

ИННОВАЦИИ КАК КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Х.Т. Буриев

и.о. профессор СамГАСУ

Тошимов Улугбек Хакимович

студент СамИЭиС

Аннотация

В условиях динамичного развития цифровой экономики и глубокой трансформации рынка труда существенно возрастает потребность во внедрении инновационных методов обучения, ориентированных на формирование у специалистов актуальных компетенций и профессиональных навыков. В статье анализируются современные инновационные подходы к обучению, включая онлайн-курсы, технологии виртуальной и дополненной реальности, искусственный интеллект, а также практико-ориентированные методики, такие как case-study, shadowing, secondment и buddying. Особое внимание уделяется их значимости для повышения качества профессиональной подготовки, успешной адаптации специалистов к изменениям в трудовой среде и развития концепции непрерывного образования.

Ключевые слова: инновации, образовательные технологии, цифровая экономика, онлайн-обучение, искусственный интеллект, профессиональная подготовка, компетенции.

Annotatsiya

Raqamli iqtisodiyotning jadal rivojlanishi va mehnat bozorining chuqur transformatsiyasi sharoitida mutaxassislarda tegishli kompetensiyalar va kasbiy ko'nikmalarni shakllantirishga qaratilgan innovatsion o'qitish usullarini joriy etishga bo'lgan ehtiyoj sezilarli darajada oshib bormoqda. Maqolada o'qitishning zamonaviy innovatsion yondashuvlari, jumladan, onlayn kurslar, virtual va to'ldirilgan reallik texnologiyalari, sun'iy intellekt, shuningdek, keys-stadi, shadowing, jo'natish va do'stlashish kabi amaliyotga yo'naltirilgan usullar tahlil qilinadi. Ularning kasbiy tayyorgarlik sifatini oshirish, mutaxassislarni mehnat muhitidagi o'zgarishlarga muvaffaqiyatli moslashtirish va uzluksiz ta'lim konsepsiyasini ishlab chiqishdagi ahamiyatiga alohida e'tibor qaratilmoqda.

Kalit so'zlar: innovatsiyalar, ta'lim texnologiyalari, raqamli iqtisodiyot, onlayn ta'lim, sun'iy intellekt, kasbiy tayyorgarlik, kompetensiyalar.

Abstract

In the context of the dynamic development of the digital economy and profound transformation of the labor market, the need for the introduction of innovative teaching methods aimed at developing relevant competencies and professional skills in specialists is significantly increasing. The article analyzes modern innovative approaches to teaching, including online courses, virtual and augmented reality technologies, artificial intelligence, as well as practice-oriented methods such as case-study, shadowing, secondment and buddying. Particular attention is paid to their importance for improving the quality of professional training, successful adaptation of

specialists to changes in the work environment and the development of the concept of continuous education.

Keywords: innovation, educational technologies, digital economy, online learning, artificial intelligence, professional training, competencies.

ВВЕДЕНИЕ

С развитием цифровых технологий современное общество переживает масштабные трансформации, затрагивающие все сферы жизнедеятельности, особенно экономику. Наступившая эпоха цифрового прогресса характеризуется активным внедрением информационных технологий и процессов автоматизации, которые выступают основными драйверами социально-экономического развития. Указанные изменения оказывают существенное влияние на трансформацию роли человека в профессиональной среде. В этих условиях предприятия сталкиваются с необходимостью пересмотра традиционных подходов к управлению, включая методы профессиональной подготовки и развития персонала.

В условиях цифровой экономики ключевым фактором конкурентоспособности становится способность организаций эффективно получать, анализировать и использовать информацию. Компании, ранее добивавшиеся успеха в традиционных рыночных условиях, вынуждены адаптироваться к новым реалиям цифровой трансформации. Этот процесс затрагивает не только систему взаимодействия с клиентами и организацию бизнес-процессов, но также предопределяет необходимость модернизации методов подготовки и повышения квалификации сотрудников.

МЕТОДОЛОГИЯ

Методологическая база исследования опирается на методы анализа, синтеза, описания, обобщения, классификации, группировки, статистики.

