

Научная статья**УДК 331.108.4****DOI: 10.25683/VOLBI.2025.71.1308****Lyudmila Eduardovna Zhuravleva**

Candidate of Economics, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Management,
Moscow Witte University
Moscow, Russian Federation
ldubanevich@mail.ru

Tatyana Alekseevna Levochkina

Candidate of Economics, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Economics and Management,
Moscow Institute of Psychoanalysis
Moscow, Russian Federation
tatjana.levochkina@rambler.ru

Arthur Anatolyevich Panasyuk

Candidate of Economics, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Sociology,
Financial University
under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
_panas@rambler.ru

Людмила Эдуардовна Журавлева

канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры менеджмента,
Московский университет имени С. Ю. Витте
Москва, Российская Федерация
ldubanevich@mail.ru

Татьяна Алексеевна Левочкина

канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры экономики и менеджмента,
Московский институт психоанализа
Москва, Российская Федерация
tatjana.levochkina@rambler.ru

Артур Анатольевич Панасюк

канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры социологии,
Финансовый университет
при Правительстве Российской Федерации
Москва, Российская Федерация
_panas@rambler.ru

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ОДИН ИЗ ИНСТРУМЕНТОВ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

5.2.3 — Региональная и отраслевая экономика

Аннотация. В современных реалиях, характеризующихся обострением конкурентной борьбы, коммерческие организации вынуждены уделять первостепенное внимание развитию своего ключевого актива — персонала. В этой связи повышение квалификации и профессиональных навыков сотрудников становится критически важным. В современных условиях всё более важным становится профессиональное обучение, направленное на развитие и улучшение навыков, критически важных для успешной деятельности в определенной компании. Это обусловлено тем, что развитие человеческого капитала является ключевым фактором поддержания конкурентоспособности организации. Процесс профессионального обучения направлен на решение новых и более сложных задач, что связано с применением инновационного подхода в организации трудовой деятельности, овладением дополнительных компетенций. Главная цель профессионального обучения персонала содержится в совершенствовании производственной деятельности работников.

В статье проведено теоретическое исследование влияния профессионального обучения персонала на развитие человеческого капитала в организации. Кроме того, продемонстриро-

ван конкретный пример анализа профессионального обучения на базе коммерческой организации. Представлены результаты опроса сотрудников о приоритетности обучающей деятельности в системе управления персоналом исследуемой организации, который показал, что сотрудники рассматривают профессиональное развитие не просто как необходимость для новичков, а как ключевой фактор, стимулирующий их профессиональный, личностный и карьерный прогресс. Также представлены результаты опроса сотрудников о влиянии профессионального обучения на развитие человеческого капитала исследуемой организации. Значительное большинство работников предприятия считают, что профессиональное обучение влияет на развитие человеческого капитала. Учитывая выявленные проблемы в процессе организации профессиональной подготовки сотрудников в анализируемой организации, представлены рекомендации, направленные на их решение.

Ключевые слова: обучение персонала, профессиональное обучение, корпоративное обучение, непрерывное обучение, человеческий капитал, развитие персонала, кадровая политика, профессиональные компетенции, методы обучения, процесс обучения, кадровый резерв, коммерческая организация

Для цитирования: Журавлева Л. Э., Левочкина Т. А., Панасюк А. А. Профессиональное обучение персонала как один из инструментов развития человеческого капитала коммерческой организации // Бизнес. Образование. Право. 2025. № 2(71). С. 127—134. DOI: 10.25683/VOLBI.2025.71.1308.

Original article

PROFESSIONAL TRAINING OF PERSONNEL AS ONE OF THE INSTRUMENTS FOR DEVELOPING HUMAN CAPITAL OF A COMMERCIAL ORGANIZATION

5.2.3 — Regional and sectoral economy

Abstract. In today's realities characterized by increased competition, commercial organizations are forced to pay primary attention to the development of their key asset — per-

sonnel. In this regard, improving the qualifications and professional skills of employees becomes critically important. In modern conditions, professional training aimed at developing

and improving skills that are critical for successful operation in a particular company is becoming increasingly important. This is due to the fact that the development of human capital is a key factor in maintaining the competitiveness of an organization. The process of professional training is aimed at solving new and more complex problems, which is associated with the use of an innovative approach in the organization of labor activity, mastering additional competences.

The main goal of professional training of personnel is to improve the production activities of employees. This article provides a theoretical study of the impact of professional training of personnel on the development of human capital in an organization. In addition, a specific example of the analysis of professional training based on a commercial organization is demonstrated. The article presents the results of a survey of employees on the priority of training activities in the personnel management system of the

organization under study, which showed that employees consider professional development not just as a necessity for newcomers, but as a key factor stimulating their professional, personal and career progress. It also presents the results of an employees' survey on the impact of professional training on the development of human capital of the organization under study, which show that a significant majority of the company's employees believe that professional training affects the development of human capital. Taking into account the identified problems in the process of organizing professional training of employees in the analyzed organization, recommendations aimed at solving them are presented.

