



Дата поступления рукописи в редакцию: 21.02.2026 г.

DOI: 10.24412/2076-1503-2026-3-587-590

Дата принятия рукописи в печать: 03.04.2026 г.

ФАТЕЕВА Наталья Борисовна,

преподаватель кафедры
менеджмента и экономической теории
Уральского государственного аграрного университета,
e-mail: natbor73@mail.ru

ПЕТРОВА Любовь Николаевна,

старший преподаватель кафедры
менеджмента и экономической теории
Уральского государственного аграрного университета,
e-mail: lyubow.petrova@mail.ru

АЛИМАРДАНОВА Наталья Александровна,

старший преподаватель кафедры
менеджмента и экономической теории
Уральского государственного аграрного университета,
e-mail: ana_natalya@mail.ru

СТАХЕЕВА Любовь Михайловна,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики,
бухгалтерского учета и финансового контроля
Уральского государственного аграрного университета,
e-mail: Staheeva53@mail.ru

СИМАЧКОВА Наталья Николаевна,

кандидат исторических наук,
доцент кафедры менеджмента и экономической теории
Уральского государственного аграрного университета,
e-mail: nikolina73@yandex.ru

ПЕТРЯКОВА Светлана Викторовна,

преподаватель кафедры экономики,
бухгалтерского учета и финансового контроля
Уральского государственного аграрного университета,
г. Екатеринбург. Россия,
e-mail: uprkadr@mail.ru

АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В данной статье рассматриваются основные направления обучения работников организации, программы обучения, процесс обучения персонала в организации.

Ключевые слова: Процесс «управление обучением», специальные программы, индивидуальный план развития, подготовка работников и дополнительное профессиональное образование.

FATEEVA Natalya Borisovna,

Lecturer, Department of Management and Economic Theory,
Ural State Agrarian University

PETROVA Lyubov Nikolaevna,
*Senior Lecturer, Department of Management and Economic Theory,
Ural State Agrarian University, e-mail: lyubow.petrova@mail.ru*

ALIMARDANOVA Natalya Aleksandrovna,
*Senior Lecturer, Department of
Management and Economic Theory,
Ural State Agrarian University*

STAKHEEVA Lyubov Mikhailovna,
*Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor,
Department of Economics, Accounting, and Financial Control,
Ural State Agrarian University*

SIMACHKOVA Natalya Nikolaevna,
*Candidate of Sciences (History), Associate Professor,
Department of Management and Economic Theory
of the Ural State Agrarian University*

PETRYAKOVA Svetlana Viktorovna,
*Lecturer, Department of Economics,
Accounting, and Financial Control,
Ural State Agrarian University, Yekaterinburg, Russia.*

ANALYSIS OF THE PERSONNEL TRAINING SYSTEM IN AN ORGANIZATION

Annotation. *This article examines the main areas of employee training in an organization, training programs, and the personnel training process within the organization.*

Key words: *“Learning management” process, special programs, individual development plan, employee training, and continuing professional education.*

Актуальность обучения персонала внутри организации обусловлена тем, что в условиях взаимозависимости экономики, политики, культуры, технологического развития, конкуренции на рынке труда роль новых знаний повышается в стратегическом развитии организации. Конкурентоспособность компании зависит не только от умений, знаний, но и от коммуникативных навыков сотрудников. Обучение, как необходимость совершенствования знаний работников рассматривают такие авторы, как Адаменко А.А., Лаврентьева Е.А., Назарчук Ю.И. [1,3,4]. Н.У. Ярычев говорит о значимости корпоративного обучения, утверждая, что они «должны быть гибкими, адаптивными и экономически эффективными, что позволяет компании оперативно внедрять инновации и развивать своих сотрудников» [5]. О.А. Абдулаева и И.А. Греку утверждают, что обучение способствует профессиональной мотивации и саморазвитию сотрудников [1].

