

ОЦЕНКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
ОРГАНИЗАЦИЕЙ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ И ПОСТКОВИДНЫЙ
ПЕРИОД

Научная статья

Бухалков М.И.¹, Кузьмина Н.М.^{2,*}, Шухорова Ю.А.³

¹ ORCID : 0009-0000-2271-0271;

² ORCID : 0000-0003-0755-1094;

³ ORCID : 0000-0003-3289-3993;

¹ Самарский государственный технический университет, Самара, Российская Федерация

^{2,3} Самарский государственный медицинский университет, Самара, Российская Федерация

* Корреспондирующий автор (hrm-kuzmina[at]yandex.ru)

Аннотация

Цель исследования: осуществить обзор литературы и исследовать удовлетворенность медицинских работников программами дистанционного обучения в условиях пандемии COVID-19 и постковидный период. Материалы и методы: проведено анкетирование 107 медицинских работников частного учреждения здравоохранения г. Самара, прошедших повышение квалификации и обучающихся в рамках НМФО на различных программах в 2021 – 2022 гг. (30% – врачи, 60% – средний медицинский персонал, 10% – младший медицинский персонал. Старше 50 лет – 36% респондентов, от 41 до 50 лет – 30%, от 31 до 40 лет – 23%, младше 30 лет – 11%). Высшее образование имеет 31% опрошенных, среднее профессиональное – 63%, иное – 5%. С использованием специально разработанных анкет и оценочных листов изучали различные параметры удовлетворенности слушателей дистанционными программами обучения. Для оценки применяли 5-балльную шкалу Лайкерта и рассчитывали среднеарифметическое значение показателя удовлетворенности по каждому параметру. Мнения опрошенных о преимуществах и недостатках дистанционных программ обучения были уточнены при последующем интервьюировании, в котором добровольно приняли участие 44 респондента (более 41% первичной выборки). Результаты. Установлено, что вопросы, касающиеся совершенствования цифрового формата и повышения эффективности обучения медицинских работников медицинских организаций при условии учета мнений обучающихся, практически не затронуты в исследованиях. Выявлены проблемы технического, методологического, организационного, методического и психологического характера: сложность регистрации на образовательных порталах и платформах, подготовка большого объема вспомогательных документов, их сканирование и отправка; отсутствие дополнительных ссылок на печатные и электронные издания, непоследовательность в изложении материала, невозможность личного обсуждения с лектором материала, повторного тестирования (иногда); дефицит личного общения, низкая вовлеченность/включенность в образовательный процесс, сложности концентрации внимания и самоорганизации. Выводы: в целях совершенствования дистанционных образовательных программ, их адаптации к актуальным запросам здравоохранения РФ и обучающихся рекомендован к реализации комплекс мероприятий: развитие цифровых компетенций слушателей, формирование в образовательных учреждениях эффективной системы дистанционного обучения и единого механизма планирования, организации, адаптации, координации и контроля дистанционных программ обучения; решение методологических и методических проблем; снижение/устранение психологического дискомфорта слушателей и пр.

Ключевые слова: компетенции, знания, умения и навыки, дистанционный формат обучения, цифровые образовательные технологии, изучение удовлетворенности слушателей, медицинская организация.

AN ASSESSMENT OF HEALTH FACILITY STAFF SATISFACTION WITH DISTANCE LEARNING
ORGANISATION IN PANDEMIC AND POST-PANDEMIC CONDITIONS

Research article

Bukhalkov M.I.¹, Kuzmina N.M.^{2,*}, Shukhorova Y.A.³

¹ ORCID : 0009-0000-2271-0271;

² ORCID : 0000-0003-0755-1094;

³ ORCID : 0000-0003-3289-3993;

¹ Samara State Technical University, Samara, Russian Federation

^{2,3} Samara State Medical University, Samara, Russian Federation

* Corresponding author (hrm-kuzmina[at]yandex.ru)

Abstract

Objective of the study: to conduct a literature review and to examine the satisfaction of health workers with distance learning programmes in the COVID-19 pandemic and post-pandemic period. Materials and Methods: a questionnaire survey was conducted among 107 medical workers of a private health care institution in Samara, who have undergone advanced training and are studying within the framework of CMPE on various programmes in 2021 – 2022 (30% – doctors, 60% – middle medical staff, 10% – junior medical staff. Over 50 years old – 36% of respondents, from 41 to 50 years old – 30%, from 31 to 40 years old – 23%, under 30 years old – 11%). Higher education has 31% of respondents, secondary vocational education – 63%, other – 5%. Using specially designed questionnaires and evaluation sheets, various parameters of trainees' satisfaction with distance learning programmes were studied. A 5-point Likert scale was used for evaluation, and the arithmetic average of the satisfaction index for each parameter was calculated. The opinions of the respondents about the advantages and

disadvantages of distance learning programmes were clarified during the follow-up interview, in which 44 respondents (more than 41% of the primary sample) voluntarily participated. Results. It was found that the issues related to improving the digital format and increasing the effectiveness of training of medical workers of medical organizations, provided that the views of trainees are taken into account, are practically not discussed in the studies. The following problems of technical, methodological, organizational, methodological and psychological nature were identified: complexity of registration on educational portals and platforms, preparation of a large volume of supporting documents, their scanning and sending; lack of additional references to printed and electronic publications, inconsistency in the presentation of material, impossibility of personal discussion with the lecturer about the material, retesting (sometimes); lack of personal communication, low involvement/involvement in the educational process, Conclusions: in order to improve distance education programmes, their adaptation to the current needs of the Russian Federation healthcare and students, a set of measures is recommended for implementation: development of digital competencies of students, formation of an effective distance learning system in educational institutions and a single mechanism for planning, organization, adaptation, coordination and control of distance learning programmes; solution of methodological and methodological problems; reduction/elimination of psychological discomfort of students etc.

Keywords: competences, knowledge, skills and abilities, distance learning, digital educational technologies, student satisfaction survey, medical organization.

Введение

В условиях развития непрерывного медицинского и фармацевтического образования (НМФО), острого дефицита медицинских работников на рынке труда и низких показателей укомплектованности учреждений здравоохранения Российской Федерации принципиально важными становятся профессиональные компетенции, знания, умения и навыки сотрудников (ЗУН). Они определяют не только возможности повышения качества медицинской помощи в каждой медицинской организации, но и развитие человеческого капитала отрасли, и потенциал развития здравоохранения страны в целом.

