

УДК 376.1:658.386

Проблемы и перспективы корпоративного обучения в инклюзивном образовании

Чотчаева Фатима Аубекировна

Аспирант,
Карачаево-Черкесский государственный университет им. У.Д. Алиева,
369202, Российская Федерация, Карачаевск, ул. Ленина, 29;
e-mail: fchotchaeva@mail.ru

Айбазова Асият Кемаловна

Кандидат педагогических наук, доцент,
и.о. заведующего кафедрой теории и методики
преподавания гуманитарных и естественно-научных дисциплин,
Карачаево-Черкесский государственный университет им. У.Д. Алиева,
369202, Российская Федерация, Карачаевск, ул. Ленина, 29;
e-mail: asia0017@mail.ru

Баталова Фатима Касаевна

Кандидат филологических наук, доцент,
заведующая кафедрой черкесской и абазинской филологии,
Карачаево-Черкесский государственный университет им. У.Д. Алиева,
369202, Российская Федерация, Карачаевск, ул. Ленина, 29;
e-mail: batalova.vika@mail.ru

Аннотация

В статье рассматривается влияние корпоративного образования на качество инклюзивного образования в колледже и возможность успешной адаптации к изменениям на рынке труда. Актуальность проблемы обусловлена тем, что корпоративное образование может значительно улучшить качество инклюзивного образования, предоставляя студентам и преподавателям практические знания и навыки для работы с обучающимися с различными образовательными потребностями. Показано, что корпоративное образование позволяет применять теоретические знания на практике, расширяя перспективы трудоустройства студентов. В работе подчеркивается, что партнерские отношения с бизнесом формируют новые направления сотрудничества, улучшают репутацию колледжа, увеличивают его доходы, повышают качество профессиональных компетенций и конкурентоспособность выпускников. Особое внимание уделяется вопросам доступности образования и актуализации образовательных программ в условиях изменяющегося рынка труда.

Для цитирования

Чотчаева Ф.А., Айбазова А.К., Баталова Ф.К. Проблемы и перспективы корпоративного обучения в инклюзивном образовании // Педагогический журнал. 2024. Т. 14. № 10А. С. 51-60.

Ключевые слова

Корпоративное образование, инклюзивное образование, колледж, качество образования, непрерывное образование, обучающиеся с особыми образовательными потребностями, сотрудничество с бизнесом, профессиональные компетенции, конкурентоспособность выпускников, доступность образования.

Введение

Важность актуализации программ корпоративного образования в системе средне-профессионального образования (СПО) обусловлена тем, что в современном мире, где технологии и требования к профессиональным навыкам меняются очень быстро, транслируется необходимость соответствия образовательных программ колледжей потребностям рынка труда, для становления и развития успешной профессиональной карьеры в будущем. Подготовка педагогов к работе в условиях инклюзивного образования, рассматриваемая как персонифицированный и непрерывный процесс, включает содержательный и организационный компоненты и направлена на развитие профессиональной компетентности педагогов как способности решать профессиональные задачи в области инклюзии [Церельникова, [www...](#)]. Программы корпоративного образования в системе СПО должны соответствовать современным тенденциям в образовании для обеспечения выпуска высококвалифицированных специалистов для функционирования в конкурентной среде. Актуальность темы также обусловлена тем, что корпоративное образование может значительно повлиять на качество образования в колледже, предоставляя студентам практические знания и навыки, необходимые для реальной жизни, развивая всестороннее сотрудничество с бизнесом на новом уровне, что, безусловно, влияет на деловую репутацию колледжа, увеличивает доходы и повышает конкурентоспособность и устойчивость в целом.

Кроме того, в условиях быстрого развития технологий и изменений на рынке труда важно, чтобы программы обучения в колледже были современными и соответствовали потребностям рынка труда, интегрируя цифровые технологии и активные методы обучения. Вместе с тем, корпоративное образование может помочь колледжам улучшить свою репутацию в качестве центров инноваций и профессиональной подготовки, что повысит привлекательность для потенциальных абитуриентов и улучшить возможности карьерного роста для своих выпускников.

Основное содержание

Корпоративное образование может помочь колледжам оставаться в курсе последних тенденций и лучших практик в области инклюзивного образования и предоставить студентам и преподавателям возможность применять эти знания и навыки в реальной жизни.