АНАЛИЗ И РЕЗУЛЬТАТЫ

Существенную роль в формировании инновационной образовательной среды играют интернет-технологии, развитие которых способствовало широкому распространению онлайн-курсов. Они становятся неотъемлемым элементом современного образовательного процесса, обеспечивая возможность получения знаний в удобное время и в наиболее подходящем формате. Данный подход особенно значим в условиях высокой занятости работников, так как позволяет интегрировать процесс обучения в рабочее расписание без существенного отвлечения от основных обязанностей.

Современные онлайн-программы активно используют инновационные методы и инструменты обучения, включая видеолекции, интерактивные задания, тестирование и дискуссионные форумы, что способствует повышению вовлеченности обучающихся и делает процесс усвоения знаний более динамичным и привлекательным. Важным преимуществом онлайн-обучения является его относительная финансовая доступность по сравнению с

традиционными формами подготовки, что обусловлено снижением сопутствующих расходов на транспорт, проживание и учебные материалы.

Кроме того, цифровые инновационные образовательные платформы позволяют работодателям эффективно управлять процессом подготовки персонала. С помощью встроенных аналитических инструментов администраторы имеют возможность отслеживать индивидуальный прогресс сотрудников, оценивать результативность образовательных программ и вносить своевременные корректировки в планы обучения.

Таким образом, онлайн-курсы представляют собой универсальный инструмент корпоративного и личного развития, предоставляя обучающимся широкий спектр ресурсов и возможностей. Их инновационный характер обеспечивает адаптивность, гибкость и эффективность образовательного процесса, что становится ключевым фактором успеха организаций в условиях цифровой трансформации экономики.

Помимо этого, виртуальная реальность (VR) представляет собой мощный инструмент обучения, который позволяет сотрудникам погружаться в сценарии моделирования и создавать практические условия для обучения, делая этот процесс более интересным и эффективным. Виртуальная реальность предоставляет возможности для индивидуального и группового обучения, что позволяет организациям эффективно адаптировать обучение к различным потребностям сотрудников.

Существуют несколько инновационных методов обучения, представленных в таблице 1: [2]

Таблица 1
Инновационные методы обучения¹

Метод	Описание
Case-study	Позволяет применить теоретические знания на практике и возможность коллектива работать в одном проблемном поле, совместно заниматься поиском путей решения проблемы. Дает возможность развить различные навыки. Каждый участник имеет возможность сравнить свое мнение с другими, высокая активность участников.
Shadowing	Убыстряется процесс адаптации сотрудника к новому виду деятельности. Компания улучшает свой имидж через активную позицию по развитию персонала. У сотрудника появляется возможность погрузиться в "реальную" обстановку.

¹ Источник: разработано автором

Метод	Описание
Secondment	Новые решения возникают в условиях междисциплинарности. Личностное развитие сотрудников. Укрепление командной работы. Улучшение навыков межличностного общения.
Buddying	Возможность получить объективную информацию о своей работе. Возможность наметить точки личностного и профессионального роста. Возможность создать интерактивное общение, улучшить навыки межличностного взаимодействия.
Дистанционное обучение	Можно вовлечь большое число сотрудников. Обучение осуществляется на рабочем месте. Сотрудники меньше отрываются от своих обязанностей. Возможность выбора удобного времени. Знания можно тут же применить на практике в вашей компании.
Геймификация	Повышение вовлеченности в работу. Визуализация достижения и прогресс. Дает лучшим сотрудникам возможность проявить себя.

Одним из наиболее результативных методов инновационного обучения является метод анализа конкретных ситуаций (case-study). Его центральным элементом выступает «ситуация» — совокупность условий и обстоятельств, в рамках которых необходимо принять управленческое решение, при этом выбор определённой альтернативы оказывает непосредственное влияние на итоговый результат.

В научной и образовательной практике выделяют две классические школы использования данного метода — американскую и европейскую. В рамках Гарвардской (американской) школы приоритет отдается поиску единственно правильного решения поставленной задачи. В противоположность этому, Манчестерская (европейская) школа исходит из допущения множества возможных решений, каждое из которых может иметь свои преимущества и недостатки.