Keywords: *personnel training, professional training, corporate training, continuous learning, human capital, personnel development, personnel policy, professional competences, teaching methods, learning process, personnel reserve, commercial organization*

For citation: Zhuravleva L. E., Levochkina T. A., Panasyuk A. A. Professional training of personnel as one of the instruments for developing human capital of a commercial organization. *Biznes. Obrazovanie. Pravo = Business. Education. Law*. 2025;2(71):127—134. DOI: 10.25683/VOLBI.2025.71.1308.

Введение

Актуальность исследования обусловлена тем, что в современном динамичном развитии предпринимательства конкурентоспособность коммерческой организации напрямую зависит от качества её человеческого капитала. Профессиональное обучение персонала выступает ключевым инструментом для формирования и развития этого капитала, обеспечивая организации квалифицированными кадрами, способными эффективно решать поставленные задачи и адаптироваться к изменяющимся условиям рынка.

Профессиональное обучение персонала заключается в приобретении работниками компетенций, включающих знания, умения и навыки, необходимые для продуктивной деятельности. В нынешней ситуации, обусловленной технологическим прогрессом в бизнес-сфере, усилением соперничества между компаниями и повышенным интересом к квалифицированным, самостоятельным и креативным кадрам, профессиональное развитие и обучение сотрудников становится критически важным для организации. Следовательно, мероприятия, ориентированные на повышение качества человеческого капитала, должны быть приоритетными в системе управления человеческими ресурсами организации.

Ключевым индикатором подготовленности человеческого капитала организации является соразмерность квалификации и умений специалистов, занимающих важные для её стратегии должности, тем задачам и перспективным планам, которые организация намерена реализовать. По мнению М. В. Коротковой, «для решения этой задачи компания может подбирать людей, которые изначально обладают нужными знаниями и навыками» [1, с. 105].

Процесс организации профессионального обучения сотрудников является ключевым элементом в общей стратегии управления организацией. Если организация заинтересована в росте и развитии человеческого капитала, то руководству необходимо принимать активное участие в профессиональной подготовке, переквалификации и совершенствовании навыков персонала.

Изученность проблемы. Профессиональному обучению персонала и необходимости развития человеческого капитала в организациях уделено внимание не только касательно практической реализации данных аспектов в организациях различных форм собственности, авторами-исследователи

в своих статьях также обращаются к различным сторонам этих процессов. В. В. Тонконог и П. И. Ананченкова считают, что поскольку знания растут экспоненциально, а требования к рабочим местам меняются постоянно, работникам необходимо постоянно повышать свою квалификацию, чтобы оставаться трудоспособными [2]. О. О. Жукова и Ю. Н. Никулина считают, что обучение кадров представляет собой важнейший элемент системы развития персонала организации, поскольку результативность деятельности организации напрямую связана с наличием квалифицированных и компетентных сотрудников [3]. В. И. Кабалина и У. С. Подвербных уделяют внимание оценке результативности профессионального обучения, а также проблемам результативности использования человеческого капитала в российской промышленности [4]. Н. И. Лукьянова уделяет внимание использованию концепции человеческого капитала в решении практических задач построения и оптимизации систем корпоративного профессионального обучения [5]. И. Н. Молчанов выдвигает предположение о том, что «в динамично развивающейся экономике постоянно возрастает роль человеческого капитала, основным источником которого является обучение, организация образовательной деятельности в целом» [6, с. 117]. А. В. Прокопьев и Т. Н. Чернышова уделяют внимание современным методам обучения, способным оказать влияние на инновационную составляющую человеческого потенциала сотрудника, в частности коучингу, шадоунингу, баддингу, секондменту, геймификации, кейс-стади [7]. Э. Н. Насибуллин уделяет внимание корпоративному обучению как возможности более высокого качества профессиональной подготовки специалистов в организации [8]. В. Н. Левкина отмечает роль обучения сотрудников в социальном развитии персонала [9].

Практический опыт организации профессионального обучения персонала в коммерческих организациях представлен в работах О. Н. Митрофановой, О. В. Журавлевой, А. А. Баданинской [10], П. П. Новикова [11], А. В. Прончаковой [12].

Роли профессионального обучения в процессах развития персонала и повышения кадрового потенциала посвящены работы Т. П. Карповой [13], Н. В. Малышевой, С. О. Федотова [14], Н. В. Моисеенко [15], Э. Б. Молодьковой [16], А. П. Полянских, Е. Э. Шутовой, Н. Н. Олимских [17].

Вопросам профессионального обучения и непрерывного образования в системе управления персоналом и организацией в целом уделено внимание в работах М. В. Коротковой [1], О. А. Динуковой [18].

Совокупность проанализированных трудов позволяет сформировать базу исследования для определения роли профессионального обучения в развитии человеческого капитала коммерческой организации. При этом в целом проведённый анализ научных трудов по подобной проблематике показал недостаточность представленных в современной научной литературе исследований по выявлению влияния профессионального обучения на развитие человеческого капитала. Определённо, представленная тема требует дальнейшего комплексного изучения.