Основной задачей развития и совершенствования постдипломного обучения сотрудников системы здравоохранения Российской Федерации являются реализации единого подхода к обучению и формированию актуальных профессиональных компетенций. Решение этой задачи требует комплексного подхода и нуждается в современных цифровых технологиях, практикоориентированных методах и инструментах обучения на базе мониторинга мнений обучающихся.

Дистанционное обучение работников учреждений здравоохранения в рамках реализации требований системы непрерывного медицинского и фармацевтического образования (НМФО) приобретает все большую актуальность. Система НМФО достаточно успешно справляется с проблемами постдипломного обучения работников здравоохранения, развития их компетенций, повышением квалификации, профессиональной переподготовкой, чему способствует масштабирование дистанционного формата обучения с применением разнообразных цифровых и интернет-технологий. Особое внимание вузы уделяют качеству обучения и использованию передовых цифровых технологий. Недостаток цифрового контента, видеомодулей для работы с аудиторией, инструментов промежуточного/итогового тестирования, автоматической отправки результатов был восполнен достаточно быстро. На образовательных онлайн-платформах, которые адаптировали свои сервисы и инструменты, увеличилось количество регистраций пользователей. Но дистанционный формат обучения подразумевает определенный уровень развития цифровых компетенций и наличия технического оборудования у каждого слушателя. К сожалению, можно констатировать, что средний и младший медицинский персонал не соответствуют этим критериям. Особенности этого контингента (образовательный уровень, имеющиеся цифровые компетенции, возраст) провоцируют технические сложности – подключение к сети, стабильность интернет-соединения, скачивание и установка программного обеспечения, регистрация на образовательных порталах и платформах, подключение веб-камеры и аудиоустройств и т.п.

В последние годы проведено достаточное количество исследований уровня удовлетворенности студентов дистанционным обучением, но исследования в отношении определения удовлетворенности медицинских работников Российской Федерации, не проводились.

Приоритет здоровья нации, исполнение требований Трудового Кодекса Российской Федерации, Министерств здравоохранения Российской Федерации и Самарской области, других вышестоящих и контролирующих органов актуализируют задачу комплексного и всестороннего изучения удовлетворенности обучающихся различными параметрами дистанционного формата обучения и разработки плана адаптации дистанционного обучения к актуальным запросам здравоохранения РФ и требованиям слушателей.

Цель исследования – осуществить обзор литературы и изучить удовлетворенность медицинских работников различными программами непрерывного обучения дистанционного формата в условиях пандемии COVID-19 и постковидный период (2021–2022 гг.) и сформировать перечень мероприятий, повышающих практикоориентированность, качество и результативность процесса обучения и способствующих росту удовлетворенности работников здравоохранения Российской Федерации.

Обзор литературы

Исследования инновационных образовательных технологий 2022 г., проведенные сотрудниками The Open University [1], и изучение рынка корпоративного обучения России в 2021 г., осуществленное TalentTech, Нетологией и eLearning center, и затронувшее более 100 компаний со штатной численностью от 100 до нескольких десятков тысяч сотрудников в 16 отраслях экономики и социальной сферы, показали следующее [2], [3]. В 2021 году в России впервые на онлайн-обучение было потрачено больше, чем на очное – 226 млрд. руб. (обучилось 18 млн. чел.) и 214 млрд. руб. (обучилось 12 млн. чел.) соответственно [2], [3], [4]. Инвестиции в EdTech в Российской Федерации продолжают расти. В 2019–2021 гг. совокупный среднегодовой темп роста объема инвестиций составил 149% против 69% в 2017–

2019 гг. В 2020–2021 гг. объём инвестиций частных фондов в EdTech-компании увеличился почти в 8 раз — с \$11 млн. до \$86 млн. [4], [5].

Ежегодное обучение охватывает в крупных, средних и небольших организациях 83%, 59% и 46% сотрудников соответственно (в среднем 57% штата). Бюджет на обучение одного сотрудника составляет 26,5 тыс. руб. Руководители обучаются лидерским навыкам (61%), управлению проектами (53%), профессиональным компетенциям и soft skills – эффективные коммуникации, продажи, ведение переговоров, тайм-менеджмент, эмоциональный интеллект [2], [4], [6]. Линейных сотрудников обучают профессиональным компетенциям (72%), знанию продуктовой линейки компании (60%) и базовым soft [7], [8], [9]. Получающие дополнительное онлайн-образование учатся на 2-3 программах в течение года, 23% освоили за год 4 или более программ [2], [3]. Больше всего в формате дополнительного онлайн-образования респонденты потратили для профессионального развития: освоения новой профессии, развития навыков в текущей позиции, приобретения навыков руководителя или создания бизнеса. 84,6% респондентов рассматривают в будущем возможность обучения в режиме онлайн [2], [3]. Основными методами определения эффективности обучения являются: получение обратной связи – 80%; оценка удовлетворённости сотрудников программами обучения и развития – 63%; итоговое/промежуточное тестирование или проверка знаний – 59% [2].

При оценке удовлетворенности онлайн обучением в условиях распространения пандемии COVID-19, значительная часть респондентов оценила следующие преимущества дистанционного формата обучения:

- возможность учиться в удобное время – 53,1% респондентов;
- из любой точки мира – 39,7%;
- экономия времени и денег – 31,9%.

Среди проблем онлайн-образования отмечены:

- технические сбои – 36% опрошенных;
- отсутствие контакта с преподавателем – 27%;
- недостаточная мотивация и контроль (в отсутствии преподавателя) – 22,7% [2], [3].

В Российской Федерации и зарубежных странах было проведено множество исследований удовлетворенности дистанционным обучением, но затрагивали они в первую очередь студентов, в том числе иностранных, и преподавателей вузов. Результаты исследований показали, что при оценке удовлетворенности онлайн обучением в условиях распространения пандемии COVID-19, студенты достаточно высоко оценили безопасность, комфорт, возможность выбора времени и места (после снятия ограничений) обучения [10], [12], [13], [14]. Негативные оценки получили нестабильное интернет-соединение, интернет трафик, подключение веб-камеры и пр. [15], [16], [17], [18].

Согласно результатам отечественных исследований, студенты в основном удовлетворены дистанционным форматом обучения, осознают его необходимость и преимущества. Более 80% довольны качеством лекционных и практических занятий, но 67% оценивают качество очного обучения выше, чем дистанционного [14], [15], [18].

