

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ, ПСИХОДИАГНОСТИКА ЦИФРОВЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СРЕД

Научная статья

УДК 159.9; 378
EDN: LKMLSL



КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СЛУШАТЕЛЕЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Людмила Евгеньевна Паутова

Всероссийский научно-исследовательский институт систем орошения и сельхозводоснабжения «Радуга», Коломна, Россия
cosidanie35@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0001-8879-0585>

Аннотация. Актуальность исследования обоснована тем, что для развития личности работника любой отрасли и сферы деятельности, ее кадрового обеспечения и формирования человеческого капитала, наиболее значимым становится решение вопросов профессионально-квалификационных требований и профессионального развития современного работника. В качестве научной новизны определена совокупность научно-методологических подходов к профессиональному развитию слушателя дополнительного профессионального образования (далее – ДПО) на примере работника мелиорации. Цель исследования: определить концептуальные особенности профессионального развития и саморазвития слушателя программ ДПО в современных условиях. Методы исследования: теоретический анализ, разработка и систематизация информационно-аналитических материалов по показателям профессионального развития слушателя ДПО, логический и ситуационный анализ, выборочный метод в статистике, методы обработки и обобщения результатов. Результаты исследования: раскрыты особенности научно-методологических подходов к исследованию профессионального развития слушателя ДПО; выявлено отсутствие стратегии, методологии и комплексных методических рекомендаций, посвящённых системному и профессиональному развитию слушателя ДПО, что обуславливает фундаментальную основу формирования кадрового обеспечения отрасли; разработан механизм профессионального развития слушателя ДПО на примере работника мелиоративной отрасли агропромышленного комплекса (далее – АПК) Российской Федерации. Практическая значимость заключается в возможности использования результатов исследования при разработке научно-методических рекомендаций по оценке уровня профессионального развития и повышению квалификации, переподготовке современных работников мелиорации.

Ключевые слова: научные подходы, методология профессионального развития, слушатели ДПО

Для цитирования: Паутова Л.Е. Концептуальные особенности профессионального развития слушателей дополнительного образования // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. 2023. № 3 (24). С. 29–38. URL: <https://vestnik-spvi.ru/2023/09/004.pdf>. EDN: LKMLSL.

PEDAGOGICAL PSYCHOLOGY, PSYCHODIAGNOSTICS OF DIGITAL EDUCATIONAL ENVIRONMENTS

Original article

CONCEPTUAL FEATURES OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF ADDITIONAL EDUCATION STUDENTS

Lyudmila E. Pauтова

Vladimir All-Russian Research Institute of Irrigation Systems and Agricultural Water Supply "Raduga",
Kolomna, Russia
cosidanie35@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0001-8879-0585>

ВЕСТНИК САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО ВОЕННОГО ИНСТИТУТА ВОЙСК НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ. 2023. № 3 (24). ISSN 2587-7402 (онлайн)
VESTNIK SANKT-PETERBURGSKOGO VOENNOGO INSTITUTA VOJSK NACIONAL'NOJ GWARDII. 2023;3(24). ISSN 2587-7402 (online)

Abstract. The relevance of the study is justified by the fact that for the development of the personality of an employee of any industry and field of activity, its staffing and the formation of human capital, the most important is the solution of issues of professional qualification requirements and professional development of a modern employee. As a scientific novelty, a set of scientific and methodological approaches to the professional development of a student of additional professional education (hereinafter referred to as DPO) is determined by the example of a melioration worker. The purpose of the study: to determine the conceptual features of professional development and self-development of the student of the DPO programs in modern conditions. Research methods: theoretical analysis, development and systematization of information and analytical materials on the indicators of professional development of the student of the DPO, logical and situational analysis, selective method in statistics, methods of processing and generalization of results. Results of the study: the features of scientific and methodological approaches to the study of the professional development of the DPO listener are revealed; the absence of a strategy, methodology and comprehensive methodological recommendations devoted to the systematic and professional development of the DPO listener is revealed, which determines the fundamental basis for the formation of personnel support for the industry; a mechanism for the professional development of the DPO listener has been developed on the example of an employee of the reclamation branch of the agro-industrial complex (hereinafter referred to as the agro-industrial complex) of the Russian Federation. The practical significance lies in the possibility of using the results of the study in the development of scientific and methodological recommendations for assessing the level of professional development and advanced training, retraining of modern melioration workers.