Целесообразность разработки темы обусловлена тем, что, несмотря на общепризнанную важность человеческого капитала как ключевого фактора конкурентоспособности коммерческих организаций, вопрос о том, каким образом целенаправленное обучение сотрудников способствует его формированию и развитию, остаётся недостаточно изученным. Эмпирические исследования, подтверждающие необходимость профессионального обучения в качестве стратегической инвестиции в человеческий капитал и позволяющие оценить эффективность различных форм обучения в формировании необходимых компетенций, крайне немногочисленны. Требуется комплексные исследования для выявления взаимосвязей между профессиональным обучением, наращиванием компетенций и созданием человеческого капитала, способного к инновационной деятельности и обеспечению стабильного развития, как отдельных коммерческих организаций, так и всей экономической системы.

Научная новизна исследования заключается в выявлении роли профессионального обучения персонала в развитии человеческого капитала организации, а также определении основных подходов к профессиональному обучению персонала.

Цель исследования состоит в определении значимости профессионального обучения для развития человеческого капитала коммерческой организации.

Для достижения поставленной цели предполагается решение следующих **задач**: исследовать роль профессионального обучения персонала в развитии человеческого капитала организации; выявить взаимосвязь профессионального обучения и кадровой политики организации; определить основные подходы профессионального обучения; проанализировать практический подход к профессиональному обучению как одному из инструментов развития человеческого капитала.

Теоретическая значимость исследования заключается в обосновании и развитии существующих научных подходов к профессиональному обучению персонала и его связи с развитием человеческого капитала организации.

Практическая значимость представленного исследования заключается в описании специфики профессионального обучения персонала на примере коммерческой организации ООО «Энергия»; в использовании выводов для осуществления задач и получения положительных результатов, выраженных в эффективности принимаемых управленческих решений в организации

Методология. В качестве методологического фундамента исследования послужили научные работы учёных-исследователей, в которых рассматриваются концептуальные подходы к процессу профессионального обучения персонала, их важность в развитии человеческого капитала организации.

При проведении исследования применялись следующие методы: сравнительное исследование, графическое и табличное представление данных, анализ специальной литературы по проблеме исследования.

Основная часть

Профессиональное обучение является ключевым элементом в системе управления персоналом и развитии человеческого капитала организации. Оно тесно связано с развитием организации в целом, реализацией стратегических целей и обеспечением всесторонней подготовленности работников к решению возложенных на них задач.

Система развития персонала состоит из таких компонентов, как профессиональное обучение, ротация, разработка траектории карьерного роста, передача ответственности, переподготовка и совершенствование профессиональных навыков [3].

По мнению А. В. Прокопьева и Т. Н. Чернышовой, «обучение персонала в организации — это набор действий и мероприятий, направленных на повышение профессиональных качеств и навыков сотрудников» [7; с. 237]. В постоянно трансформирующемся рыночном пространстве возникают новые вызовы, выполнение которых необходимо для процветания компании. Владение информацией, практические умения и профессиональные качества персонала позволяют занять организации лидирующие позиции в конкурентной борьбе. Грамотный специалист, способный оперативно приобретать новые сведения, развивать профессионализм, приспосабливаться к переменам во внешней и внутренней обстановке, является гарантом успешной реализации намеченных бизнес-целей организации.

Высокий уровень качества человеческого капитала позволяет повышать эффективность производства и оказания услуг, минимизировать финансовые убытки, возникающие из-за некомпетентного обслуживания, ремонта и руководства техникой, чего невозможно достичь без постоянной модернизации системы профессионального обучения персонала [11].

Применение теории человеческого капитала даёт возможность сформировать систему основных терминов и выделить среди них те, которые лучше всего подходят как для задач научного анализа, так и для разработки и улучшения систем профессионального обучения. Базовым понятием в этом контексте является термин «обучение», рассматриваемый как активный и осознанный процесс передачи (транслирования) организационного опыта (знаний, правил, общих методов работы и т. д.) сотруднику, налаживание процесса усвоения им этого опыта, способности и желания применять этот опыт в различных ситуациях для улучшения результатов финансово-хозяйственной деятельности организации [5].

На наш взгляд, необходимы следующие условия, соблюдение которых приводит к максимальной эффективности профессионального обучения и, как следствие, развитию человеческого капитала в организации:

- создание правильной мотивации обучаемых сотрудников, которая, в свою очередь, позволит им чётко осознать и понять цели, которые поставлены программой обучения;
- формирование благоприятной атмосферы, способствующей процессу профессионального обучения: каждый сотрудник должен быть вовлечён в процесс обучения и заинтересован процессом; кроме этого, сотрудника, проходящего обучение, необходимо поддерживать как со стороны преподавателей, так и со стороны его непосредственного руководителя;

– разделение процесса профессионального обучения на несколько последовательных блоков, в конце каждого из которых предполагается закрепление полученных теоретических знаний на отработке практических заданий;

– предоставление сотруднику положительной обратной связи: обучаемых необходимо хвалить за конкретные успехи и достижения в целях повышения уровня мотивации к освоению профессиональных компетенций в будущем.