Необходимость дистанционного формата обучения особенно остро проявилась в условиях пандемии COVID-19, которая выявила «узкие» места отечественной системы образования [10], [13], [16], [17], в том числе НМФО. В условиях пандемии COVID-19 медицинские организации оказались в ситуации необходимости срочного перепрофилирования коечного фонда многопрофильных стационаров для лечения пациентов с новой коронавирусной инфекцией, оптимизации организационной структуры и штатной численности учреждений здравоохранения, вынужденной корректировки планов работы. В период распространения новой коронавирусной инфекции COVID-19 потребовалось эффективное взаимодействие всех медицинских организаций и своевременное обучение и переобучение работников отрасли в соответствии с фактической потребностью здравоохранения.

Планирование и бюджетирование расходов на обучение медицинских работников зависят от применяемых образовательных технологий и особенностей организация обучения [19], [20]. Расходы учреждений здравоохранения на обязательное обучение медицинских работников в рамках НМФО и повышение квалификации сотрудников для каждого учреждения здравоохранения можно оптимизировать благодаря применению цифрового формата обучения при своевременном контроле качества знаний и навыков и мониторинге мнений обученных. Выбор образовательной организации, программ обучения и их формата позволяют работодателю корректировать планы обучения и минимизировать финансовые и временные затраты на обучение сотрудников [21], [22]. Инвестиции в развитие и обучение медицинских работников обеспечивают доступность и качество медицинской помощи. Стабильность трудового коллектива и сокращение текучести персонала минимизируют риски долгосрочного финансирования обучения, переобучения и повышения квалификации сотрудников [21], [23], [24].

При всем многообразии исследований, позволяющих оптимизировать дистанционное обучение, необходимо отметить, что вопросы, касающиеся совершенствования цифрового формата и повышения эффективности обучения медицинских работников учреждений здравоохранения при условии учета мнений обучающихся и руководителей медицинских организаций, практически не затронуты в исследованиях.

Кроме того, вопросы формирования и использования единого подхода к организации и развитию дистанционного обучения медицинских работников в долгосрочной и среднесрочной перспективах на основе результатов мониторинга мнений обучающихся и руководителей медицинских организаций, продолжают оставаться недостаточно изученными.

Таким образом, можно констатировать тот факт, что основное внимание исследователи уделяют применению дистанционных цифровых технологий в системе высшего профессионального образования. Практически отсутствуют исследования, посвященные изучению удовлетворенности медицинских работников дистанционным форматом обучения, что подтверждает необходимость проведения исследования в целях развития, совершенствования и адаптации дистанционных форм постдипломного обучения в соответствии с актуальными запросами отечественного здравоохранения.

Методы и принципы исследования

В основу исследования положен системный подход. При решении поставленных задач применялись качественные и количественные методы познания: статистического и сравнительного анализов; анкетирования, интервьюирования, включенного наблюдения.

На первом этапе исследования были проанализированы материалы исследований зарубежных и российских ученых и практиков в целях обоснования актуальности выбранной темы. Методологической основой исследования стали труды ведущих ученых, а также монографии, статьи в ведущих периодических изданиях и материалы научно–практических конференций.

Информационной базой исследования стали приказы и распоряжения Министерства здравоохранения Российской Федерации и Министерства здравоохранения Самарской области; общедоступные данные статистической отчетности учреждений здравоохранения; нормативные, методические и справочные материалы; прочая официальная информация, размещенная на интернет–сайтах.

Эмпирической базой исследования стали результаты авторских исследований, в том числе анонимного анкетирования, интервьюирования, включенного наблюдения и формально–логического анализа.

Для изучения вопроса были определены цели, задачи и алгоритм осуществления оценки степени удовлетворенности работников дистанционным форматом обучения в системе постдипломного образования медицинских работников.

Исследование проводилось в 2022 году по итогам прохождения обучения врачами, средним и младшим медицинским персоналом в период 2021–22 гг. В опросе приняли участие 107 медработников (врачи, средний и младший медицинский персонал) частного учреждения здравоохранения (ЧУЗ), прошедших повышение квалификации и обучающихся в рамках НМФО на различных программах (в том числе программах ординатуры) в региональных медицинских университетах и других лицензированных организациях, оказывающих образовательные услуги (табл. 1, 2, 3, 4).

Таблица 1 - Повышение квалификации и участие в НМФО медицинских работников ЧУЗ, 2021 год

Категория работника	Всего	Повышение квалификации	НМФО
Врачи	347	82	265
Средний медицинский персонал	166	156	10
Прочие, в том числе младший медицинский персонал	88	88	-
Итого	601	326	275

В 2021 году был обучен 601 сотрудник, из которых 326 повысили квалификацию и 275 обучились в системе НМФО.

Таблица 2 - Повышение квалификации и участие в НМФО медицинских работников ЧУЗ, 2022 год

Категория работника	Всего	Повышение квалификации	НМФО
Врачи	322	120	202
Средний медицинский персонал	339	304	35
Прочие, в том числе младший медицинский персонал	59	59	-
Итого	720	483	237

В 2022 году было обучено 720 сотрудников, из которых 483 повысили квалификацию и 237 обучились в системе НМФО.

Таблица 3 - Подтверждение и повышение квалификационной категории, 2021 год

Категория работника	Высшая		1 категория		2 категория	
	Всего	Из них вновь	Всего	Из них вновь	Всего	Из них вновь
Врачи	136	10	57	2	19	5
Средний	309	3	80	2	23	4

медицинский персонал						
Итого	445	13	137	4	42	9

В 2021 году подтвердили и повысили квалификационную категорию 445 сотрудников – 136 врачей и 309 средних медицинских работников.

Таблица 4 - Подтверждение и повышение квалификационной категории, 2022 год

Категория работника	Высшая		1 категория		2 категория	
	Всего	Из них вновь	Всего	Из них вновь	Всего	Из них вновь
Врачи	102	5	51	9	15	5
Средний медицинский персонал	265	3	69	3	23	-
Итого	367	8	120	12	38	5

В 2022 году подтвердили и повысили квалификационную категорию 367 сотрудников – 102 врача и 367 средних медицинских работников.

Для успешного проведения анонимного анкетирования были соблюдены все требования по разработке анкет и формулировке перечня необходимых и точных вопросов, поскольку количество вопросов, их чередование должны обеспечить надежность и достоверность результатов.

Качественный состав обследованной совокупности выглядит следующим образом: врачи 30%; средний медицинский персонал 60%; младший медицинский персонал 10%; 88% опрошенных – женщины, 12% – мужчины. Старше 50 лет – 36% респондентов, от 41 до 50 лет – 30%, от 31 до 40 лет – 23%, младше 30 лет – 11%. Высшее образование имеет 31% опрошенных, среднее профессиональное – 63%, иное – 5%.