Keywords: scientific approaches, methodology of professional development, DPO students

For citation: Pautova L.E. Conceptual features of professional development of additional education students. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo voennogo instituta vojsk nacional'noj gvardii*. 2023;3(24): 29–38. (In Russ.). Available from: <https://vestnik-spvi.ru/2023/09/004.pdf>. EDN: LKMLSL.

© Паутова Л.Е., 2023

Введение

С учетом исторического социально-экономического развития общества можно обозначить, что целенаправленный и профессиональный интерес к проблеме профессионального развития работника сформировался в начале XXI века. Доказательством этого является научный интерес к данной проблеме в рамках теории управления, социологии и психологии менеджмента, экономики и психологии труда, акмеологии управления и других отраслей научного знания. В процессе развития и профессионализации общества возрастает значимость человеческого фактора как основного трудового ресурса. Это объясняется тем, что механизмы и технические средства выполнения производственных операций разрабатываются, используются, совершенствуются человеком, тем самым, определяя направления его развития в профессиональной деятельности.

В современных условиях одним из наиболее значимых направлений социально-экономического развития Российской Федерации становится разработка и реализация программ дополнительного образования для профессионального развития национальных кадров. Поскольку современная ситуация заставляет каждого работника принимать самостоятельные решения в от-

ношении собственной профессиональной устойчивости и выбору средств ее обеспечивающих, то существенным является поиск и понимание внутренних резервов к профессиональному развитию.

Так, например, для развития мелиоративной отрасли, ее кадрового обеспечения и формирования человеческого капитала, наиболее актуально становится решение вопросов выполнения профессионально-квалификационных требований и профессионального развития работников отрасли. Одной из основных технологий решения данной задачи автор считает образовательные, реализация которых возможна в рамках программ ДПО повышения квалификации или профессиональной переподготовки.

Особенности профессионального развития слушателей программ ДПО повышения квалификации (далее – ПК) в современных условиях были рассмотрены на примере работников мелиоративной отрасли и с учетом ранее полученных результатов авторских исследований [1–4].

Программы ДПО ПК для работников мелиоративных организаций реализуются в рамках выполнения государственного задания Министерства сельского хозяйства Российской Федерации. Цель этих программ – совершенствование имеющихся или получение новых профессиональных компетен-

ций работника, необходимых ему в процессе работы. В условиях цифровизации реализация программ ДПО осуществляется в электронно-образовательной среде (ЭОС) «Среда электронного обучения ЗКЛ» на образовательной платформе <https://c1531.c.3072.ru>. Далее в настоящей работе считаем целесообразным оперировать понятием «профессиональное развитие работника мелиорации».

Методологической основой по изучению проблем профессионального развития работников мелиоративной отрасли в настоящем исследовании стали:

исторические этапы развития методологических основ карьерного роста (творческого потенциала) человека как специалиста;

совокупность актуальных научных подходов к разработке, исследованию и управлению процессом профессионального развития специалиста;

нормативно-справочное обеспечение квалификационных требований работников эксплуатационных служб мелиоративной отрасли;

структурно-содержательные и психологические аспекты профессионального развития взрослых;

дидактическая концепция цифрового профессионального образования и методологические особенности образовательных технологий.

Цель исследования: определить концептуальные особенности профессионального развития слушателя ДПО на примере работника мелиорации в современных условиях.

Настоящее исследование выполнено в рамках Государственного задания Минсельхоза России на 2022 г. № 082–00080–22–00.

Основные положения

С целью выявления концептуальных особенностей профессионального развития работника мелиоративной отрасли, в настоящем исследовании были выделены следующие основы профессионального становления современного специалиста:

- нормативно-правовое обеспечение;
- научно-методологические подходы к профессиональному развитию работника;
- методические аспекты оценки профессионального развития работника мелиоративной отрасли.

На основе результатов сравнительного анализа нормативного обеспечения профессионально-квалификационных характеристик по должностям, профессиям и профессионального развития работников мелиоративной отрасли необходимо определить, что выявлено отсутствие единого нор-

мативного отраслевого нормативного документа по профессионально-квалификационным характеристикам. Это создает условия неопределенности при: 1) формировании квалификационных требований к работникам мелиорации и программ профессионального развития работника; 2) определении трудовых функций в реальных условиях для таких специалистов и их формализации в должностных инструкциях; 3) оценке профессиональных компетентностей и аттестации работников.