Основными направлениями обучения работников организации являются:

- повышение профессиональной квалификации в рамках специальности, направленное на непрерывное повышение их профессионализма;
- расширение специальностей – обучение, направленное на расширение области знаний, навыков и умений в смежных с основной специальностью направлениях.

Обучение осуществляется по группам работников, соответствующим категориям персонала (например, руководители, специалисты, рабочие), квалификации, опыту работы. Уровни образовательных программ соответствуют ступеням образования.

В рамках каждого уровня образовательных программ действуют основные и дополнительные образовательные программы, которые могут быть активными, пассивными, интерактивными [3].

Основными типами образовательных программ и программ обучения в организациях являются следующие:

- программы вводного обучения – проводится на местах, нацелена на адаптацию работника;

- специализированные (уникальные) программы - программы обучения, направленные на развитие профессиональных навыков, необходимых компании;

- программы повышения квалификации – программы обучения, направленные на повышение квалификации работников по трудовой функции;

- программы профессиональной переподготовки – программы обучения, направленные на обучение новому виду профессиональной деятельности.

- программы высшего и среднего профессионального образования - программы получения работниками высшего и среднего профессионального образования при необходимости.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются исходя из потребности организации. В целях установления единых подходов при формировании и реализации кадровой политики в организации может быть утверждён единый порядок управления обучением, который должен учитывать необходимость обучения, сроки обучения, порядок обучения для собственных нужд.

Работа по управленческому процессу «управление обучением» основывается на следующих принципах:

- ориентация на цели организации: высокий уровень знаний, умений и навыков работников должны позволять достигать стратегических целей. Таким образом, в первую очередь ресурсы организации инвестируются в программы и формы обучения, которые поддерживают достижение стратегических целей, такое обучение реализуется с помощью единого отраслевого подхода (отраслевое обучение);
- непрерывность: высокий темп развития производственных, информационных и управленческих технологий, а также высокие требования заказчиков формируют необходимость в непрерывном развитии каждого работника для повышения соответствия корпоративным ценностям / уровня развития профессионально-технических знаний, умений и навыков по текущей должности (профессии) и освоению новых профессиональных областей;
- соотношения действий в обучении работника в его индивидуальном плане развития «70/20/10»: 70% - развитие на рабочем месте; 20% - обратная связь и обучение на опыте других; 10 % - самообучение;
- использование преимуществ современных форм обучения: постоянно изменяющиеся

внешняя среда и внутренние условия деятельности организации определяют основное условие в развитии работников - необходимость быстрой передачи новых знаний и навыков каждому работнику, которое требует использования современных форм обучения (электронных, дистанционных, смешанных), и также позволяет достичь оптимального соотношения между достигаемым результатом обучения и затраченными ресурсами.

Процесс «управление обучением» состоит из следующих этапов:

1. Актуализация требований и ресурсов обучения: актуализация требований к обучению работников и ресурсов обучения (каталогов курсов, программ, оборудования);

2. Планирование обучения на длительную перспективу (следующий календарный год): формирование перспективных индивидуальных планов развития работников (на следующий календарный год) в части обязательного специализированного обучения и долгосрочных отраслевых программ развития.

3. Планирование обучения на краткосрочную перспективу (текущий календарный год): составление индивидуального плана развития на основании результатов ежегодной оценки эффективности деятельности.

4. Организация и проведение обучения: реализация потребности в обучении персонала с помощью обучающих и развивающих мероприятий различных форматов, например, применение интерактивной видеоконференции между организацией и учебными заведениями для руководителей и специалистов.

Как правило, интерактивные видеоконференции используются для связи двух и более удаленных адресатов.

5. Оценка эффективности процесса: сбор и анализ обратной связи работников относительно качества и сроков реализации потребностей в обучении персонала.