Респонденты оценивали различные параметры удовлетворенности дистанционными программами обучения по 5-балльной шкале, заполняя анкеты и персональные оценочные листы. Полученные результаты были обработаны с применением программных продуктов Excel и Expert Project. Обработка анкет и оценочных листов, сопоставление и анализ полученных оценок позволили выявить отклонения результатов оценивания и определить их причины посредством интервьюирования («обратная связь» была получена от 44 респондентов). В целях обобщения полученных результатов применялись методы индукции, дедукции, формально-логического и сравнительного анализов, интерпретации.

Основные результаты

В результате анкетирования и интервьюирования слушателей были конкретизированы проблемы технического, методологического, организационного, методического и психологического характера. Это: сложность регистрации на образовательных порталах и платформах, подготовка большого объема вспомогательных документов, их сканирование и отправка; отсутствие дополнительных ссылок на печатные и электронные издания, непоследовательность в изложении материала, невозможность личного обсуждения с лектором материала, повторного тестирования (иногда); дефицит личного общения, низкая вовлеченность/включенность в образовательный процесс, сложности концентрации внимания и самоорганизации. В качестве основного преимущества дистанционного обучения опрошенные указали меньшие временные затраты – не нужно добираться на занятия, отпрашиваться для посещения курса.

Многие из опрошенных отметили, что не располагают техническими средствами (и в рабочих, и в домашних условиях), позволяющими подготовить и отправить сканы заявок и сопутствующих документов (81,8%). Некоторые не могут в домашних условиях обеспечить устойчивое интернет-соединение, видео- и аудио-связь, поэтому вынуждены использовать служебное техническое и компьютерное оснащение, задерживаясь на рабочем месте (33,6%). Кроме того, 61,7% опрошенных отметили, что технические проблемы с подключением веб-камеры и аудиоустройств, устойчивостью интернет-соединения, скачиванием и установкой программного обеспечения, регистрацией на образовательных порталах и платформах, подключением веб-камеры негативно влияют на качество обучения, усвоение материала и подготовку к промежуточной/итоговой аттестации (аккредитации).

По итогам опроса медицинских работников ЧУЗ было выявлено, что наибольшую помощь им оказали работники отдела по управлению персоналом учреждения здравоохранения (85,1% опрошенных) и коллеги (48,3%). Это касалось регистрации на сайте Госуслуг, подготовки пакета документов для оформления заявки на обучение; консультирования по вопросам прохождения обучения, промежуточных и итоговых аттестаций.

Для оценки удовлетворенности слушателей различными аспектами дистанционного формата обучения применялась 5-балльная шкала Лайкерта (1 балл – полностью не удовлетворен, 5 баллов – полностью удовлетворен) и рассчитывалось среднеарифметическое значение показателя удовлетворенности по каждому параметру (табл. 5).

Таблица 5 - Показатели удовлетворенности респондентов параметрами дистанционного формата обучения

№ п/п	Параметр дистанционного	Значение показателя, балл
-------	-------------------------	---------------------------

	формата обучения	
1	Практическая помощь в освоении дистанционного формата обучения	3,2
2	Техническая обеспеченность процесса обучения	2,4
3	Возможность общения с коллегами – слушателями программы	3,0
4	Возможность общения с преподавателем	3,0
5	Доступность для скачивания и установки программ видеосвязи	2,8
6	Качество интернет–соединения во время сеанса видеосвязи	3,1
7	Доступ к ИОС, в том числе электронным библиотечным системам	2,7
8	Качество лекционных занятий с применением дистанционных электронных технологий обучения	4,1
9	Качество практических занятий с применением дистанционных электронных технологий обучения	4,1
10	Наличие инструкций и методических рекомендаций по организации дистанционного обучения	Не были предоставлены
11	Наличие инструкций и методических рекомендаций для работы с образовательным порталом, электронными курсами, программами видеосвязи	Не были предоставлены
12	Своевременность информирования об изменениях в учебном плане/программе	3,5
13	Своевременность информирования о промежуточной/итоговой аттестации (аккредитации)	3,3

Как видно, респонденты оценили удовлетворенность 11 параметрами дистанционного формата обучения из 13 ниже 4 баллов (от 2,4 до 3,5), особо отмечая, что не были предоставлены инструкции и методические рекомендации по организации дистанционного обучения и для работы с образовательным порталом, электронными курсами и программами видеосвязи. Для обеспечения наглядности и осуществления сравнительного анализа параметры с максимальными (табл. 6) и минимальными оценками (табл. 7) были сгруппированы и выстроены по убыванию среднеарифметического значения показателя.

Таблица 6 - Максимальные оценки параметров удовлетворенности

№ п/п	Параметры удовлетворенности	Значение показателя, балл
1	Качество лекционных занятий с применением дистанционных электронных технологий обучения	4,1
2	Качество практических	4,1

	занятий с применением дистанционных электронных технологий обучения	
3	Своевременность информирования об изменениях в учебном плане/программе	3,5
4	Своевременность информирования о промежуточной/итоговой аттестации (аккредитации)	3,3

Максимальные оценки, выставленные параметрам «Качество лекционных занятий с применением дистанционных электронных технологий обучения» (4,1), «Качество практических занятий с применением дистанционных электронных технологий обучения» (4,1), «Своевременность информирования об изменениях в учебном плане/программе» (3,5), «Своевременность информирования о промежуточной/итоговой аттестации (аккредитации)» (3,3) подтверждают тот факт, что слушатели в целом удовлетворены качеством занятий и организацией информирования.

Таблица 7 - Минимальные оценки параметров удовлетворенности

№ п/п	Параметры удовлетворенности	Значение показателя, балл
1	Практическая помощь в освоении дистанционного формата обучения	3,2
2	Качество интернет–соединения во время сеанса видеосвязи	3,1
3	Возможность общения с коллегами – слушателями программы	3,0
4	Возможность общения с преподавателем	3,0
5	Доступность для скачивания и установки программ видеосвязи	2,8
6	Доступ к ИОС, в том числе электронным библиотечным системам	2,7
7	Техническая обеспеченность процесса обучения	2,4

Параметры «Доступность для скачивания и установки программ видеосвязи» (2,8), «Доступ к ИОС, в том числе электронным библиотечным системам» (2,7), «Техническая обеспеченность процесса обучения» (2,4) оценены очень низко. Другие параметры «Практическая помощь в освоении дистанционного формата обучения» (3,2), «Качество интернет–соединения во время сеанса видеосвязи» (3,1); «Возможность общения с коллегами – слушателями программы» и «Возможность общения с преподавателем» (3,0) оценены недостаточно высоко. Необходимо обратить внимание на то, что оценочные значения трех параметров удовлетворенности ниже среднего балла шкалы оценивания. Это позволяет сделать вывод об имеющихся недостатках и необходимости совершенствования учебного процесса/программ и их адаптации к запросам обучающихся.