Анализ состояния корпоративного образования в системе среднего профессионального образования отличается в разных регионах, но в целом, корпоративное образование в системе

СПО имеет некоторые преимущества. Однако корпоративное образование в системе СПО также имеет ряд проблем и вызовов, связанных с недостатком:

- связи с рынком труда: не все программы корпоративного образования в системе СПО соответствуют потребностям рынка труда, что может привести к тому, что выпускники не имеют необходимых знаний и навыков для успешной карьеры в их области;
- финансирования: программы корпоративного образования в системе СПО могут не получать достаточного финансирования от государства или частных источников, что может привести к тому, что программы будут иметь ограниченные ресурсы и не смогут предоставлять студентам качественное образование;
- деловой репутации - как релевантных для рынка труда, что, в свою очередь, может привести к тому, что студенты и работодатели не видят их как равнозначных реализуемым программам высшего образования;
- сотрудничества с бизнесом: недостаточность сотрудничества с бизнесом, что может привести к тому, что программы не будут соответствовать потребностям рынка труда. Это может привести к тому, что выпускники не будут иметь необходимых знаний и навыков для успешной карьеры в их области;
- интеграции с другими программами: недостаточность интеграции может привести к тому, что выпускники не будут иметь необходимых знаний и навыков для успешной карьеры в профессиональной сфере;
- инклюзивности: недостаточный учет потребностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может привести к тому, что некоторые студенты не получают достаточной поддержки и ресурсов для успешного обучения;
- оценки результатов: что может привести к неадекватной оценке предоставляемых программ.

Несмотря на разную трактовку издержек инклюзивного образования, все исследователи отмечают необходимость подготовки компетентных педагогов, имеющих ценностное отношение к инклюзии, способных решать профессиональные задачи в области обучения и оказания коррекционной помощи ребенку с ОВЗ и умеющих рефлексивно оценивать педагогическую деятельность, учитывая негативный и позитивный опыт инклюзивной практики [Кузьмина, 2015]. Вместе с тем следует признать, что программы корпоративного образования в системе СПО не могут в достаточной степени адаптироваться к изменениям на рынке труда по нескольким причинам: во-первых, программы, как правило, разработаны на основе текущих тенденций и потребностей рынка труда, которые устаревают довольно быстро, например, программа в области информационных технологий, разработанная в начале обучения нынешних выпускников может не учитывать такие тенденции как искусственный интеллект или облачные технологии, которых образование будет несовременным. Во-вторых, программы корпоративного образования в системе СПО могут недостаточно сотрудничать с бизнесом для получения актуальной информации о потребностях рынка труда. Это может привести к формированию у студентов навыков и умений, не востребованных обществом. В-третьих, программы корпоративного образования в системе СПО могут недостаточно адаптироваться к изменениям в технологиях и методах обучения. Интенсивно развиваются новые формы корпоративного обучения, такие как дистанционное и цифровое обучение. Наибольшее внимание привлекают краткосрочные программы развития востребованных навыков [Завьялова, Ардишвили, 2019]. Например, в настоящее время возрастает популярность виртуальной и дополненной реальности в качестве средств обучения. Программы, которые не

интегрируют эти технологии в учебный процесс, могут оставлять своих выпускников неконкурентоспособными на рынке труда. В-четвертых, программы корпоративного образования в системе СПО могут недостаточно адаптироваться к изменениям в требованиях к профессиональным навыкам. Например, на рынке труда все чаще требуются навыки коммуникации, готовность к изменениям, работы в команде и адаптации к возрастающим требованиям. Программы, которые не учитывают данные запросы времени, также могут оставлять своих выпускников неконкурентоспособными.

В решении этих и других проблем имеет значение повышение статуса корпоративного обучения в системе СПО, к основным из которых относятся:

- реформа образовательной системы для более четкого определения роли и места корпоративного образования в системе среднего профессионального образования, что включает создание новых стандартов и критериев для программ корпоративного образования, а также установление более четких связей между программами корпоративного образования и программами высшего образования.
- улучшение качества образования, что предполагает необходимость обеспечения студентам практических знаний и навыков, необходимых для успешной карьеры в будущем, соответствие последним тенденциям и лучшим практикам, а также обеспечение возможности работать над реальными проектами или задачами, предоставленными партнерами из бизнеса.
- сотрудничество с бизнесом включает установление партнерских отношений с организациями в различных областях, для предоставления студентам возможности работать над совместными проектами, в том числе с другими образовательными учреждениями, что способствует развитию навыков работы в команде и сотрудничества [Вакорина, 2019].