Особенности реализации этапов «Планирование обучения на следующий календарный год» и «Организация и проведение обучения»:

- в ходе планирования обучения анализируются выявленные потребности в обучении, определяются наиболее приоритетные, рекомендуются непосредственным руководителям работников вид обучения, который в наибольшей степени отвечает потребностям работника и позволяет эффективно использовать ресурсы организации, а также поставщиков услуг по обучению;

- для оформления внешнего обучения в организации работник может самостоятельно инициировать процедуру оформления запланирован-

ного внешнего обучения, а также непосредственный руководитель. Руководители структурных подразделений могут назначать в рабочем порядке кураторов обучения от структурных подразделений, которые реализуют план внешнего обучения работников подразделения.

В настоящее время существует множество видов обучения персонала, но особое внимание уделяется наставничеству.

Наставничество – это отношения, в которых опытный или более знающий человек помогает менее опытному или менее знающему человеку усвоить определенные компетенции. Опыт и знания наставника, относительно которых строятся отношения наставничества, могут касаться как особой профессиональной.

Именно наставничество в большей степени может обеспечить организацию квалифицированными и эффективными работниками, позволит сохранить ключевые знания и навыки, повысить эффективность системы развития персонала за счёт использования внутренних ресурсов организации в целом.

Список литературы:

[1].Абдулаева О.А., Греку И.А. Внутрифирменное и корпоративное обучение учителей: анализ понятий. Проблемы современного педагогического образования. 2019; № 63-1.

[2].Адаменко, А. А. Современное состояние и проблемы кадрового обеспечения в агропромышленном комплексе России/ А. А. Адаменко, Н. В. Фалина, А. В. Острецова// Бухучет в сельском хозяйстве. – 2024. - № 6. – С. 444–455.

[3].Лаврентьева, Е. А. Обобщение зарубежных методов оценки персонала/ Е. А. Лаврентьева, А. В. Некрасов// Муниципалитет: экономика и управление. - 2024.- № 1.- С. 10–16.

[4].Назарчук, Ю.И. Электронное обучение: к вопросу об эффективности// Norwegian Journal of development of the International Science. – 2021. – № 69. – С. 26-32

[5].Ярычев Н.У. Возможности внутриорганизационного обучения в обеспечении подготовки молодого преподавателя колледжа к проектированию индивидуальной методической системы. Современные проблемы науки и образования. 2012; № 4. Available at: <http://www.science-education.ru/pdf/2012/4/333/pdf>

References:

[1].Abdulaeva O.A., Greku I.A. Vnutrifirmennoe i korporativnoe obuchenie uchitelej: analiz ponyatij. Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya. 2019; № 63-1.

[2].Adamenko, A. A. Sovremennoe sostoyanie i problemy kadrovogo obespecheniya v agropromyshlennom komplekse Rossii/ A. A. Adamenko, N. V. Falina, A. V. Ostrecova// Buhuchet v sel'skom hozyajstve. – 2024. - № 6. – S. 444–455.

[3].Lavrent'eva, E. A. Obobshchenie zarubezhnyh metodov ocenki personala/ E. A. Lavrent'eva, A. V. Nekrasov// Municipalitet: ekonomika i upravlenie. - 2024.- № 1.- S. 10–16.

[4].Nazarchuk, YU.I. Elektronnoe obuchenie: k voprosu ob effektivnosti// Norwegian Journal of development of the International Science. – 2021. – № 69. – S. 26-32

[5].YArachev N.U. Vozmozhnosti vnutriorganizacionnogo obucheniya v obespechenii podgotovki molodogo prepodavatela kolledzha k proektirovaniyu individual'noj metodicheskoy sistemy. Sovremennyye problemy nauki i obrazovaniya. 2012; № 4. Available at: <http://www.science-education.ru/pdf/2012/4/333/pdf>



ЮРКОМПАНИ
www.law-books.ru

Юридическое издательство «ЮРКОМПАНИ»
издает научные журналы:

- Научно-правовой журнал «Образование и право», рекомендованный ВАК Министерства науки и высшего образования России (специальности 12.00.01, 12.00.02), выходит 1 раз в месяц.
- Научно-правовой журнал «Право и жизнь», рецензируемый (РИНЦ, E-Library), выходит 1 раз в 3 месяца.