Одним из таких методов является «shadowing» (буквально — «нахождение в тени»), который преимущественно используется при подготовке молодых специалистов, не обладающих достаточным практическим опытом, а также для стажеров и студентов.

Суть данного подхода заключается в том, что обучающийся в течение одного или нескольких рабочих дней наблюдает за деятельностью опытного сотрудника, выполняющего профессиональные обязанности по предполагаемой специальности. По данным статистики, около 50 % участников после прохождения подобного формата обучения более адекватно оценивают собственный профессиональный потенциал и корректируют представления о своих карьерных возможностях. При этом метод отличается низкими

финансовыми затратами, но существенно повышает вероятность того, что организация сможет сформировать в лице стажера будущего мотивированного сотрудника.

Другим востребованным инструментом является метод «secondment», который в содержательном плане можно охарактеризовать как «прикомандирование». В отличие от традиционной ротации, данный метод предполагает обмен сотрудниками как внутри одной организации, так и между различными компаниями, включая организации, относящиеся к разным сферам деятельности. Период прикомандирования может быть как длительным (до одного года), так и краткосрочным (до 100 рабочих часов). Такой формат способствует обмену опытом, развитию межотраслевых компетенций и расширению профессионального кругозора сотрудников.

Особый интерес представляет метод «buddying», сущность которого заключается в закреплении за обучающимся «buddy» — равноправного партнера. Основной задачей партнера является предоставление объективной обратной связи относительно действий и решений обучаемого специалиста. В отличие от наставничества, отношения между «buddy» и специалистом строятся на принципах равноправного взаимодействия, поддержки и взаимопомощи. [2]

Таким образом, современные инновационные методы обучения персонала, такие как case-study, shadowing, secondment и buddying, позволяют значительно повысить практическую направленность подготовки специалистов, укрепляют их профессиональные компетенции и обеспечивают более высокий уровень мотивации и вовлеченности в образовательный процесс.

Дистанционное обучение – еще один достаточно активно внедряемый метод, позволяющий обеспечить, во-первых, экономию времени, территориальную доступность, когда нет необходимости тратить время и деньги на транспорт к месту обучения, во-вторых значительно снижаются затраты, связанные с арендой помещения, есть возможность одновременно обучаться большому количеству людей. [3] Благодаря новым IT-разработкам, повышается качество обучения, в электронный курс можно оперативно вносить изменения и доработки, широкий выбор обучающих программ, быстрый доступ к электронным библиотекам с объемной информационной базой, отсутствие необходимости в большом штате лекторов или тренеров, легкость проведения контроля. [2]

Геймификация или игрофикация – это системный, искусственно созданный инструмент, благодаря использованию игровых технологий и других, которые вовлекают участников выполнять действия и принимать решения. Суть геймификации основывается на принципе дробления большой цели на множество маленьких, а в процессе обучения осуществляется мгновенная обратная связь, благодаря которой человек замечает свой даже самый незначительный прогресс [1]. Поэтому игровые методики крайне важны в процессе обучения.

Результаты. Исходя из вышеизложенного, определим и опишем основные

тенденции методов обучения и развития персонала.

Во-первых, современные тренды обучения являются глобальными и распространяются во всех странах мира. Поэтому для достижения высоких результатов и построения эффективной системы развития персонала необходимо рассматривать опыт не только российских компаний, но и зарубежных. Важно, чтобы специалист отдела персонала умел своевременно замечать грядущие изменения, подстраивать и адаптировать под них имеющуюся систему обучения и развития персонала.