Применительно к работникам мелиоративной отрасли АПК Российской Федерации, самостоятельных отраслевых исследований по проблеме профессионального развития отраслевых работников не выявлены. Однако накоплен опыт исследований по отдельным вопросам управления и мотивации работников АПК, которые рассматриваются в работах Будановой М. В. и Афонинной С. А. [6], Гальцевой Д. С. [7], Зениной О. В. и Ударцевой Л. А. [8], Катковой Е. А. и Каткова Ю. Н. [9], Новикова В. Н. [10]; научно-практическим особенностям формирования понятий «развитие персонала» – Беляева А. И. [11], Гудиковой О. В. [12], Кибанова А. Я. [13], Лабунского Л. В. [14], Нестерова А. К. [15]; «профессиональное развитие» Зеер Э. Ф. [16], Игнатова Т. В. [17], Рыболовлева О. А. [18], Кузьминой Н. В. [19], Свистунова В. М. [20]; «карьера специалиста и факторы, ее обеспечивающие» – Завьялова Е. К. и Тамонцева М. С. [21], Кибанова А. Я. [13], Могилевкина Е. А. [22], Паутовой Л. Е. [2; 23], Пожарского С. Д. [24], Толочек В. А. [25], Эмерсона Г. [26], Янченко Е. В. и Иванова Ю. О. [27], Ялмаева Л. А. и Мурадовой М. А. [28], Dobrokhleb V. G. [29], Shirokova L., Loktionova O., Kharchenko E. [30], Molloy J., Butler M.B. [31]; особенности профессионального развития в условиях ДПО и цифровизации образования – Биленко П. Н., Блинов В. И., Дулинов М. В., Есенина Е. Ю., Кондаков А. М. и Сергеев И. С. [32], Лебедева Н. В. [33], Харавинина Л. Н. [34].

Методы

Теоретический анализ, разработка и систематизация информационно-аналитических материалов по показателям профессионального развития слушателей программ ДПО на примере работников мелиорации, логический и ситуационный анализ, методы обработки и обобщения результатов.

Для анализа и оценки уровня сформированности показателей профессионального развития в настоящем исследовании применяли метод опроса, в основу которого определена шкала порядка по критериям

важности показателей целей, мотивов, стимулов и факторов профессионального развития работника мелиоративной отрасли.

Для выявления особенностей показателей и факторов профессионального развития слушателей программ ДПО ПК на примере работников мелиоративной отрасли, на ос-

нове ранних авторских исследований [1; 4] и с учетом отраслевой специфики, была разработана методика оценки показателей профессионального развития работника отрасли. Основные характеристики методики представлены в таблице.

Таблица – Показатели оценки профессионального развития работников мелиоративной отрасли агропромышленного комплекса (АПК) Российской Федерации

Table – Indicators for assessing the professional development of workers in the reclamation industry of the agro-industrial complex of the Russian Federation

№ п/п	Название элемента профессионального развития	Показатели для оценки
1	Стадия профессионального развития	Стаж работы в данном учреждении Стаж управленческой деятельности
2	Цели профессионального развития	Цели профессионального развития
3	Мотивы профессионального развития	Мотивы и стимулы профессионального развития
4	Факторы профессионального развития	Факторы, содействующие и препятствующие профессиональному развитию в деятельности
5	Технологии профессионального развития	Формы и периодичность: программы адаптации, профессионального обучения (получение ВПО, ДПО), самообучения, стажировки, тренингов, коучинга, ротации, наставничества (роль наставника)

Методика разработана и применяется для выявления стадий, целей, мотивов, факторов и технологий профессионального развития. В основу данной методики положена порядковая шкала по критерию значимости заданных показателей профессиональной деятельности. Шкала порядка отличается тем, что присваиваемый балл отображает не только равенство или не равенство сравниваемых признаков, но и их упорядоченность по значимости. Оценка показателей осуществляется по 5-балльной системе оценки. Данная система оценки позволяет конкретизировать и точнее определить значение признаков или суждений каждой шкалы для испытуемого. Это позволяет применить методы математической статистики для более объективной интерпретации результатов исследования.

Достоверность методики определялась с помощью определения непараметрического критерия Фридмана [35, с. 82–89].

По полученному значению критерия Фридмана был определен достаточный уровень статистической значимости результатов исследования 0,01 ($P=0,01$).

Результаты исследования

Результаты научно-практического анализа проблемы профессионального развития работника позволили выделить совокупность

актуальных научных подходов к исследованию и управлению процессом профессионального развития работника мелиоративной отрасли в условиях ДПО (рисунок 1). Представленные подходы могут быть применимы на макро- и микроуровнях управления профессиональным развитием отраслевых специалистов.