Мнения респондентов о преимуществах дистанционного формата обучения представлены в табл. 8.

Таблица 8 - Преимущества дистанционного формата обучения по мнению респондентов

№ п/п	Преимущества дистанционного формата обучения	Врачи, чел	Средний медицинский персонал, чел	Младший медицинский персонал, чел
1	Можно обучаться без отрыва от производства	32	64	9
2	Можно	30	43	5

	приобрести новые навыки (работы в цифровой среде)			
3	Можно приобрести новые профессиональные навыки без отрыва от производства	29	49	7
4	Дистанционные технологии позволяют осваивать материал в удобное время	32	36	7
5	Время и место обучения можно определять самостоятельно	32	28	4
6	Полностью сохраняется оплата труда	32	64	11
7	Экономия времени на прохождение обучения	32	36	5
8	Экономия денежных средств на прохождение обучения (транспортные расходы и расходы на приобретение учебных материалов)	32	60	11
9	Безопасность, защищенность и комфорт	32	64	11
10	Нет очевидных преимуществ	15	42	11
11	Нет очевидных недостатков	21	29	3
12	Качество дистанционного (онлайн) обучения выше, чем очного (офлайн)	9	11	2
13	Затрудняюсь ответить	17	49	10

Мнения большей части опрошенных врачей, среднего и младшего медицинского персонала по некоторым параметрам практически совпадают (8 из 13): «Можно обучаться без отрыва от производства», «Можно приобрести новые навыки (работы в цифровой среде)», «Можно приобрести новые профессиональные навыки без отрыва от производства», «Можно приобрести новые профессиональные навыки без отрыва от производства», «Полностью сохраняется оплата труда», «Экономия времени на прохождение обучения», «Экономия денежных средств на прохождение обучения (транспортные расходы и расходы на приобретение учебных материалов)», «Безопасность, защищенность и комфорт». Это подтверждает наличие очевидных преимуществ цифровых технологий и дистанционного формата обучения.

Мнения респондентов о недостатках дистанционного формата обучения представлены в табл. 9.

Таблица 9 - Недостатки дистанционного формата обучения по мнению респондентов

№ п/п	Недостатки дистанционного формата обучения	Врачи, чел	Средний медицинский персонал, чел	Младший медицинский персонал, чел
1	Проблемы с техническим оснащением для видео– и аудио–связи	3	59	9
1	Проблемы совмещения работы и обучения	7	48	11
2	Проблемы с интернет–соединением, в том числе перебои	3	52	11
3	Значительные временные затраты на самостоятельную подготовку, особенно к промежуточным и итоговым аттестациям	9	43	9
4	Значительная физическая, интеллектуальная и эмоциональная нагрузка	27	54	11
5	Ограниченная возможность передачи знаний и навыков	31	41	11
6	Снижение внимания при просмотре видеозаписей	18	29	11
7	Сложно проконсультироваться с преподавателем	32	64	11
8	Сложно самостоятельно подготовить пакет документов для оформления заявки на обучение	27	64	11
9	Невозможно обсудить с преподавателем/коллегами актуальные профессиональные проблемы	32	64	11
10	Переносы сроков	19	17	10

	промежуточной/ итоговой аттестации без своевременного уведомления слушателей			
11	Сложно самостоятельно подготовиться к промежуточной/ итоговой аттестации	9	32	11
12	Нет очевидных преимуществ	31	58	7
13	Нет очевидных недостатков	3	7	1
14	Качество очного (оффлайн) обучения выше, чем дистанционного (онлайн)	28	61	9
15	Затрудняюсь ответить	7	11	6

Респонденты (64,7%) отмечали недостаточную практикоориентированность программ и невозможность обмена мнениями, личным опытом и знаниями с преподавателем и коллегами, обсуждения с ними актуальных проблем повседневной профессиональной деятельности. 34,9% опрошенных обращали внимание на тот факт, что некоторые лекторы не учитывают специфические цели и задачи, количественные и качественные показатели работы медицинских организаций, в том числе особенности стратегии развития, ключевые показатели эффективности деятельности, запланированные для достижения результаты, особенности корпоративной культуры и мотивации сотрудников, проблемы взаимодействия медицинских (лечебно–диагностических) и немедицинских структурных подразделений.

По итогам проведенного исследования удовлетворенности медицинских работников учреждений здравоохранения дистанционным форматом обучения был выявлен ряд проблем.

Во-первых, недостаток цифровых компетенций, особенно младшего и среднего медицинского персонала старше 50 лет, обусловил сложности с регистрацией (особенно на те программы, которые требуют предварительной обязательной регистрации с последующим подтверждением на сайте Госуслуг), со скачиванием и установкой программного обеспечения, подключением веб–камеры, аудио–оборудования и пр.

Во-вторых, недостаточная техническая обеспеченность некоторых категорий медицинских работников и, как следствие, сложности с физическим доступом к компьютеру (ноутбуку, планшету, мобильному устройству и т.п.) и на рабочем месте, и в других условиях. Это практически сводит к нулю основное преимущество дистанционного формата обучения – свободный доступ в любое время и в любом месте – и существенно снижает мотивацию сотрудников к обучению вне зависимости от возможностей последующего карьерного роста, ротации, повышения заработка и т.д.

В-третьих, проблемы организационного характера – несвоевременное информирование или отсутствие информации об изменении программы, видах и сроках промежуточной/итоговой аттестации. При этом необходимо отметить, что в первую очередь это затронуло ординаторов и проходящих профессиональную переподготовку с последующей аккредитацией.

В-четвертых, проблемы методологического плана – унификация образовательных и обучающих программ обуславливает их недостаточную специфичность и практикоориентированность, невозможность корректировки материала с учетом реальных запросов слушателей, профессиональная деятельность которых связана с конкретными медицинскими организациями, ключевыми количественными и качественными показателями деятельности этих организаций, специфики стратегии развития, особенности корпоративной культуры, оплаты труда и мотивации сотрудников, проблемы взаимодействия медицинских (лечебно–диагностических) и немедицинских структурных подразделений.

В-пятых, вопросы методического обеспечения дистанционного обучения и оказания практической поддержки – отсутствие рекомендаций, консультаций и персонального сопровождения слушателя в процессе обучения.