Необходимо отметить, что любое профессиональное обучение, приводящееся в организации, должно учитывать её стратегические цели, удовлетворяя производственные потребности в сотрудниках с требуемыми профессиональными навыками.

В качестве целей профессионального обучения можно выделить следующие:

а) с точки зрения работодателя:

– формирование управленческого состава и грамотная организация его работы;

– умение не только выявлять существующие проблемы, но и расставлять приоритеты, выделяя их суть, а также возможности максимально эффективного решения выявленных проблем;

– проведение адаптации сотрудников;

– успешное проведение и внедрение различного рода нововведений;

б) с точки зрения сотрудника:

– поддержание высокого уровня профессионализма и его регулярное повышение;

– приобретение новых знаний не только в профессиональной сфере, но и за её пределами, направленное на личностный рост и расширение кругозора.

После прохождения профессионального обучения у наиболее вовлечённых и замотивированных сотрудников существенно возрастает эффективность трудовой деятельности, что положительно сказывается не только на эффективности деятельности организации в целом. Это связано с тем, что в организациях, где активно применяется стимулирование сотрудников, персонал, как правило, стремится к профессиональному росту, связанному с профессиональным обучением, поскольку их заработная плата напрямую зависит от уровня квалификации.

Профессиональное обучение персонала играет решающую роль в приспособлении к динамично меняющимся внешним обстоятельствам и внутренней среде, что необходимо для достижения максимальной эффективности и успешности.

Совершенствование человеческого капитала, выражающееся в увеличении продуктивности работников и, как следствие, всей организации, — ключевой элемент профессионального обучения. Обладание современными знаниями и навыками позволяет сотрудникам результативнее справляться с рабочими задачами и обязанностями. Профессиональное обучение способствует развитию коммуникативных способностей, лидерских качеств, креативного мышления и прочих важных компетенций, оказывающих влияние на процветание компании [17].

Индивидуальный человеческий капитал формируется из базовых характеристик личности: образования, навыков, компетенций, культурных ценностей и стимулов [6].

В быстро меняющейся экономической среде всё более важным становится человеческий капитал, ключевым элементом которого выступает профессиональное образование и организация учебного процесса в целом.

Завершающим этапом процесса профессионального обучения выступает оценка его эффективности — не только в целом, но и в части профессионального совершенствования персонала. Оценка результативности каждой учебной программы требует значительных вложений времени и ресурсов, поскольку влияние профессионального обучения не всегда напрямую отражается на общих показателях эффективности организации. При этом внимание нужно уделить проблеме оптимизации расходов на обучение персонала.

Результаты исследования. Проанализируем специфику профессионального обучения персонала на примере коммерческой организации — ООО «Энергия». Основным видом деятельности организации является торговля оптовая (неспециализированная); к дополнительным видам деятельности относят производство строительных металлических конструкций, изделий и их частей, обработка металла и металлических изделий. Предприятие производит арматуру и стальные конструкции.

Численность сотрудников организации на 1 января 2025 г. составила 41 чел.

На рис. 1 представлены результаты опроса сотрудников о приоритетности обучающей деятельности в системе управления персоналом исследуемой организации.

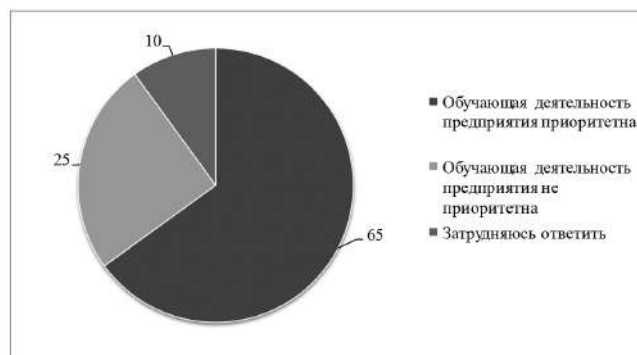


Рис. 1. Результаты опроса о приоритетности обучающей деятельности в системе управления персоналом, %

Результаты опроса и последующий анализ данных показывают, что значительное большинство работников предприятия считают профессиональное обучение, предоставляемое работодателем, важной составляющей программы развития персонала. Эффективность системы профессионального роста в организации подтверждается тем, что сотрудники рассматривают профессиональное развитие не просто как необходимость для новичков, а как ключевой фактор, стимулирующий их профессиональный, личностный и карьерный прогресс.

На рис. 2 представлены результаты опроса сотрудников о влиянии профессионального обучения на развитие человеческого капитала исследуемой организации.

Результаты опроса и последующий анализ данных показывают, что значительное большинство работников предприятия считают, что профессиональное обучение влияет на развитие человеческого капитала ООО «Энергия».

Профессиональное обучение в анализируемой организации проводится в соответствии с разработанными программами, с учётом профессиональных стандартов, квалификационных требований, указанных в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям.