Наиболее результативными методологическими подходами в работе считаем комплексный и производственно-отраслевой. Поскольку целесообразность и необходимость применения этих подходов определяется многоаспектностью и разноуровневостью исследования проблем профессионального развития современного работника, в т. ч. мелиоративной отрасли АПК Российской Федерации. Согласно этим подходам были выделены группы показателей, характеризующие особенности профессионального развития работника мелиоративной отрасли в условиях ДПО. В частности:

- социально-экономические: профессионально-квалификационные требования (образовательный уровень работника, его квалификационная подготовка);
- профессионально-отраслевые: объективные факторы: макросреда и микросреда профессионального развития;

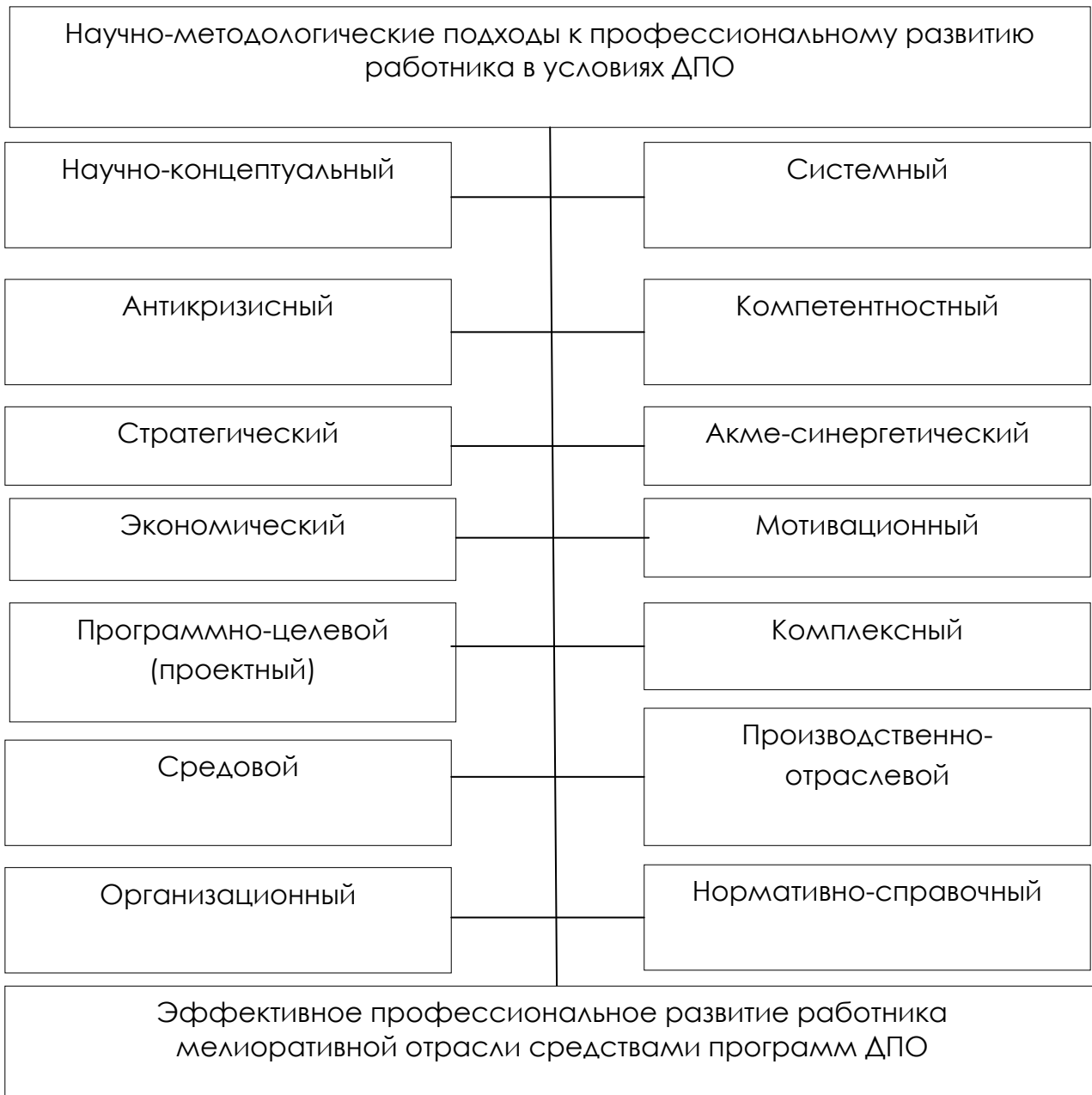


Рисунок 1 – Научно-методологические подходы к профессиональному развитию работника в условиях ДПО

Figure 1 – Scientific and methodological approaches to the professional development of an employee of the reclamation industry

– социально-психологические: субъективные факторы, связанные с личностью специалиста, с особенностями его самоорганизацией и самоуправлением в деятельности с учетом требований профессиональной среды.

