Дата поступления рукописи в редакцию: 25.10.2025 г. DOI: 10.24412/2782-3830-2025-10-182-186
Дата принятия рукописи в печать: 05.11.2025 г.

СИМАЧКОВА Наталья Николаевна,
кандидат исторических наук, доцент кафедры менеджмента и экономической теории, ФГБОУ ВО «Уральский ГАУ», e-mail: nikolina73@yandex.ru

ЧУПИНА Ирина Павловна,
доктор экономических наук, профессор кафедры философии, ФГБОУ ВО «Уральский ГАУ», e-mail: irinacupina716@gmail.com

ЗАРУБИНА Елена Васильевна,
кандидат философских наук, доцент кафедры философии, ФГБОУ ВО «Уральский ГАУ», e-mail: ethos08@mail.ru

ЕГОРОВ Сергей Георгиевич,
кандидат исторических наук, доцент кафедры философии, ФГБОУ ВО «Уральский ГАУ», e-mail: natbor73@mail.ru

ФАТЕЕВА Наталья Борисовна,
старший преподаватель кафедры менеджмента и экономической теории, ФГБОУ ВО «Уральский ГАУ», e-mail: natbor73@mail.ru

КОШЕЛЕНКО Любовь Владимировна,
кандидат педагогических наук, доцент кафедры философии, ФГБОУ ВО «Уральский ГАУ», e-mail: natbor73@mail.ru

К ПРОБЛЕМЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. *В современных условиях, организации различных форм собственности работают, считаясь с законами и требованиями рынка, овладевая различными типами экономического поведения, приспосабливая все стороны производственной деятельности к конкретной возникающей ситуации. В связи с этим, вклад каждого работника в конечные результаты деятельности организации очень важен.*

В настоящее время обучение, подготовка и развитие персонала рассматривается как мощный организационный ресурс. Задачи обучения напрямую связаны со стратегическими планами и целями компании. Развитие персонала – одна из наиболее важных составляющих общего повышения эффективности производства. Сегодня все больше внимания уделяется обучению и развитию персонала как основной составной стратегии повышения эффективности труда работников. В связи с ростом конкуренции на рынке труда развитие персонала все чаще осуществляется параллельно с развитием организации. С этим связна актуальность темы исследования.

Важной проблемой является несоответствие между развитием производства (реализации, оказания услуг) и уровнем подготовки кадров. Проблема развития персонала редко выдвигалась на первый план, но именно в современных условиях разработка этого вопроса прямо влияет на экономический рост. Достичь высоких результатов можно только тогда, когда люди обладают знаниями, умением, соответствующим настроем. Образование и обучение персонала должно быть непрерывным и обеспечивать необходимое профессиональное развитие. При современных условиях проблема развития персонала приобретает все большей

актуальности. Учитывая это, в стране приобретает особое значение проблема возрождения системы профессионального обучения кадров на производстве.

Решение данных задач требует поиска, определения и реализации организационных, экономических и методических направлений совершенствования системы содействия развития персонала в современной организации.

Ключевые слова*: персонал, организация, развитие персонала, управление персоналом, профессиональный рост, экономика, профессиональное обучение, структура персонала, повышение квалификации, профессиональная переподготовка.*

SIMACHKOVA Natalia Nikolaevna,
Candidate of Historical Sciences, Associate Professor of the Department of Management and Economic Theory, Ural State Agrarian University

CHUPINA Irina Pavlovna,
Doctor of Economics, Professor of the Department of Philosophy, Ural State Agrarian University

ZARUBINA Elena Vasilyevna,
Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor of the Department of Philosophy, Ural State Agrarian University

EGOROV Sergey Georgievich,
Candidate of Historical Sciences, Associate Professor of the Department of Philosophy, Ural State Agrarian University

FATEEVA Natalia Borisovna,
Senior Lecturer at the Department of Management and Economic Theory, Ural State Agrarian University

KOSHELENKO Lyubov Vladimirovna,
Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of Philosophy, Ural State Agrarian University

TO THE PROBLEM OF PERFECTION OF PERSONNEL DEVELOPMENT

Annotation*. In modern conditions, organizations of various forms of ownership work, taking into account the laws and requirements of the market, mastering various types of economic behavior, adapting all aspects of production activity to a specific situation. In this regard, the contribution of each employee to the final results of the organization's activities is very important.*

At present, the education, training and development of personnel is regarded as a powerful organizational resource. The objectives of the training are directly related to the strategic plans and goals of the company. Personnel development is one of the most important components of the overall increase in production efficiency. Today, more and more attention is paid to the training and development of personnel as the main integral strategy for increasing the efficiency of workers. In connection with the growth of competition in the labor market, personnel development is increasingly carried out in parallel with the development of the organization. Related to this is the relevance of the research topic.