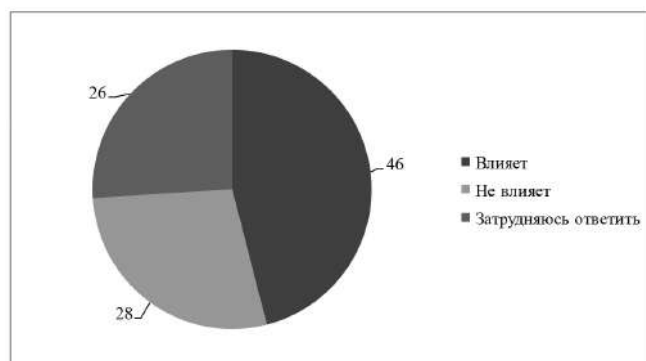


Рис. 2. Результаты опроса о влиянии профессионального обучения на развитие человеческого капитала, %

Профессиональное обучение по профессиям рабочих и должностям служащих осуществляется в следующих видах: профессиональная подготовка; переподготовка; повышение квалификации.

На рис. 3 представлены результаты опроса сотрудников о преимущественных формах профессионального развития для руководителей и специалистов.

По результатам опроса можно увидеть, что в связи со значительной нагрузкой и повышенной ответственностью за вверенные подразделения, управленческий состав организации не желает отрываться от работы для прохождения длительного обучения и повышения квалификации, а отдаёт приоритет программам профессионального развития с быстрой отдачей. Помимо этого, как для специалистов, так и для руководителей большую ценность представляют мероприятия, направленные на обмен опытом и практическими навыками, которые наилучшим образом реализуются в рамках неформального обучения вне рабочего места.

На рис. 4 представлены результаты опроса сотрудников о преимущественных формах профессионального развития для категории рабочих.

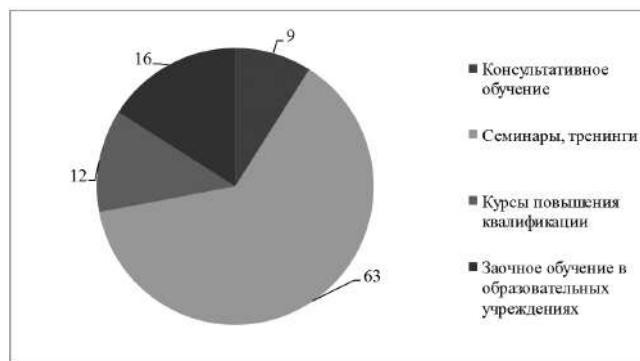


Рис. 3. Результаты опроса о преимущественных формах профессионального развития для руководителей и специалистов, %

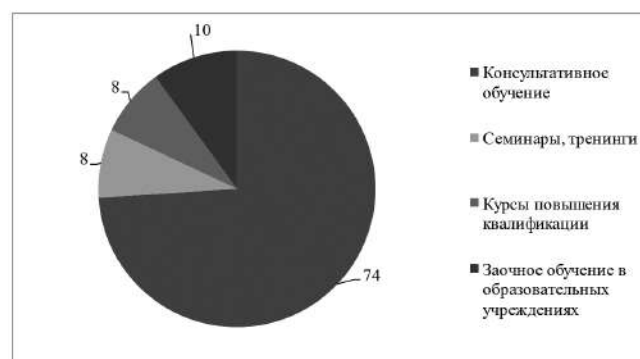


Рис. 4. Результаты опроса о преимущественных формах профессионального развития для рабочих, %

По результатам представленного на рис. 4 опроса можно увидеть, что сотрудники категории «рабочие» предпочитают консультативное обучение.

В таблице представлен анализ внутренних методов профессионального обучения ООО «Энергия».

Внутренние методы профессионального обучения ООО «Энергия»

Методы	Характерные черты
Направленное приобретение опыта	Систематическое планирование подготовки на рабочем месте, основу этого планирования составляет индивидуальный план профессиональной подготовки, в котором изложена цель подготовки
Производственный инструктаж	Подготовка, введение, адаптация, ознакомление учащегося, с новой рабочей обстановкой
Изменение работником места работы (ротация)	Получение знаний и приобретение опыта в результате систематической смены работником места работы
Использование работников как ассистентов	Подготовка и ознакомление работника с проблемами высшего и качественно иного порядка задач при одновременном принятии на себя определенной доли ответственности
Интерактивные методы обучения	Использование при обучении средств индивидуальной защиты и электрозащиты, специальных моделей, моделей рабочего оборудования, профессиональных тренажеров
Подготовка в проектных группах	Сотрудничество, осуществляемое с учебной целью, в проектных группах, созданных на предприятии для разработки больших задач, ограниченных сроком исполнения

В ООО «Энергия» активно используются интерактивные методы обучения. Учебный центр, созданный на предприятии, обладает укомплектованными всеми видами оборудования аудиториями. Кроме того, в аудиториях висят макеты, плакаты, установлены специальные тренажеры, кабинет охраны труда оборудован специальным оборудованием. Аудитории также оборудованы образцами средств индивидуальной защиты и электрозащиты, специальными моделями рабочего оборудования. В аудиториях установлено презентационное оборудование, позволяющее демон-

стрировать учебные фильмы и вести обучение с использованием специально разработанных компьютерных программ.

