система онлайн-обучения не успевает перестроиться под скорость организационных изменений в компании, что сказывается на общей результативности и пользе обучения для сотрудников в их работе.

Анализ этих показателей выявляет закономерность: большой объем теории и длина образовательных курсов связаны с популярным барьером – «нехватка времени» для обучения. Большие объемы теории в курсах снижают гибкость материала и скорость его обновления, особенно если курс нагружен дополнительно геймификацией. Это влияет на актуальность и востребованность знаний для сотрудников.

Это доказывает необходимость в одном из основных направлений оптимизации онлайн-обучения – анализ и внедрение новых форматов для быстрого получения знаний и органичной интеграции онлайн-обучения в рабочие процессы.

Проведенный анализ не означает обязательный отказ от курсов с большим количеством модулей, анимационными элементами и геймификацией. Анализ таблицы 1 показывает, что при выборе такого формата курса важно определить учебную цель, затем оценить гибкость и управляемость в рамках темы образовательного контента. Объемные и интерактивные форматы лучше всего работают для контента по soft-skills или фундаментальным знаниям, которым не требуется постоянная актуализация.

Если тема курса подразумевает частое обновление и изменения, например, когда речь идет о программном обеспечении или структуре организации, то более гибким решением будет разрабатывать курс в быстро-редактируемом формате: лонгрид или текстовая памятка.

Заключение

Действующая система онлайн-обучения компании рознично-торговой сети показывает, что онлайн-обучение, как рабочий инструмент и возможность для карьерного развития, активно используется сотрудниками и в целом положительно воспринимается. Проведенная оценка позволила выявить основные направления оптимизации действующей системы, чтобы изменения не только исходили из трендов сферы корпоративного обучения, но и соответствовали запросам и образовательным потребностям сотрудников, а также отвечали бизнес-целям организации в актуализации знаний и компетенций сотрудников.

В условиях организационных изменений оптимизация корпоративного обучения должна предусматривать сокращение цикла разработки и актуализации образовательного контента. Наряду с комплексными онлайн-курсам, включающими в себя элементы геймификации, целесообразно использование более гибких форматов: микрообучения, практических инструкций, текстовых памяток, лонгридов и др., позволяющих оперативно реагировать на изменение бизнес-процессов и требований к компетенциям сотрудников.

Полученные результаты могут быть использованы в качестве эмпирической основы для разработки модели оптимизации корпоративного обучения в условиях организационных изменений.

Список литературы

1. Арефьева А.А. Современные методы корпоративной системы обучения и развития сотрудников // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. 2024. № 1(48). С. 93-100.
2. Брюхова О.Ю., Старцева Н.Н. Обучение персонала в современной организации: ориентация на цифровизацию // Экономика, предпринимательство и право. 2023. № 2. С. 551-566.
3. Кузнецова М.И., Соловьева Е.А. Дистанционное обучение как многофакторное явление современного бизнеса // Экономические и социально-гуманитарные исследования. 2023. № 1(37). С. 67-75.

4. Гаспарович Е.О., Дудина А.Н. Оценка соискателя с помощью профайлинга страницы в социальной сети // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2024. Т. 13, № 2. С. 77-82

5. Гаспарович Е.О., Котов А.В. Образовательные порталы взаимодействия как фактор эффективного подбора персонала в условиях цифровизации // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2025. Т. 14, № 3. С. 78-85.

6. Русланова Н.Р., Гаспарович Е.О. Использование цифровых технологий при формировании мотивации сотрудников в условиях изменений корпоративной культуры организации // Инновационное управление персоналом: Материалы XVI Всероссийского межвузовского кадрового форума им. А.Я. Кибанова, Москва, 21-23 мая 2025 года. Москва: Государственный университет управления, 2025. С. 178-182.

7. Гаспарович Е.О. Развитие HR-бренда и HR-брендинга вуза // Понятийный аппарат педагогики и образования: Коллективная монография. Благовещенск: Благовещенский государственный педагогический университет, 2025. С. 128-144.

8. Гаспарович Е.О., Воронина Е.Е. Управление текучестью молодых специалистов на предприятиях ТЭК // Human Progress. 2025. Т. 11, № 10.

9. Глинских А.С., Гаспарович Е.О. Модель управления удержанием персонала, работающего в особых чрезвычайных ситуациях // Human Progress. 2026. Том 12, Вып. 5.

10. Гаспарович Е.О., Кузнецова Д.О. Технология диагностики организационной культуры предприятия в период ее реструктуризации // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2024. Т. 13, № 2. С. 83-87.