An important problem is the mismatch between the development of production (sales, services) and the level of training. The problem of personnel development has rarely been highlighted, but it is in modern conditions that the development of this issue directly affects economic growth. Achieving high results is possible only when people have the knowledge, skill, appropriate attitude. Education and training of personnel should be continuous and provide the necessary professional

development. Under modern conditions, the problem of personnel development is becoming increasingly relevant. With this in mind, the problem of the revival of the system of professional training of personnel in production is gaining special importance in the country.

The solution of these problems requires the search, determination and implementation of organizational, economic and methodological directions for improving the system of promoting the development of personnel in a modern organization.

Key words*: personnel, organization, personnel development, personnel management, professional growth, economics, vocational training, personnel structure, advanced training, professional retraining.*

Актуальность формирование рыночной философии хозяйствования вызывает необходимость выделения развития человеческих ресурсов как особой самостоятельной функции управления персоналом.

Развитие персонала становится важной частью управленческой деятельности с момента формулирования Ф. Тейлором принципов научной организации труда: одной из основных обязанностей управленческого аппарата Ф. Тейлор называет тщательный отбор рабочих, их последующую тренировку, обучение и развитие с целью получения высококвалифицированных работников.

Развитие персонала, по мнению Жданкина Н.А., сосредоточено на профессиональных навыках [1]. Эти навыки непосредственно способствуют функционированию вашего бизнеса. Чтобы предложить развитие персонала, необходимо определить области своей деятельности, где необходимо повысить производительность или эффективность. В этот момент вы можете найти или разработать учебные программы для решения конкретных навыков, которые немедленно улучшат работу.

В современной научной литературе наряду с термином «развитие персонала» можно встретить термин «профессиональное обучение», употребляющиеся как синонимы [2]. Но существуют также точки зрения, утверждающие, что развитие и обучение – это понятия, которые следует различать [3]. В этом случае под развитием персонала подразумевают обширный процесс, включающий самые разнообразные мероприятия по совершенствованию использования трудового потенциала, в том числе и обучение.

Развитие персонала стало рассматриваться как обязательное условие, если цели организации должны быть реализованы и необходимость распоряжения сотрудники должны быть встречены. Согласно исследованиям консультантов по управлению персоналом, наибольшим фактором, способствующим удовлетворенности работой, является возможность роста и развитие карьеры [4]. Процесс развития персонала имеет много аспектов, о чем свидетельствуют многочисленные термины в научной литературе. Такие термины включают профессиональный рост, обучение без отрыва от производства, непрерывное образование, периодическое обучение, обучение персонала без отрыва от производства, человеческие ресурсы развитие, повышение квалификации персонала, обновление, управление талантами и другие комбинации этих терминов.

Веснин В.Н. попытался провести различие между терминами персонала развитие, штатное расписание, обучение без отрыва от производства и повышение квалификации [5]. Он рассмотрел термин «развитие персонала», который охватывает гораздо больше, чем обучение без отрыва от производства. Одним из компонентов развития персонала, по словам Кибанова А.Я., является штатное расписание, которое включает несколько процессов человеческих ресурсов (то есть, выбор, индукция, назначение, развитие, оценка и т. д.). Другая сторона развития персонала включает в себя два вида обучение, повышение квалификации и повышение квалификации. Обучение без отрыва от производства считается любой запланированной программой, предоставляемой в целях улучшения навыки и знания работников на работе

Для целей данного исследования развитие персонала определяется как процесс предоставления сотрудникам возможностей для улучшения своих знаний, навыков и производительности в соответствии с целями и ценностями организации и в связи с интересами и потребностями работников. Это определение утверждает, что рост развитие сотрудников должно быть связано со стратегическим планом школьного округа и краткосрочные и долгосрочные трудовые ресурсы. Такая концепция требует способности предвидеть пробелы в знаниях и навыках рабочей силы и как изменение демография школьной системы, экономическое положение и текущий инвентарь сотрудников повлияет на достижение поставленных целей и задач.

Термин «развитие персонала», по мнению Иванова С.И., является более предпочтительным, чем термин «обучение в профессиональных областях», хотя определения этих двух терминов в литературе довольно схожи [6]. Например, как отмечалось ранее, Кибанов А.Я. говорит о развитии персонала как двух видах обучения, одним из которых является обучение без отрыва от производства [3]. Среди тенденций знаний о человеке управление ресурсами сегодня связывает разви-

тие персонала с мотивацией, развертыванием и согласованием людей в системе для повышения производительности системы. Относительно новым термином для этих отношений является управление талантами. Дело в том, что организации будут реализовывать более эффективную работу персонала, разрабатывая и используя сильные стороны его человеческих активов, а не сосредоточиться на своих слабостях является концепцией разработанный Клифтоном и Нельсоном [7].