Профессиональное обучение может проводиться дистанционно. Специально установленная аппаратура позволяет вести удалённое техническое обучение работников, проводить видеоконференции и тематическое тестирование. Но данное обучение организовано только для сотрудников административного сектора, удалённое обучение по рабочим профессиям невозможно, т. к. только практическим путём можно получить необходимые в работе знания и навыки.

Более того, уже работающие специалисты регулярно проходят дополнительные проверки и сдают экзамены. Вызвано это в первую очередь высоким уровнем ответственности.

В обучении персонала также активно используются *VR*-технологии, которые имеют преимущества перед традиционными методами в части наглядного представления трёхмерной графики с целью объёмного и полного просмотра опасных явлений или ситуаций; отработки конкретных ситуаций, не рискуя жизнью; сосредоточения на конкретных действиях, не отвлекаясь на внешние источники, которые могут негативно влиять на обучающий процесс; повышения уровня вовлеченности в процесс обучения; возможности изучения проблемных ситуаций за короткое время. В ООО «Энергия» *VR*-тренажёры используются только в сфере охраны труда: тренажёры по пожарной безопасности, по оказанию первой помощи, применению средств индивидуальной защиты, — что связано со спецификой деятельности промышленного предприятия. Применение *VR*-тренажёров повышает качество обучения правилам и инструкциям по охране труда.

Главным преимуществом внутренних методов профессионального обучения является возможность их адаптации под потребности организации, но при этом сотрудники службы управления персоналом самостоятельно их определяют, организуют и контролируют.

Профессиональное обучение в организации завершается итоговой аттестацией, включающей квалификационный экзамен и задания, предполагающие демонстрацию практических навыков перед квалификационной комиссией.

К недостаткам используемых методов обучения в ООО «Энергия» можно отнести недостаточный контроль обучения на рабочем месте, работники не всегда заполняют Дневник производственного обучения. Кроме этого, сотрудники не всегда достаточно мотивированы на обучение. Также не проводится полноценная оценка эффективности обучения, т. к. сложно рассчитать индивидуальную эффективность сотрудника ввиду особенностей предприятия.

Исходя из вышеперечисленных недостатков при организации профессионального обучения персонала, предлагается внести следующие предложения по их устранению:

1. Расширение методов профессионального обучения на предприятии — использование видеотренингов. Процесс включает не только просмотр обучающего видеоролика, но и дальнейшее групповое обсуждение увиденного, формируя тем самым обратную связь. Целенаправленная запись виртуальных операций для последующего использования в учебном процессе повышает эффективность применения тренажера.

2. Расширение системы виртуального обучения — использование на предприятии для профессионального обучения инновационных *VR*-тренажёров не только в сфере охраны труда, но и при проведении инструктажа.

3. Усиление контроля обучения сотрудников на рабочем месте. Контроль обязан проводиться специалистами службы управления персоналом и мастерами.

4. Внедрение на предприятии оценки работы сотрудников после прохождения профессионального обучения, что поможет оценить эффективность обучения персонала на рабочем месте.

Оцениваемые профессионально-личностные качества должны выражаться следующими характеристиками:

- *работоспособность* — способность сотрудника к выполнению в течение всего отчётного периода порученной работы на необходимом уровне эффективности;

- *самостоятельность* — исключает прямую необходимость надзора за действиями сотрудника со стороны руководства;

- *организаторские способности* — возможность сотрудника реализовать процесс, найти и применить необходимые действия в случае неполадок на производстве;

- *безопасность* — умение работника в чистоте и порядке содержать рабочее место, непрерывно улучшать его организацию;

- *инициативность* — желание работника брать на себя ответственность, не бояться новых задач и новых проектов;

- *склонность к сотрудничеству* — готовность и способность работать в команде, умение поддерживать благоприятный психологический командный настрой;

- *ориентация на развитие* — проявление интереса расширения своих знаний, планирование дальнейшего процесса развития, выраженный интерес различными проблемами и проактивный поиск для их решения;

- *ответственность* — готовность быть ответственным по отношению к порученному делу за свои поступки и действия;

- *творческие способности* — генерация новых идей, способов эффективного решения проблем и производственных вопросов;

- *надёжность* — отсутствие у работника неэффективных потерь рабочего времени, которые могут выражаться состоянием здоровья, прогулами, опозданиями;

- *лояльность* — готовность сотрудника поддерживать и разделять интересы, ценности и традиции, принятые в организации.

Предложенная характеристика профессионально-личностных качеств способствует развитию человеческого капитала организации, выступая катализатором как индивидуального, так и коллективного прогресса.

Таким образом, грамотно разработанная и внедрённая система оценки профессионально-личностных качеств становится мощным инструментом для управления человеческим капиталом, способствуя повышению конкурентоспособности организации ООО «Энергия» и её устойчивому развитию в долгосрочной перспективе. Она не только обеспечивает профессиональное развитие сотрудников, но и создаёт благоприятную среду для инноваций и постоянного совершенствования.