Результаты теоретического анализа позволили выявить следующие основные предпосылки к формированию методологических особенностей для разработки концепции профессионального развития работника мелиоративной отрасли в условиях ДПО:

– социально-экономические изменения в обществе (дифференциация социума

по признакам статуса, образования, общественной позиции, финансово-материальным благам; развитию технологических и информационных средств деятельности);

– формирование, определение новых направлений и научных отраслей (информатизация и цифровизация, самоменеджмент, андрагогика, экономическая психология, психология менеджмента, акмеология, синергетика и др.);

– развитие социально-профессионального и информационно-образовательного пространства деятельно-

сти (сформированы организации различных видов собственности, разнообразных организационно-правовых форм, размеров их деятельности; взаимообменом на российском и международном рынках; расширились возможности самореализации личности);

– развитие мировоззрения человека в разнородных социальных условиях и этапах жизнедеятельности;

– трансформация идеалов успешного человека относительно понимания общества, как открытой системы.

В рамках настоящего исследования и на основе обозначенных научных подходов,

предоставляются возможности: 1) научно-практического изучения и обоснования выделенных показателей профессионального развития слушателей программ ДПО; 2) определения направлений по его совершенствованию; 3) разработки концептуальных особенностей профессионального развития работника мелиоративной отрасли в условиях ДПО. На основе результатов исследования представляется возможным и целесообразным определить механизм их реализации, который схематично представлен на рисунке 2.