Развитие персонала должно быть активным, а не реактивным; его эффективность зависит от степени, в которой это персонализировано и основано на положительных конструкциях.

Дело не в недостатках подготовки персонала и необходимости обновления навыки не являются соответствующими проблемами развития персонала; скорее, исправление должно не взять на себя доминирующую роль.

Современная литература по развитию персонала в кадровой политике организации должна охватывать элементы этой проблемы. В данном исследовании адаптивная система человека, система подготовки кадров, факторы планирования карьеры персонала оказывают влияние на разработку кадровой политики [8].

Обучение и развитие - это концепция управления, которая позволяет непосредственно направлять организационную деятельность на деятельность отдельных лиц, групп и организации. Существует три основных вида деятельности под видом обучения и развития, которые взаимосвязаны – обучение, образование и развитие. Роль работодателя заключается не только в определении потребностей в обучении и развитии, но и в том, чтобы работник мог определить свою роль в организации и как они могут эффективно развиваться. Кибанов А.Я., Веснин и др. признают, что из-за быстрых достижений в области технологий и знаний требуется, чтобы человек участвовал в личном и профессиональном развитии. Развитие таланта внутри организации необходимо для того, чтобы существовало конкурентное преимущество, оно также необходимо для удержания сотрудников. Организация должна выявлять таланты и оказывать поддержку отдельным лицам во всех областях их профессиональной подготовки[3].

Развитие на протяжении всей жизни может предоставляться во всей организации и не обязательно означает, что оно должно быть формальным, оно может быть на рабочем месте, но оно должно использоваться для поощрения и мотивации человека. Важно понимать, что концепция непрерывного обучения не лишена недостатков, и во многих организациях она очень доступна. В зависимости от того, насколько свободна текущая связь, зависит от наличия этих средств. Если сотрудник не настаивает на этих возможностях, вряд ли можно ожидать, что ему предоставят такую возможность. Тем не менее, менеджер должен сообщить, что эти возможности доступны для сотрудника и объяснить положительные черты для сотрудника [9].

Также необходимо, чтобы видение и политика организации соответствовали службе и возможностям, которые могут быть предоставлены сотрудникам. Необходимость сохранения способностей сотрудников в организации становится все более важной, особенно для организации, чтобы сохранить навыки, знания и ресурсы, которые она в настоящее время имеет. Непрерывное обучение может в действительности изменить рынок труда и направление, в котором движется организация. Кибанов А.Я. определяет необходимость организации быть прогрессивной, чтобы позволить человеку получить больше знаний на протяжении всей своей карьеры и убедить человека использовать имеющиеся у них ресурсы для образовательных целей и целей роста.

В последнее время наблюдается экономический спад, который повлиял на процесс планирования и реализации программ обучения и развития. Это означает, что экономический спад заставил компании пересмотреть свои расходы и, таким образом, планировать сокращения, где это необходимо. Жданкин Н.А. подсчитал, что производительность большинства компаний в предыдущие 12 месяцев была ухудшена. Что касается обучения и развития, то, по оценкам, 32% опрошенных компаний сообщили о сокращении бюджета на обучение и развитие за предыдущие 12 месяцев. Однако в свете рецессии, несмотря на сокращение бюджета, большинство компаний считают, что подготовка кадров и развитие не рассматривались в качестве расходного материала. Это означает, что руководство компаний по-прежнему рассматривает программы обучения и развития в качестве ключевого приоритета для достижения организационных целей компании [10]. Это говорит о том, что существует большой потенциал для дальнейших инвестиций в программы обучения и развития, учитывая его значение в корпоративном мире.

По мнению Мелехова Ю.Э.. обучение без отрыва от производства является традиционным и эффективным методом поощрения профессионального развития на работе. После того, как сотрудник освоит задачи, необходимые в ее роли, предлагают возможности для изучения навыков дополнительных позиций. Перекрестное обучение привлекает сотрудников и показывает им, что вы цените их работу достаточно, чтобы дать им другие возможности [8].

Созидание индивидуального плана развития с каждым сотрудником для поддержки профессионального развития во время планирования производительности. Попросите каждого члена вашей команды определить хотя бы один

навык или область, над которой они хотели бы работать. Сотрудники и руководители могут работать вместе для определения подходящих возможностей и сроков завершения работы. Запланируйте регулярные тренировки коучинга или наставничества, чтобы обсудить прогресс и позволить сотруднику задавать вопросы.