Заключение

Профессиональное обучение означает для работника большую удовлетворенность трудовой деятельностью, укрепление чувства собственного достоинства, повышение профессионального уровня, расширение компетенций и улучшение карьерных возможностей, как в анализируемой организации, так и за её пределами.

Несмотря на очевидные преимущества, в ряде применяемых подходов к организации профессионального обучения в организации ООО «Энергия» обнаружилось определённые слабые места, в частности:

- актуальная комплектация обучающих систем не соответствует новейшим достижениям техники;

- игнорируется потенциал трёхмерного моделирования и виртуальной реальности.

Внедрение *VR*-технологий в образовательный процесс обладает значительными преимуществами по сравнению с классическими методиками.

Учитывая отмеченные выше упущения в организации профессионального обучения работников, представляется

целесообразным выдвинуть ряд рекомендаций, направленных на их нивелирование.

Дальнейшим направлением исследований авторы видят анализ эффективности развития человеческого капитала организации в зависимости от инвестиций в профессиональное обучение.

Выводы

В работе рассмотрено влияние профессионального обучения персонала на развитие человеческого капитала орга-

низации. Также проанализировано состояние профессионального обучения в исследуемой коммерческой организации, выявлены его недостатки, предложены рекомендации по улучшению системы профессионального обучения.

На базе проведенного исследования можно заключить, что именно процесс профессионального обучения персонала обеспечивает эффективное формирование, поддержание и развитие человеческого капитала организации на необходимом уровне, соответствующем современным тенденциям кадрового рынка.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Короткова М. В. Вопросы профессионального обучения и непрерывного образования в системе управления персоналом // Образование и наука без границ: фундаментальные и прикладные исследования. 2017. № 6. С. 104—106.
2. Тонконог В. В., Ананченкова П. И. Корпоративное обучение как форма современных образовательных практик: востребованность, возможности, значение для развития персонала // Труд и социальные отношения. 2022. Т. 33. № 6. С. 82—89. (На англ. яз.) DOI: 10.20410/2073-7815-2022-33-6-82-89.
3. Жукова О. О., Никулина Ю. Н. Обучение как один из основных элементов развития персонала организации // Интерактивная наука. 2017. № 2(12). С. 189—192. DOI: 10.21661/r-117580.
4. Кабалина В. И., Подвербных У. С. Оценка использования человеческого капитала в формировании результативной системы обучения персонала промышленных предприятий // Управление человеческими ресурсами — основа развития инновационной экономики. 2017. № 7. С. 124—128.
5. Лукьянова Н. И. Теория человеческого капитала и проблемы корпоративного обучения персонала // Вестник университета. 2014. № 5. С. 152—155.
6. Молчанов И. Н. Образование и профессиональная подготовка как инструменты формирования человеческого капитала // Экономика. Налоги. Право. 2023. Т. 16. № 2. С. 108—118.
7. Прокопьев А. В., Чернышова Т. Н. Современные методы обучения персонала в организации и их влияние на развитие человеческого потенциала // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2021. № 4. Ч. 2. С. 236—243. DOI: 10.17513/vael.1672.
8. Насибуллин Э. Н. Корпоративное обучение как фактор повышения интеллектуального потенциала персонала организации // Образовательные технологии и общество. 2010. Т. 13. № 2. С. 250—261.
9. Левкина В. Н. Социальное развитие персонала посредством внедрения инновационных технологий подготовки и обучения сотрудников // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2020. № 1(57). С. 109—116.
10. Митрофанова О. Н., Журавлева О. В., Баданинская А. А. Анализ системы обучения персонала в АО «Почта Банк» // Инновационная экономика и право. 2022. № 1(20). С. 89—95. DOI: 10.53015/2782-263X_2022_1_89.
11. Новиков П. П. Российский опыт организации внутрифирменного профессионального обучения персонала // Региональные проблемы преобразования экономики. 2011. № 1(27). С. 416—426.
12. Прончакова А. В. Внутрифирменное обучение персонала: основные тренды и лучшие практики // Управление современной организацией: опыт, проблемы и перспективы. 2023. № 17. С. 56—66.
13. Карпова Т. П. Роль обучения в процессах развития персонала и повышения кадрового потенциала // Вестник Самарского муниципального института управления. 2018. № 1. С. 101—109.
14. Малышева Н. В., Федотов С. О. Технология развития персонала путем внутрифирменного обучения // Сборники конференций НИЦ Социосфера. 2021. № 10. С. 126—131.
15. Моисеенко Н. В. Обучение персонала в системе профессионального развития персонала // Профессиональная ориентация. 2018. № 2. Ст. 15.
16. Молодькова Э. Б. Профессиональное обучение как основа развития персонала организации // Журнал правовых и экономических исследований. 2017. № 2. С. 108—112.
17. Полянских А. П., Шутова Е. Э., Олимских Н. Н. Обучение персонала в контексте развития сотрудников организации // Менеджмент: теория и практика. 2023. № 3—4. С. 94—98.
18. Динукова О. А. Обучение персонала в системе управления организацией // Наука XXI века: актуальные направления развития. 2022. № 1-1. С. 286—289. DOI: 10.46554/ScienceXXI-2022.03-1.1-pp.286.