Но особое значение в повышении статуса и востребованности средне специальных учебных заведений имеет обеспечение постоянной актуализации программ корпоративного образования в системе СПО, что может быть достигнуто путем реализации следующих мероприятий:

- регулярное обновление программ в целях отражения последних тенденций и потребностей рынка труда. Это может включать в себя разработку и внедрение новых модулей или курсов, обновление существующих материалов и методов обучения, а также удаление устаревших курсов;
- сотрудничество с бизнесом для включения регулярных консультаций с представителями бизнеса для получения актуальной информации о потребностях рынка труда, а также возможности привлечения бизнеса для предоставления практических задач и проектов для студентов;
- использование новых технологий с использованием онлайн-платформ для обучения, виртуальной и дополненной реальности для практических занятий, а также интеграции искусственного интеллекта в процесс обучения;
- учет требований к профессиональным навыкам для обучения студентов навыкам коммуникации, работы в команде, адаптации к изменениям и другим навыкам;
- оценка результатов, в том числе оценка уровня удовлетворенности студентов, уровня занятости выпускников, уровня их профессионального роста и других показателей. На основе этих оценок можно вносить коррективы в программы и улучшать их качество и др.

Если говорить о перспективах и направлениях развития корпоративного образования в

инклюзивном образовании, то оно может развиваться следующих направлениях:

- обучение инклюзивным практикам: создание доступных рабочих мест, адаптация материалов и методов обучения для обучающихся с ОВЗ, обеспечение доступности образовательных технологий;
- сотрудники могут получать обучение по эффективной коммуникации с обучающимися, имеющими различные образовательные потребности: язык инклюзивного взаимодействия, адаптация стиля общения для учеников с аутизмом или другими особенностями;
- обучение по специальным образовательным программам, таким как программы для учеников с нарушениями внимания и гиперактивности (ВИГ), дисграфии, дислексии или др. Это может включать обучение по использованию адаптированных методов обучения, стратегий поддержки и адаптации материалов;
- обучение по обнаружению и обработке неявного смещения, которое может негативно влиять на учеников с различными потребностями. Это может включать обучение по различным типам неявного смещения, стратегиям его обнаружения и методам его устранения;
- обучение навыкам лидерства, способствующим созданию культуры, в которой все чувствуют себя включенными и поддерживаемыми. Это может включать обучение по созданию инклюзивных команд, поощрение разнообразия и включительности, что способствует созданию рабочей среды, в которой каждый может реализовать свой потенциал;
- обучение по использованию технологий для поддержки учеников с различными потребностями, что включает обучение по использованию адаптивного программного обеспечения, технологий чтения с экрана, голосовых помощников и других средств, которые могут помочь ученикам с ОВЗ;
- обучение тому, как мыслить и действовать инклюзивно, чтобы создавались условия для более эффективной работы с разнообразными группами людей. Это может включать обучение преодолению стереотипов и предрассудков, навыки принимать решения в условиях многозадачности или неопределенности, навыки создания среды, в которой все чувствуют себя ценными;
- обучение инклюзивному маркетингу, для более эффективного представления продуктов и услуг всем потенциальным клиентам, включая лиц с ОВЗ. Это может включать обучение по созданию доступного контента, использование инклюзивных изображений и рекламных кампаний, создание бренд-сообщений, подчеркивающих ценность идей инклюзии;
- обучение по инклюзивной культуре для эффективной работы в организации, которая стремится к равноценности людей. Это может включать обучение преодолению стереотипов и предрассудков, навыков принятия решений и создания инклюзивной образовательной среды;
- обучение инклюзивной безопасности для более эффективного обеспечения безопасности всех людей, включая лиц с ОВЗ, например, сигнализации для глухих людей, видео сигналов для плохо видящих людей, учитывающих потребности и предпочтения различных групп людей.
- обучение инклюзивной финансовой грамотности для помощи клиентам с различными потребностями в управлении финансами, использования доступных финансовых

инструментов и ресурсов, таких как интерактивные банковские приложения для слабовидящих людей, а также по созданию условий, учитывающих потребности и предпочтения различных групп с ОВЗ;

- обучение инклюзивной защите данных для эффективной защиты личных данных людей с ОВЗ, что включает создание доступных средств защиты данных, таких как программное обеспечение для чтения с экрана, а также создание приложений и контента, учитывающее потребности и предпочтения различных групп людей и др.