11. Гаспарович Е.О., Нежинская Т.А. Ли Ц. Кросс-анализ практики обучения персонала в китайских и российских организациях // Вестник психологии и педагогики Алтайского государственного университета. 2021. № 2. С. 21-27.

12. Гаспарович Е.О., Урыков А.Б. Технология разработки бренда работодателя фармацевтической компании // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2024. Т. 13, № 6. С. 82-87.

13. Гаспарович Е.О., Фан Ч. Разработка технологии развития внутреннего и внешнего HR-бренда вуза // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2025. Т. 14, № 1. С. 74-79.

14. Гаспарович Е.О., Хохолева Е.А., Оплева В.В. Влияния лояльности персонала на процесс эффективного функционирования организации // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2024. Т. 13, № 3. С. 15-19.

15. Гаспарович Е.О., Чжоу К. Стратегия управления трудоустройством выпускников вуза в Уральском федеральном округе // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2025. Т. 14, № 4. С. 80-86.

16. Глинских А.С., Гаспарович Е.О. Модель управления удержанием персонала, работающего в особых чрезвычайных ситуациях // Human Progress. 2026. Том 12. Вып. 5.

17. Охотников О.В., Гаспарович Е.О. Реализация инновационного проекта кадрового агентства «Кадры Урфу» / Дискуссия. 2012. № 11(29). С. 166-169.

18. Тоцкий А.Л., Швец Н.И., Гаспарович Е.О. Профилактика и снижение текучести персонала с применением цифровых HR-инструментов // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2025. Т. 14, № 5. С. 89-94.

19. Шилкова П.А., Гаспарович Е.О. Оценка эффективности компетентностной модели наставника в сокращении сроков адаптации персонала // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2025. Т. 14, № 6. С. 76-81.

20. Gasparovich E., Kotova E. The Role of Digitalization in the Solution of Problems of Employment of Labor and Student Migration // Lecture Notes in Information Systems and Organisation: 2nd, Yekaterinburg, December 01, 2019. Yekaterinburg, 2021. P. 213-226.

21. Гаврилова В.Д. Особенности и формы корпоративного обучения // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2024. № 4-2 (91). С. 123-125.

22. Тюньков В.В., Тюнькова Д.Д. Роль микрообучения в потенциале эффективности корпоративного образования // Journal of Monetary Economics and Management. 2025. № 11. С. 369-372.

23. Овчинникова О.П., Островская А.А., Муртузалиев С.С. Геймификация корпоративного обучения как экономический инструмент оптимизации управления компетенциями персонала // Вестник Евразийской науки. 2023. № 6.

OPTIMIZATION OF CORPORATE TRAINING IN THE CONTEXT OF ORGANIZATIONAL CHANGES BASED ON THE EVALUATION OF THE ONLINE LEARNING SYSTEM

Gasparovich Elena Olegovna
Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor
Associate Professor of the Department of Social Work and Personnel Management
Ural Federal University named after the
First President of the Russian Federation B. N. Yeltsin
Yekaterinburg, Russian Federation

Arzamastseva Yulia Andreevna
Independent researcher
Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin,
Yekaterinburg, Russian Federation

Abstract. Annotation. The article discusses approaches to optimizing corporate online learning in the context of organizational change. The formats of corporate online learning are systematized taking into account their intended purpose and the possibility of prompt updating of educational content. The current online learning system was evaluated based on an anonymous survey of 195 employees of a retail company. Based on the data obtained, the organizational, technological, content-methodical and effective characteristics of corporate training are analyzed. The frequency of use of the system, barriers to learning, satisfaction with the interface, characteristics of educational materials, preferred learning formats and perceived usefulness of training for professional activity and development by employees are investigated. The analysis of the interrelationships between the individual characteristics of the system and the perceived usefulness of learning is carried out. Based on the identified problems and patterns, priority areas for optimizing corporate online learning were identified, providing for the improvement of educational content and the use of flexible formats that allow it to be updated more quickly in the context of organizational changes.

Key words: corporate training, personnel development, optimization of corporate training, micro-training, organizational changes.