Проведенный анализ системы развития персонала показал, что развитие работника в течение времени в должности может оказать значительное влияние на поиск работы в ближайшие годы. Независимо от того, хочет ли сотрудник прогрессировать в компании, где он уже работает, или проявить себя в чем-то другом. В сценариях, где менеджеры по управлению персоналом стремятся к повышению эффективности, они могут искать способы подготовить людей к следующему шагу. Работодатели должны сосредоточиться на постоянном повышении квалификации своей рабочей силы, чтобы обеспечить плавный переход, когда придет время предложить продвижение по службе, и обеспечить, чтобы они воспитывали необходимые навыки для выполнения своих требований стратегического планирования.

Профессиональное развитие может происходить на внутренних курсах по таким предметам, как обучение этике, которые могут помочь вашей команде расти вместе таким образом, чтобы это приносило пользу бизнесу и поощряло индивидуальную подотчетность.

Персонал является самым большим активом для любой организации, и сохранение персонала на протяжении многих лет является отличным способом построить сильную команду и поддерживать сильную идентичность в вашей фирме. Профессиональное развитие-это то, чем владельцы бизнеса обязаны не только своим сотрудникам, но и самой компании, которая со временем принесет большую пользу.

Список литературы:

[1] Жданкин Н. А.; Мотивация персонала. Измерение и анализ//Изд-во: Финпресс, – 2017 г.– 272 с.

[2] Александрова Н.А, Васильцова Л.И, Фатеева Н.Б. Учебное пособие «Основы кадровой политики и кадрового планирования» [Текст]//- Екатеринбург: Уральское аграрное издательство, – 2017г – 28 с.

[3] Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учеб. изд-во. - М.: ИНФРА-М, 2015 – с.245.

[4] Симачкова Н. Н. К проблеме совершенствования системы управления персоналом в современной организации // В сборнике: Развитие рынка труда на современном этапе социально-экономических преобразований Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции. 2018. С. 40-44.

[5] Глушков В. Секреты управления персоналом // Отдел кадров. –2016.– № 11 (157). – С.16–19.

[6] Пластинина Н. Текучесть кадров: причины и следствие, пути выхода из ситуации // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2016.– № 4. – С.23–24.

[7] Воронина Л.П., Язева М.А. Система грейдирования как инструмент управления трудом персонала. // Вопросы управления. – 2017г –№4. – С.34–45

[8] Система мотивации персонала // Консультант директора. – 2016. – №4. – С. 23-34

[9] Зарубина Е. В. Мотивация человеческих ресурсов: понятие, сущность, структура // Аграрное образование и наука. 2016. № 4. С. 34.

[10] Зарубина Е. В., Фатеева Н. Б. Качественные методы изучения организационной культуры предприятия / Е. В. Зарубина, Н. Б. Фатеева // Аграрное образование и наука. 2016. № 4. С. 36.

References:

[1] N. Zhdankin; Staff motivation. Measurement and analysis//Publishing house: Finpress, 2017 - 272 p.

[2] Alexandrova N.A., Vasiltsova L.I., Fateeva N.B. Textbook “Fundamentals of personnel policy and personnel planning” [Text]//- Yekaterinburg: Ural Agrarian Publishing House, - 2017 - 28 p.

[3] A.Ya. Kibanov. Basics of Personnel Management: Educational Publishing House. - M.: INFRA-M, 2015 - p. 245.

[4] Simachkova N. N. On the problem of improving the personnel management system in a modern organization//In the collection: Development of the labor market at the current stage of socio-economic transformations Collection of articles of the All-Russian Scientific and Practical Conference. 2018. S. 40-44.

[5] Glushkov V. Secrets of Personnel Management//Human Resources Department. –2016.– № 11 (157). - S.16-19.

[6] Plastinina N. Staff turnover: causes and consequences, ways out of the situation//Personnel. Labor law for a personnel officer. – 2016.– № 4. - S.23-24.

[7] Voronina L.P., Yazeva M.A. Grading system as a tool for managing personnel labor .//Management issues. - 2017 - No. 4. - S.34-45

[8] Employee Motivation System//Director Consultant. – 2016. – №4. - S. 23-34

[9] Zarubina E.V. Motivation of human resources: concept, essence, structure//Agrarian education and science. 2016. № 4. S. 34.

[10] Zarubina E. V., Fateeva N. B. Qualitative methods for studying the organizational culture of an enterprise/E. V. Zarubina, N. B. Fateeva//Agrarian education and science. 2016. № 4. S. 36.