Во-вторых, обучение становится все более простым и мобильным, работники все меньше привязаны к конкретному месту и времени, а также сложным техническим условиям, поскольку зачастую для обучения необходим только интернет, компьютер или смартфон, который сейчас есть у каждого. Такая система позволяет быстрее получать обратную связь и экспертное мнение, поскольку не только обучающиеся, но и тренеры могут проводить обучение в любое время.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Таким образом, при разработке программ обучения персонала, необходимо активно внедрять инновационные методы, использовать все доступные технические возможности и модернизировать свою образовательную базу. Развитие трудового потенциала работников – важная составляющая успеха всей компании, поскольку именно персонал производит продукцию и оказывает услуги. Цифровизация экономики привнесла революцию в область обучения персонала. С использованием современных методов, таких как онлайн-курсы, виртуальная реальность и искусственный интеллект, а также передовые образовательные технологии, организации могут эффективно подготовить своих сотрудников к вызовам современного мира.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Скибицкий Э.Г., Фадейкина Н.В. Цифровая экономика и вопросы подготовки кадров для ее реализации // Непрерывное профессиональное образование и новая экономика. – 2018. – № 2 (3). – С. 30–37.
2. Тугускина Г.Н. К вопросу о подготовке кадров для цифровой экономики // Экономика образования. – 2020. – № 1 (116). – С. 72–79.
3. Трофимова Н. Н. Проблемы и перспективы формирования экономики знаний в условиях постиндустриальной экономики // Стратегии бизнеса. – 2021. – Т. 9, № 1. – С. 4–8.
4. Козлова Н.О., Бурцева Ю.В., Манохин Е.В. Подготовка кадров для цифровой экономики // Вестник Тульского филиала Финуниверситета. – 2020. – № 1. – С. 301–304.
5. Буланова В. О. «Инновации в сфере управления персоналом», — 2020г., URL: <https://novainfo.ru/article/18009> ; – С. 166.
6. Данилина, Е. И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом: учебник — М: Дашков и К, 2022; – С. 301.



Marketing

ilmiy, amaliy va ommabop jurnali

Muharrir: Xakimov Ziyodulla Axmadovich
Ingliz tili muharriri: Tursunov Boburjon Ortiqmirzayevich
Rus tili muharriri: Kaxramonov Xurshidjon Shuxrat o'g'li
Musahhah: Karimova Shirin Zoxid qizi
Sahifalovchi va dizaynerlar: Sadikov Shoxrux Shuxratovich
Abidjonov Nodirbek Odijon o'g'li

2025-yil, noyabr, 11-son

© Materiallar ko'chirib bosilganda "Marketing" ilmiy, amaliy va ommabop jurnali manba sifatida ko'rsatilishi shart. Jurnalda bosilgan material va reklamalardagi dalillarning aniqligiga mualliflar mas'ul. Tahririyat fikri har vaqt ham mualliflar fikriga mos kelavermasligi mumkin. Tahririyatga yuborilgan materiallar qaytarilmaydi.

Mazkur jurnalda maqolalar chop etish uchun quyidagi havolalarga murojaat qilish mumkin. Ilmiy maqola, ommabop maqola, reklama, hikoya va boshqa ilmiy-ijodiy materiallar yuborishingiz mumkin.

Materiallar va reklamalar pullik asosda chop etiladi.

Elektron pochta: info@marketingjournal.uz
Bot: [@marketinjournalbot](https://t.me/@marketinjournalbot)
Tel.: +998977838464, +998939266610
Jurnalning rasmiy sayti: <https://marketingjournal.uz>

Marketing jurnali O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi **Oliy attestatsiya komissiyasi rayosatining 2024-yil 04-oktabrdagi 332/5 sonli qarori** bilan milliy ilmiy nashrlar ro'yxatiga kiritilgan



"Marketing" ilmiy, amaliy va ommabop jurnali 2024-yil 15-martdan O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Administratsiyasi huzuridagi Axborot va ommaviy kommunikatsiyalar agentligi tomonidan **C-5669517** reyestr raqami tartibi bo'yicha ro'yxatdan o'tkazilgan. **Litsenziya raqami: №240874**



"Marketing" ilmiy, amaliy va ommabop jurnalining xalqaro darajasi: **9710**. GOCT 7.56-2002 "Seriya nashrlarning xalqaro standart raqamlanishi" davlatlataro standartlari talablari. **Berilgan ISSN tartib raqami: 3060-4621**