Эти направления могут быть интегрированы в существующие программы корпоративного обучения или предоставляться в виде отдельных программ. Чтобы корпоративное образование было максимально эффективным, нужно, чтобы и у руководства, и у сотрудников было единое видение целей и миссии компании, а также необходимо их отношение к профессиональным знаниям как к источнику, способствующему развитию персонала, а значит и компании в целом [Давыдова, Пургина, Денисенкова, 2022]. Важно, чтобы программы были разработаны с учетом потребностей и контекста конкретной организации, а также с участием сотрудников и обучающихся с различными образовательными потребностями. Подобная интеграция может принести множество преимуществ для студентов и организации в целом. Наиболее эффективными из них являются:

- практические проекты: студенты могут работать над реальными проектами или задачами, предоставленными партнерами из бизнеса. Это может включать разработку решений для бизнес-проблем, связанных с инклюзивным образованием, таких как создание доступных материалов обучения или разработка инструментов для поддержки учеников с ограниченными возможностями здоровья;
- гостевые лекции: представители бизнеса могут проводить лекции на темы, связанные с инклюзивным образованием, такие как инклюзивные практики, инклюзивный маркетинг или инклюзивный лидерство, что будет способствовать получению практических знаний и навыков, необходимых для карьеры в области инклюзивного образования;
- практические стажировки в организациях, работающих в области инклюзивного образования, что будет способствовать получению реального опыта работы и связи с профессионалами в отрасли;
- сотрудничество с бизнесом: колледж может установить партнерские отношения с организациями, работающими в области инклюзивного образования, чтобы предоставить студентам возможность участвовать в совместных проектах, исследованиях или конференциях;
- интеграция теоретических знаний с практическими навыками: программы корпоративного обучения могут быть интегрированы в учебный план колледжа для предоставления возможности применять теоретические знания в реальных кейсах. Например, студенты могут изучать инклюзивные практики в теории, а затем применять эти знания на практике, работая над проектами или проходя практические стажировки в организациях, работающих в области инклюзивного образования;
- профессиональная подготовка как условие подготовки к успешной карьере в области инклюзивного образования. Например, студенты могут получить обучение по инклюзивному лидерству, инклюзивному маркетингу или инклюзивной педагогике, что может помочь им стать более эффективными и востребованными на рынке труда.

В целом, интеграция программ корпоративного обучения в учебный процесс колледжа может помочь студентам получить компетенции, необходимые для успешной карьеры в области

инклюзивного образования.

Вместе с тем литература по проблеме и личный опыт работы в сфере СПО позволяет утверждать, что корпоративное образование может значительно повлиять на качество инклюзивного образования в колледже. Кроме того, это способствует расширению горизонтов и перспектив, например, программы корпоративного обучения могут предоставить студентам возможность работать над реальными проектами или задачами, предоставленными партнерами из бизнеса, что может помочь им понять. В процессе взаимодействия с партнерами улучшаются навыки коммуникации и работы с людьми с различными культурными и языковыми барьерами. Например, программы корпоративного обучения могут обучать студентов использованию языка инклюзивного взаимодействия, адаптации стиля общения с аутизмом или другими особенностями.

Одним из важных компетенций является командообразование, навыки работы в команде и сотрудничество с людьми из разных культур и профессиональных областей, а также развитые навыки адаптации и работы с изменениями в профессиональной среде. Например, программы корпоративного обучения могут предоставить студентам возможность работать над проектами, которые требуют адаптации к новым условиям или технологиям, что может помочь им развивать навыки адаптации и гибкости и формировать навыки критического мышления и анализа данных. Например, программы корпоративного обучения могут предоставить студентам возможность работать над проектами, которые требуют анализа данных и принятия решений на основе этих данных, что может помочь им развить навыки критического мышления и анализа. Следует брать во внимание и тот факт, что интеграция корпоративного обучения в образовательный процесс колледжа может помочь студентам расширить перспективы и понять, как их знания и навыки могут быть применены в будущем.