REFERENCES

1. Korotkova M. V. Questions of professional training and continuous education in the system of personnel management. *Obrazovanie i nauka bez granits: fundamental'nye i prikladnye issledovaniya*. 2017;6:104—106. (In Russ.)
2. Tonkonog V. V., Ananchenkova P. I. Corporate training as a form of modern educational practices: relevance, opportunities, importance for staff development. *Trud i sotsial'nye otnosheniya = Labor and Social Relations*. 2022;33(6):82—89. DOI: 10.20410/2073-7815-2022-33-6-82-89.
3. Zhukva O. O., Nikulina Y. N. Training as one of basic elements of personnel development of the organization. *Interaktivnaya nauka = Interactive science*. 2017;2(12):189—192. (In Russ.) DOI: 10.21661/r-117580.
4. Kabalina V. I., Podverbnykh U. S. Evaluation of the use of human capital in formation of efficient system of personnel training in industrial enterprises. *Upravlenie chelovecheskimi resursami — osnova razvitiya innovatsionnoi ekonomiki = Human resource management as a basis for the development of innovative economics*. 2017;7:124—128. (In Russ.)

5. Lukyanova N. I. The theory of human capital and problems of corporate staff training. *Vestnik Universiteta*. 2014;5:152—155. (In Russ.)
6. Molchanov L. N. Education and Professional Training as Tools for the Formation of Human Capital. *Ekonomika, nalogi, pravo = Economics, taxes & law*. 2023;16(2):108—118. (In Russ.)
7. Prokopev A. V., Chernyshova T. N. Modern personnel training methods in an organization and their influence on human potential development. *Vestnik Altaiskoi akademii ekonomiki i prava = Journal of Altai academy of economics and law*. 2021;4-2:236—243. (In Russ.) DOI: 10.17513/vaael.1672.
8. Nasibullin E. N. Corporate training as a factor in increasing the intellectual potential of the organization's personnel. *Obrazovatel'nye tekhnologii i obshchestvo = Educational Technologies and Society*. 2010;13(2):250—261. (In Russ.)
9. Levkina V. N. Social development of personnel by means of implementation of the innovative training and education technologies. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N. I. Lobachevskogo. Seriya: Sotsial'nye nauki = Vestnik of Lobachevsky state university of Nizhni Novgorod. Social sciences*. 2020;1(57):109—116. (In Russ.)
10. Mitrofanova O. N., Zhuravleva O. V., Badaninskaya A. A. Analysis of the personnel training system in JSC "Post Bank". *Innovatsionnaya ekonomika i pravo = Innovative Economics and Law*. 2022;1(20):89—95. (In Russ.) DOI: 10.53015/2782-263X_2022_1_89.
11. Novikov P. P. Russian experience of intercompany vocational training. *Regional'nye problemy preobrazovaniya ekonomiki = Regional problems of transforming the economy*. 2011;1(27):416—426. (In Russ.)
12. Pronchakova A. V. In-house staff training: main trends and best practices. *Upravlenie sovremennoi organizatsiei: opyt, problemy i perspektivy = Management of a modern organization: experience, problems and prospects*. 2023;17:56—66. (In Russ.)
13. Karpova T. P. The role of training in staff development and improvement of staff capacity. *Vestnik Samarskogo munitsipal'nogo instituta upravleniya = Bulletin of the Samara municipal institute of management*. 2018;1:101—109. (In Russ.)
14. Malysheva N. V., Fedotov S. O. Technology of personnel development through in-house training. *Sborniki konferentsii NITs Sotsiosfera*. 2021;10:126—131. (In Russ.)
15. Moiseenko N. V. Personnel training in the system of professional development of personnel. *Professional'naya orientatsiya*. 2018;2:15. (In Russ.)
16. Molodkova E. B. Professional training as basis for personnel development. *Zhurnal pravovykh i ekonomicheskikh issledovaniy = Journal of legal and economic studies*. 2017;2:108—112. (In Russ.)
17. Polyanskikh A. P., Shutova E. E., Olinskikh N. N. Staff training in the context of the development of the organization's employees. *Menedzhment: teoriya i praktika*. 2023;3—4:94—98. (In Russ.)
18. Dinukova O. A. Personnel training in the organization management system. *Nauka XXI veka: aktual'nye napravleniya razvitiya*. 2022;1-1:286—289. (In Russ.) DOI: 10.46554/ScienceXXI-2022.03-1.1-pp.286.

Статья поступила в редакцию 12.04.2025; одобрена после рецензирования 27.04.2025; принята к публикации 28.04.2025.
The article was submitted 12.04.2025; approved after reviewing 27.04.2025; accepted for publication 28.04.2025.