В-шестых, проблемы психологические – дефицит общения с преподавателями и коллегами; сложности самоорганизации при обучении без отрыва от производства, концентрации внимания, снижение вовлеченности/включенности в процесс обучения и мотивации к освоению программы.

Выявленные недостатки определяют возможности, перспективы и имеющийся потенциал развития дистанционного формата обучения системы НМФО.

Обсуждение

По итогам анализа результатов, полученных в ходе анкетирования и интервьюирования респондентов, были сделаны выводы о необходимости совершенствования дистанционного формата обучения в целях повышения его практикоориентированности (ЗУН), эффективности, доступности и привлекательности для заказчиков и слушателей.

Для этого необходимо обеспечить:

1. Развитие цифровых компетенций слушателей, в особенности младшего и среднего медицинского персонала, и научно-педагогических работников в сфере применения интерактивных методов обучения и дистанционного формата обучения.

2. Повышение технической обеспеченности обучающихся, в первую очередь, на рабочем месте. Младшему и среднему медицинскому персоналу целесообразно обеспечить возможность использования служебного технического и компьютерного оборудования и решение проблем со скачиванием и установкой необходимого программного обеспечения, подключением веб-камеры, аудио-оборудования.

3. Решение организационных вопросов – формирование в образовательных учреждениях эффективной системы дистанционного обучения и единого механизма планирования, организации, адаптации, координации и контроля дистанционных программ обучения.

4. Решение проблем методологического плана – эффективная система дистанционного обучения должна быть практикоориентированной и адаптивной, основываться на фактах и достоверной информации, учитывать реальную ситуацию в здравоохранении в целом, и в тех медицинских организациях, которые заключили договор на обучение сотрудников и сформировали пакет заявок. Необходимо своевременное обновление цифрового образовательного контента с учетом политической, экономической, социальной, технологической и ресурсной ситуации. Этому будет способствовать мониторинг уровня удовлетворенности, вовлеченности/включенности и мотивации к обучению слушателей.

5. Совершенствование методического обеспечения дистанционного обучения – подготовка и актуализация методических рекомендаций (инструкций) по применению инструментов дистанционного обучения – образовательных порталов и платформ, программ видео- и аудио-связи; разработка инструкций по подготовке докладов и презентаций, прохождению тестирования, промежуточного/итогового контроля. Система и результаты контроля освоения программы/курса должны быть объективными, аргументированными, достоверными, надежными, комплексными, прогнозными и доступными, а показатели контроля следует формировать на согласованной системе критериев, ориентированной на принятие обоснованного решения относительно уровня освоения программы обучения.

6. Снижение/устранение психологического дискомфорта – размещение в открытом доступе в каждой программе дистанционного обучения кратких методических рекомендаций (пошаговых инструкций) по снижению/снятию интеллектуальной, психологической, эмоциональной нагрузок; самоорганизации и рациональной организации труда, тайм-менеджменту, персональному менеджменту, здоровому образу жизни и здоровью сберегающим технологиям труда и отдыха.

Авторские выводы имеют теоретическую значимость и практическую ценность для совершенствования дистанционного формата обучения медицинских работников. Материалы публикации будут полезны исследователям, руководителям медицинских организаций, государственных и частных образовательных учреждений, реализующих дистанционные программы обучения для работников учреждений здравоохранения РФ.

Заключение

Таким образом, проведенное исследование позволило выявить некоторые проблемы дистанционного формата обучения медицинских работников и разработать конкретные практические рекомендации по адаптации цифрового формата обучения к актуальным запросам здравоохранения РФ. Реализация этих мероприятий обеспечит качество освоения нового материала, высокий уровень удовлетворенности и вовлеченности/включенности в учебный процесс дистанционного формата.

В качестве направления дальнейшего исследования можно предложить проведение углубленного исследования удовлетворенности дистанционным форматом обучения различных категорий медицинских работников с последующей сравнительной оценкой, дифференциацией и детализацией рекомендаций по развитию дистанционного формата образовательных программ/курсов, что может значительно повысить результативность и эффективность постдипломного обучения медицинских работников.

Результаты, полученные авторами, вносят вклад в развитие дистанционного обучения медицинских работников, обеспечивая возможность реализации мероприятий, направленных на рост заинтересованности в непрерывном образовании, повышении квалификации, сертификации и аккредитации, развитию ответственного отношения к обучению и повышению квалификации, обеспечении надлежащего качества, безопасности, доступности и эффективности медицинской помощи всем категориям граждан.

Практическая значимость самостоятельного авторского исследования заключается в возможности реализации предложенных мероприятий при оптимизации дистанционного формата обучения медицинских работников, что позволит повысить качество образовательного процесса, доступность и качество оказания медицинской помощи населению Российской Федерации.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование. Но рецензент или автор статьи предпочли не публиковать рецензию к этой статье в открытом доступе. Рецензия может быть предоставлена компетентным органам по запросу.

Conflict of Interest

None declared.

Review

All articles are peer-reviewed. But the reviewer or the author of the article chose not to publish a review of this article in the public domain. The review can be provided to the competent authorities upon request.