Корпоративное образование может значительно повлиять на качество инклюзивного образования в колледже, предоставляя студентам и преподавателям практические знания и навыки, необходимые для успешной работы с учениками с различными потребностями. Интеграция корпоративного образования в образовательный процесс колледжа может принести множество преимуществ, таких как улучшение качества образования, расширение перспектив студентов, улучшение сотрудничества с бизнесом, улучшение репутации колледжа, увеличение доходов колледжа, улучшение навыков студентов, повышение конкурентоспособности колледжа, улучшение устойчивости колледжа, улучшение доступности образования и улучшение международного сотрудничества. Вместе с тем, корпоративное образование может помочь колледжам адаптироваться к изменениям в рынке труда и демографическим тенденциям, таким как старение населения, и обеспечить выпуск высококвалифицированных специалистов в областях, таких как здравоохранение и социальная работа. Кроме того для успешной интеграции корпоративного образования в образовательный процесс колледжа необходимо улучшить качество образования, улучшить финансирование, улучшить репутацию, улучшить сотрудничество с бизнесом, улучшить интеграцию с другими программами, улучшить адаптацию к изменениям в рынке труда, улучшить инклюзивность, улучшить поддержку студентов, улучшить оценку результатов и улучшить международную сотрудничество.

Ключевыми рекомендациями для колледжей, бизнеса и политиков для улучшения качества инклюзивного образования в колледже с использованием корпоративного образования являются повышение статуса корпоративного образования в системе среднего профессионального образования, улучшение сотрудничества между колледжами, бизнесом и общественными организациями, инвестиции в инфраструктуру и технологии для поддержки

инклюзивного образования, а также создание политических механизмов для поддержки и развития корпоративного образования в системе среднего профессионального образования.

Заключение

В статье рассмотрены проблемы и перспективы корпоративного обучения в инклюзивном образовании, выявлены состояние и вызовы, с которыми сталкиваются учреждения системы СПО на практике. В ходе исследования установлено, что корпоративное образование может значительно повлиять на качество инклюзивного образования в колледже, предоставляя студентам и преподавателям практические знания и навыки, необходимые для успешной работы с учениками с различными образовательными потребностями. Интеграция корпоративного образования в образовательный процесс колледжа может принести множество преимуществ, таких как улучшение качества образования, расширение перспектив трудоустройства студентов, повышение уровня сотрудничества с бизнесом, улучшение репутации колледжа, повышение качества практических навыков студентов и конкурентоспособности колледжа, рост устойчивости и доступности образования в системе СПО.

В заключение, мы подчеркиваем, что для успешной интеграции корпоративного образования в образовательный процесс колледжа необходимо не только повысить качество образования и увеличить финансирование, но также интегрироваться с бизнесом и другими программами, адаптироваться к изменениям на рынке труда, повысить качество инклюзии и др.

Библиография

1. Церельникова А.Ю. Проблемы и перспективы развития инклюзивного образования в России. Изд. Амурский гуманитарно-педагогический государственный университет.
2. Кузьмина О.С. Подготовка педагогов к работе в условиях инклюзивного образования. _Автореф. дис. Омск. 2015.
3. Завьялова Е.К., Ардишвили А. Современные проблемы российского корпоративного образования: возможно ли обучение без развития? // Российский журнал менеджмента. 2019. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-problemy-rossiyskogo-korporativnogo-obrazovaniya-vozmozhno-li-obuchenie-bez-razvitiya> (дата обращения: 18.10.2024).
4. Вакорина Л.Ю. Инклюзивное образование в России: механизмы управления и повышения эффективности. Автореф. дис. канд. пед. наук. 2019.
5. Давыдова Ю.А., Пургина Д.Д., Денисенкова Н.Н. Корпоративное обучение как элемент непрерывного образования // ЦИТИСЭ. 2022. № 4. С.306-314. DOI: <http://doi.org/10.15350/2409-7616.2022.4.29>.
6. Андреева А.В., Лесниченко Т.Ю. Внедрение компетентностного подхода в систему корпоративного образования в условиях цифровизации экономики // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2020. № 2 (117). С. 14-17. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42310534>
7. Бейбулатова З.М. Развитие корпоративных образований в России: основные тенденции и предпосылки // Академическая публицистика. 2020. № 4. С. 184-189. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42767042>

Challenges and Prospects of Corporate Training in Inclusive Education

Fatima A. Chotchaeva

PhD Student,
U.D. Aliev Karachay-Cherkess State University,
369202, 29 Lenina str., Karachaevsk, Russian Federation;
e-mail: fchotchaeva@mail.ru