References

1. Arefyeva A.A. Modern methods of the corporate system of employee training and development // Bulletin of the Witte Moscow University. Series 1: Economics and Management. 2024. № 1(48). P. 93-100.
2. Bryukhova O.Yu., Startseva N.N. Personnel training in a modern organization: orientation towards digitalization // Economics, entrepreneurship and law. 2023. № 2. P. 551-566.
3. Kuznetsova M.I., Solovyova E.A. Distance learning as a multifactorial phenomenon of modern business // Economic and socio-humanitarian research. 2023. № 1(37). P. 67-75.
4. Gasparovich E.O., Dudina A.N. Evaluation of an applicant by profiling a page on a social network // Personnel and intellectual resources management in Russia. 2024. Vol. 13, № 2. P. 77-82
5. Gasparovich E.O., Kotov A.V. Educational interaction portals as a factor of effective personnel selection in the context of digitalization // Personnel and intellectual resources management in Russia. 2025. Vol. 14, № 3. P. 78-85.
6. Ruslanova N.R., Gasparovich E.O. The use of digital technologies in the formation of employee motivation in the context of changes in the corporate culture of the organization // Innovative personnel management: Proceedings of the XVI All-Russian Interuniversity Personnel Forum named after A.Ya. Kibanov, Moscow, May 21-23, 2025. Moscow: State University of Management, 2025. P. 178-182.

7. Gasparovich E.O. Development of the HR brand and HR branding of the university // Conceptual framework of pedagogy and education: A collective monograph. Blagoveshchensk: Blagoveshchensk State Pedagogical University, 2025. P. 128-144.
8. Gasparovich E.O., Voronina E.E. Management of the turnover of young specialists at fuel and energy complex enterprises // Human Progress. 2025. Vol. 11, № 10.
9. Glinskikh A.S., Gasparovich E.O. Model of personnel retention management working in special emergency situations // Human Progress. 2026. Volume 12, Issue 5.
10. Gasparovich E.O., Kuznetsova D.O. Technology of diagnostics of organizational culture of the enterprise during its restructuring // Personnel and intellectual resources management in Russia. 2024. Vol. 13, № 2. P. 83-87.
11. Gasparovich E.O., Nezhinskaya T.A. Li Ts. Cross-analysis of personnel training practices in Chinese and Russian organizations // Bulletin of Psychology and Pedagogy of Altai State University. 2021. № 2. P. 21-27.
12. Gasparovich E.O., Urykov A.B. Technology of developing the brand of an employer of a pharmaceutical company // Personnel and intellectual resources management in Russia. 2024. Vol. 13, № 6. P. 82-87.
13. Gasparovich E.O., Fan Ch. Development of technology for the development of the internal and external HR brand of the university // Personnel and intellectual resources management in Russia. 2025. Vol. 14, № 1. P. 74-79.
14. Gasparovich E.O., Khokholeva E.A., Opleva V.V. The influence of staff loyalty on the process of effective functioning of the organization // Personnel and intellectual resources management in Russia. 2024. Vol. 13, № 3. P. 15-19.
15. Gasparovich E.O., Zhou K. Strategy for managing the employment of university graduates in the Ural Federal District // Personnel and intellectual resources management in Russia. 2025. Vol. 14, № 4. P. 80-86.
16. Glinskikh A.S., Gasparovich E.O. Model of personnel retention management working in special emergency situations // Human Progress. 2026. Volume 12. Issue 5.
17. Okhotnikov O.V., Gasparovich E.O. Implementation of an innovative project of the personnel agency «Cadres of Urfu» / Discussion. 2012. № 11(29). P. 166-169.
18. Totsky A.L., Shvets N.I., Gasparovich E.O. Prevention and reduction of staff turnover using digital HR tools // Personnel management and intellectual resources in Russia. 2025. Vol. 14, № 5. P. 89-94.
19. Shilkova P.A., Gasparovich E.O. Evaluation of the effectiveness of the mentor's competence model in reducing staff adaptation time // Personnel and intellectual resources management in Russia. 2025. Vol. 14, № 6. P. 76-81.
20. Gasparovich E., Kotova E. The Role of Digitalization in the Solution of Problems of Employment of Labor and Student Migration // Lecture Notes in Information Systems and Organisation: 2nd, Yekaterinburg, December 01, 2019. Yekaterinburg, 2021. P. 213-226.
21. Gavrilova V.D. Features and forms of corporate training // International Journal of Humanities and Natural Sciences. 2024. № 4-2 (91). P. 123-125.
22. Tyunkov V.V., Tyunkova D.D. The role of microeducation in the potential effectiveness of corporate education // Journal of Monetary Economics and Management. 2025. № 11. P. 369-372.
23. Ovchinnikova O.P., Ostrovskaya A.A., Murtuzaliev S.S. Gamification of corporate training as an economic tool for optimizing personnel competence management // Bulletin of Eurasian Science. 2023. № 6.