Список литературы / References

1. Kukulska-Hulme A. *Innovating Pedagogy 2022 Exploring New Forms of Teaching, Learning and Assessment, to Guide Educators and Policy* / A. Kukulska-Hulme, C. Bossu, K. Charitonos [et al.] — Barcelona: The Open University, 2022 — 57 p.
2. Исследование российского рынка бизнес-образования: построение EdTech-экосистем, усиление роли государства, выход на международный рынок. — 2022. — URL: <https://netology.ru/blog/06-2022-edtech-research> (дата обращения: 25.05.23).
3. Образовательная платформа Skillbox. — 2021. — URL: https://static.advcake.com/pdf/skillbox_educational_platform.pdf (дата обращения: 25.05.23).
4. Обзор мирового рынка онлайн-образования: история, тенденции, перспективы. — 2022. — URL: <https://spark.ru/user/144520/blog/91031/obzor-mirovogo-rynka-onlajn-obrazovaniya-istoriya-tendentsii-perspektivi> (дата обращения: 25.05.23).
5. Мировой рынок онлайн-образования в период пандемии. — 2022. — URL: <https://express.liberty7.ru/blog/global-online-education-during-pandemic> (дата обращения: 25.05.23).
6. *Key Competences for Lifelong Learning – A European Framework*. — Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007. — 12 p.
7. Bagheri A. *Entrepreneurial Leadership: towards a Model for Learning and Development* / A. Bagheri, Z. A. L. Pihie // *Human Resource Development International*. — 2011 — Vol. 14(4). — P. 447–463. — DOI: 10.1080/13678868.2011.601594
8. Van der Heijden B. *Employability Enhancement through Formal and Informal Learning: an empirical study among Dutch non-academic university staff members* / B. Van der Heijden, J. Boon, M. Van der Klink et al. // *International Journal of Training and Development*. — 2009. — Vol. 13(1). — P. 19–37
9. Cope J. *Learning by Doing – an Exploration of Experience, Critical Incidents and Reflection in Entrepreneurial Learning* / J. Cope, G. Watts // *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*. — 2000. — Vol. 6(3). — P. 104–124.
10. Краснова Г.А. Состояние и перспективы дистанционного обучения в период пандемии COVID-19 / Г.А. Краснова, А.О. Полушкина // *Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Информатизация образования*. — 2021. — Т. 18. — № 1. — С. 36–44.
11. Ракачев Д.Н. ВУЗ в условиях пандемии: дистанционное обучение в оценках преподавателей и студентов / Д.Н. Ракачев // *Южно-российский журнал социальных наук*. — 2020. — Т. 21. — № 4. — С. 103–120.
12. Гулая Т.М. Специфика взаимодействия преподавателя и студентов в условиях формата онлайн обучения с использованием дистанционных образовательных технологий / Т.М. Гулая, С.А. Романова // *Современное педагогическое образование*. — 2022. — № 8. — С. 42–45.
13. Зенков А.Р. Образование в условиях пандемии: возможности и ограничения цифрового обучения / А.Р. Зенков // *Анализ и прогноз. Журнал ИМЭМО РАН*. — 2020. — № 3. — С. 51–64.
14. Булатова Ф.Ф. Проблемы социальной адаптации иностранных студентов к условиям российского вуза в дистанционном формате / Ф.Ф. Булатова // *Казанский педагогический журнал*. — 2022. — № 6(155). — С. 125–131
15. Елькина И.Ю. Изучение факторов, влияющих на удовлетворенность студентов обучением с применением дистанционных образовательных технологий / И.Ю. Елькина // *Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика*. — 2022. — Т. 28. — № 1. — С. 192–197.
16. Виниченко М.В. Изменение качества обучения в вузе, использующем цифровые технологии и искусственный интеллект, в условиях пандемии COVID-19 // М.В. Виниченко, С.А. Макушкин, Н.В. Ляпунова // *Ученые записки Российского государственного социального университета*. — 2020. — Т. 19. — № 4(157). — С. 137–144.
17. Саланкова С.Е. Использование цифровых информационных технологий и цифровых образовательных платформ для повышения эффективности обучения студентов вузов / С.Е. Саланкова, О.А. Кузенкина // *Формирование системы подготовки и профессионального роста научно-педагогических кадров в ДПИ и художественном образовании: Материалы международной научно-практической конференции, Брянск, 05–07 июня 2022 года*. — Брянск: Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского, 2022. — С. 24–29.
18. Бондаренко В.В. Пост-эффекты пандемии COVID-19: удовлетворенность иностранных студентов дистанционным обучением в российских вузах / В.В. Бондаренко, С.В. Полутин, М.А. Танина [и др.] // *Интеграция образования*. — 2022. — Т. 26. — № 4(109). — С. 671–687.
19. Мировые тренды образования в российском контексте. — 2022. — URL: https://ioe.hse.ru/edu_global_trends (дата обращения: 25.05.23).
20. Тренды онлайн-образования. — 2023. — URL: <https://zenclass.ru/ponyatno/trends> (дата обращения: 25.05.23).
21. Кузьмина Н.М. Кадровая политика корпорации / Н.М. Кузьмина. — М.: ИНФРА-М: Научная мысль, 2023. — 168 с.
22. Блинов С.В. Развитие телемедицинских технологий в Российской Федерации / С.В. Блинов, Н.М. Кузьмина, С.Н. Ревина [и др.] — М.: ИНФРА-М: Научная мысль, 2019. — 119 с.
23. Chamorro-Premuzic T. *What Science Says About Identifying High-Potential Employees* / T. Chamorro-Premuzic, S. Adler, R.B. Kaiser. — URL: <https://hbr.org/2017/10/what-science-says-about-identifying-high-potential-employees> (accessed: 25.05.23).
24. Poole S. *High-Potential Employees Are Critical to the Success and Sustainability of Groups and Organizations* / S. Poole // *Hogan*. — 2017. — 36 p.

Список литературы на английском языке / References in English

1. Kukulska-Hulme A. *Innovating Pedagogy 2022 Exploring New Forms of Teaching, Learning and Assessment, to Guide Educators and Policy* / A. Kukulska-Hulme, C. Bossu, K. Charitonos [et al.] — Barcelona: The Open University, 2022 — 57 p.
2. *Issledovanie rossijskogo rynka biznes-obrazovaniya: postroenie EdTech-jekosistem, usilenie roli gosudarstva, vyhod na mezhdunarodnyj rynek* [Research of the Russian business education market: building EdTech-ecosystems, strengthening the

role of the state, entering the international market]. — 2022. — URL: <https://netology.ru/blog/06-2022-edtech-research> (accessed: 25.05.23). [in Russian]

3. Obrazovatel'naja platforma Skillbox [Skillbox education platform]. — 2021. — URL: https://static.advcake.com/pdf/skillbox_educational_platform.pdf (accessed: 25.05.23). [in Russian]

4. Obzor mirovogo rynka onlajn-obrazovanija: istorija, tendencii, perspektivy [Overview of the global online education market: history, tendencies, prospects]. — 2022. — URL: <https://spark.ru/user/144520/blog/91031/obzor-mirovogo-rinka-onlajn-obrazovanija-istoriya-tendentsii-perspektivi> (accessed: 25.05.23). [in Russian]

5. Mirovoj rynek onlajn-obrazovanija v period pandemii [Global online education market in pandemic times]. — 2022. — URL: <https://express.liberty7.ru/blog/global-online-education-during-pandemic> (accessed: 25.05.23). [in Russian]

6. Key Competences for Lifelong Learning – A European Framework. — Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007. — 12 p.

7. Bagheri A. Entrepreneurial Leadership: towards a Model for Learning and Development / A. Bagheri, Z. A. L. Pihie // Human Resource Development International. — 2011 — Vol. 14(4). — P. 447–463. — DOI: 10.1080/13678868.2011.601594

8. Van der Heijden B. Employability Enhancement through Formal and Informal Learning: an empirical study among Dutch non-academic university staff members / B. Van der Heijden, J. Boon, M. Van der Klink et al. // International Journal of Training and Development. — 2009. — Vol. 13(1). — P. 19–37

9. Cope J. Learning by Doing – an Exploration of Experience, Critical Incidents and Reflection in Entrepreneurial Learning / J. Cope, G. Watts // International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research. — 2000. — Vol. 6(3). — P. 104–124.