Asiyat K. Aibazova

PhD in Pedagogical Sciences, Associate Professor,
Acting Head of the Department of Theory and Methodology
of Teaching Humanities and Natural Sciences,
U.D. Aliev Karachay-Cherkess State University,
369202, 29 Lenina str., Karachaevsk, Russian Federation;
e-mail: asia0017@mail.ru

Fatima K. Batalova

PhD in Philological Sciences, Associate Professor,
Head of the Department of Circassian and Abaza Philology,
U.D. Aliev Karachay-Cherkess State University,
369202, 29 Lenina str., Karachaevsk, Russian Federation;
e-mail: batalova.vika@mail.ru

Abstract

The article examines the impact of corporate education on the quality of inclusive education in colleges and the potential for successful adaptation to labor market changes. The relevance of this issue stems from corporate education's capacity to significantly enhance inclusive education quality by providing students and teachers with practical knowledge and skills for working with learners having diverse educational needs. The study demonstrates that corporate education enables the application of theoretical knowledge in practice, thereby expanding students' employment prospects. The work emphasizes that business partnerships create new collaborative directions, improve college reputation, increase institutional revenue, enhance professional competencies, and boost graduates' competitiveness. Special attention is given to issues of educational accessibility and the modernization of educational programs in the context of evolving labor market demands.

For citation

Chotchaeva F.A., Aibazova A.K., Batalova F.K. (2024) Problemy i perspektivy korporativnogo obucheniya v inklyuzivnom obrazovanii [Challenges and Prospects of Corporate Training in Inclusive Education]. *Pedagogicheskii zhurnal* [Pedagogical Journal], 14 (10A), pp. 51-60.

Keywords

Corporate education, inclusive education, college, education quality, lifelong learning, students with special educational needs, business collaboration, professional competencies, graduate competitiveness, education accessibility.

References

1. Tserel'nikova A.Yu. (n.d.) Problemy i perspektivy razvitiya inklyuzivnogo obrazovaniya v Rossii [Problems and prospects of inclusive education development in Russia]. Izdatel'stvo Amurskiy gumanitarno-pedagogicheskii gosudarstvennyy universitet.
2. Kuz'mina O.S. (2015) Podgotovka pedagogov k rabote v usloviyakh inklyuzivnogo obrazovaniya [Training teachers to work in inclusive education conditions]. Avtoref. dis. Omsk.
3. Zavyalova E.K., Ardishvili A. (2019) Sovremennye problemy rossiyskogo korporativnogo obrazovaniya: vozmozhno li obucheniye bez razvitiya? [Current problems of Russian corporate education: is it possible to learn without

- development?] Rossiyskiy zhurnal menedzhmenta [Russian Journal of Management], 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-problemy-rossiyskogo-korporativnogo-obrazovaniya-vozmozno-li-obuchenie-bez-razvitiya> (accessed: 18.10.2024).
4. Vakorina L.Yu. (2019) Inklyuzivnoe obrazovanie v Rossii: mekhanizmy upravleniya i povysheniya effektivnosti [Inclusive education in Russia: management mechanisms and efficiency improvement]. Avtoref. dis. kand. ped. nauk.
 5. Davydova Yu.A., Purgina D.D., Denisenkova N.N. (2022) Korporativnoe obucheniye kak element nepreryvnogo obrazovaniya [Corporate training as an element of continuous education]. TsITISE [CITISE], 4, pp. 306-314. DOI: <http://doi.org/10.15350/2409-7616.2022.4.29>.
 6. Andreeva A.V., Lesnichenko T.Yu. (2020) Vnedrenie kompetentnostnogo podkhoda v sistemu korporativnogo obrazovaniya v usloviyakh tsifrovizatsii ekonomiki [Implementation of a competency-based approach in the corporate education system in the context of economic digitalization]. Nauka i obrazovanie: khozyaystvo i ekonomika; predprinimatel'stvo; pravo i upravlenie [Science and Education: economy and management; entrepreneurship; law and administration], 2(117), pp. 14-17. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42310534>
 7. Beybulatova Z.M. (2020) Razvitie korporativnykh obrazovaniy v Rossii: osnovnye tendentsii i predposylki [Development of corporate education in Russia: main trends and prerequisites]. Akademicheskaya publicistika [Academic Journalism], 4, pp. 184-189. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42767042>