10. Krasnova G.A. Sostojanie i perspektivy distancionnogo obuchenija v period pandemii COVID-19 [The State and Prospects of Distance Learning during the COVID-19 Pandemic] / G.A. Krasnova, A.O. Polushkina // Vestnik Rossijskogo universiteta druzhby narodov. Serija: Informatizacija obrazovanija [Bulletin of the Peoples' Friendship University of Russia. Series: Informatization of Education]. — 2021. — Vol. 18. — № 1. — P. 36-44. [in Russian]

11. Rakachev D.N. VUZ v uslovijah pandemii: distancionnoe obuchenie v ocenках prepodavatelej i studentov [University in the Conditions of a Pandemic: Distance Learning in the Assessments of Teachers and Students] / D.N. Rakachev // Juzhno-rossijskij zhurnal social'nyh nauk [South Russian Journal of Social Sciences]. — 2020 — Vol. 21. — № 4. — P. 103-120. [in Russian]

12. Gulaja T.M. Specifika vzaimodejstvija prepodavatelja i studentov v uslovijah formata onlajn obuchenija s ispol'zovanijem distancionnyh obrazovatel'nyh tehnologij [Features of Teacher-Student Interaction in Online Learning Environment] / T.M. Gulaja, S.A. Romanova // Sovremennoe pedagogicheskoe obrazovanie [Modern Pedagogical Education]. — 2022. — № 8. — P. 42-45. [in Russian]

13. Zenkov A.R. Obrazovanie v uslovijah pandemii: vozmozhnosti i ogranichenija cifrovogo obuchenija [Education in a Pandemic: Opportunities and Limitations of Digital Learning] / A.R. Zenkov // Analiz i prognoz. Zhurnal IMJeMO RAN [Analysis and Forecast. Journal of IMEMO RAS]. — 2020. — № 3. — P. 51-64. [in Russian]

14. Bulatova F.F. Problemy social'noj adaptacii inostrannyh studentov k uslovijam rossijskogo vuza v distancionnom formate [Problems of Social Adaptation of Foreign Students to the Conditions of a Russian University in a Distance Format] / F.F. Bulatova // Kazanskij pedagogicheskij zhurnal [Kazan Pedagogical Journal]. — 2022. — № 6(155). — P. 125-131. [in Russian]

15. El'kina I.Ju. Izuchenie faktorov, vlijajushhih na udovletvorennost' studentov obucheniem s primeneniem distancionnyh obrazovatel'nyh tehnologij [The Study of Factors Affecting Student Satisfaction with Learning Using Distance Learning Technologies] / I.Ju. El'kina // Vestnik Kostromskogo gosudarstvennogo universiteta. Serija: Pedagogika. Psihologija. Sociokinetika [Bulletin of Kostroma State University. Series: Pedagogy. Psychology. Sociokinetics]. — 2022. — Vol. 28. — № 1. — P. 192-197. [in Russian]

16. Vinichenko M.V. Izmenenie kachestva obuchenija v vuze, ispol'zujushhem cifrovye tehnologii i iskusstvennyj intellekt, v uslovijah pandemii COVID-19 [Changing the Quality of Education at a University Using Digital Technologies and Artificial Intelligence in the Conditions of the COVID-19 Pandemic] // M.V. Vinichenko, S.A. Makushkin, N.V. Ljapunova // Uchenye zapiski Rossijskogo gosudarstvennogo social'nogo universiteta [Scientific Notes of the Russian State Social University]. — 2020. — Vol. 19. — № 4(157). — P. 137-144. [in Russian]

17. Salankova S.E. Ispol'zovanie cifrovych informacionnyh tehnologij i cifrovych obrazovatel'nyh platform dlja povyshenija jeffektivnosti obuchenija studentov vuzov [The Use of Digital Information Technologies and Digital Educational Platforms to Improve the Effectiveness of Teaching University Students] / S.E. Salankova, O.A. Kuzenkina // Formirovanie sistemy podgotovki i professional'nogo rosta nauchno-pedagogicheskikh kadrov v DPI i hudozhestvennom obrazovanii [Formation of a System of Training and Professional Growth of Scientific and Pedagogical Personnel in DPI and Art Education]: Materials of the International Scientific and Practical Conference, Bryansk, 05-07 June 2022. — Brjansk: Bryansk State University named after Academician I.G. Petrovsky, 2022. — P. 24-29. [in Russian]

18. Bondarenko V.V. Post-jeffekty pandemii COVID-19: udovletvorennost' inostrannyh studentov distancionnym obucheniem v rossijskix vuzah [Post-Effects of the COVID-19 Pandemic: Satisfaction of Foreign Students with Distance Learning in Russian Universities] / V.V. Bondarenko, S.V. Polutin, M.A. Tanina et. al. // Integracija obrazovanija [Integration of Education]. — 2022. — Vol. 26. — № 4(109). — P. 671-687. [in Russian]

19. Mirovye trendy obrazovanija v rossijskom kontekste [World trends in education in the Russian context]. — 2022. — URL: https://ioe.hse.ru/edu_global_trends (accessed: 25.05.23). [in Russian]

20. Trendy onlajn-obrazovanija [Online Education Trends]. — 2023. — URL: <https://zenclass.ru/ponyatno/trends> (accessed: 25.05.23). [in Russian]

21. Kuz'mina N.M. Kadrovaja politika korporacii [Personnel Policy of the Corporation] / N.M. Kuz'mina. — M.: INFRA–M: Scientific Thought, 2023. — 168 p. [in Russian]

22. Blinov S.V. Razvitie telemedicinskih tehnologij v Rossijskoj Federacii [Development of Telemedicine Technologies in the Russian Federation] / S.V. Blinov, N.M. Kuz'mina, S.N. Revina [et al.] — M.: INFRA-M: Scientific Thought, 2019. — 119 p. [in Russian]
23. Chamorro-Premuzic T. What Science Says About Identifying High-Potential Employees / T. Chamorro-Premuzic, S. Adler, R.B. Kaiser. — URL: <https://hbr.org/2017/10/what-science-says-about-identifying-high-potential-employees> (accessed: 25.05.23).
24. Poole S. High-Potential Employees Are Critical to the Success and Sustainability of Groups and Organizations / S. Poole // Hogan. — 2017. — 36 p.