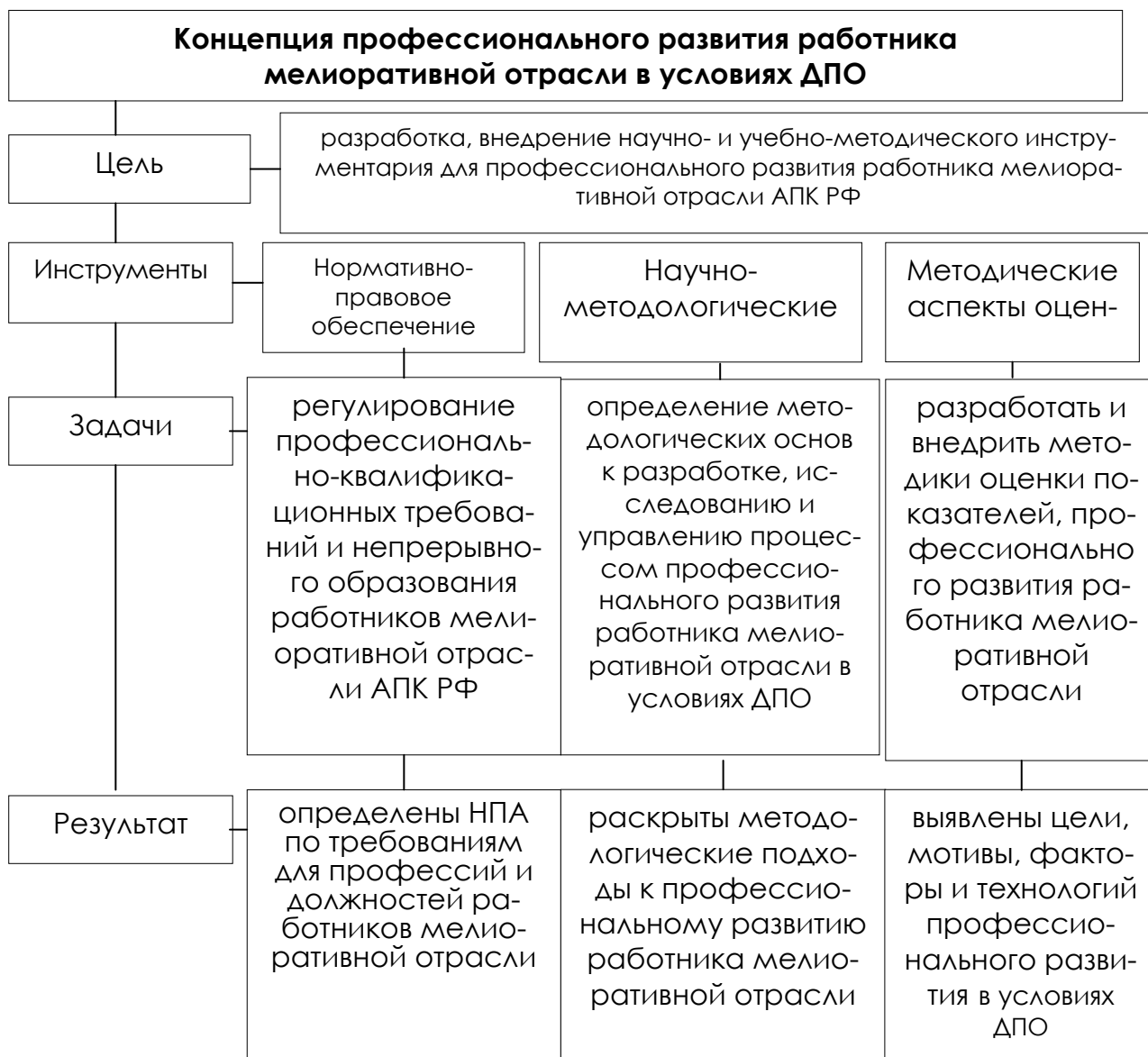


Рисунок 2 – Механизм профессионального развития работника мелиоративной отрасли в условиях дополнительного профессионального образования

Figure 2 – The mechanism of professional development of an employee of the reclamation industry in conditions of additional professional education

Заключение

На основе результатов исследования концептуальных особенностей профессионального развития слушателей ДПО, на примере работника мелиоративной отрасли, можно сделать следующие выводы:

- существующая теория и методология управления профессиональным развитием не конкретизирована относительно отраслевых особенностей работника мелиоративной отрасли как объекта управления и стратегического ресурса, обеспечивающего эффективное развитие личности работника и функционирование мелиоративного комплекса АПК Российской Федерации, в целом;

- раскрыты особенности научно-методологических подходов к исследованию профессионального развития работника мелиоративной отрасли;

- выявлено отсутствие стратегии, методологии и комплексных методических рекомендаций, посвящённых системному и про-

фессиональному развитию всех категорий и уровней работников мелиоративной отрасли, что обуславливает фундаментальную основу формирования кадрового обеспечения отрасли;

- разработан механизм профессионального развития работника мелиоративной отрасли АПК Российской Федерации в условиях ДПО.

С целью эффективного профессионального развития работников мелиоративной отрасли средствами программ ДПО ПК в качестве основополагающих рекомендаций для руководителей мелиоративных организаций автор считает необходимым разработку и внедрение следующих регламентов:

- комплексной программы ДПО ПК по профессиональному мастерству работников отрасли;

- системного мониторинга диагностики уровня профессионального развития работника мелиоративной отрасли.

Список источников

1. Образовательные вызовы и драйверы кадров орошаемого земледелия Российской Федерации: монография / под ред. Г. В. Ольгаренко, А. А. Угрюмовой. М. : РУСАЙНС, 2020. 198 с.

2. Угрюмова А. А. Особенности профессионального развития кадрового потенциала мелиоративной отрасли Российской Федерации / А. А. Угрюмова, Л. Е. Паутова // Вестник Челябинского государственного университета. 2021. № 3 (449). С. 135–142. DOI: 10.47475/1994-2796-2021-10315.

3. Паутова Л. Е. Цифровизация рынка труда: акме-стратегии продуктивного развития личности специалиста // Костинские чтения: сборник материалов I международной научно-практической конференции (19 апреля 2018 г.) / под общ. ред. Ю. В. Долженковой, С. А. Шапиро. М.; Берлин: Директ-Медиа, 2018. С. 525–530.

4. Кузьмина Н. В. Акмеология качества профессиональной деятельности специалиста: монография / Н. В. Кузьмина, С. Д. Пожарский, Л. Е. Паутова. СПб. [и др.] : Изд-во Рязанского обл. ин-та развития образования, 2008. 375 с.

5. Сенчуков Г. А. Эксплуатационные службы мелиоративных объектов федеральной собственности и их обеспеченность квалификационными документами / Г. А. Сенчуков, А. С. Капустян, Т. С. Пономаренко. Новочеркасск, 2014. 56 с.

6. Буданова М. В. Методика анализа системы мотивации труда персонала промышленного предприятия / М. В. Буданова, С. А. Афонина // Российское предпринимательство. 2012. № 8 (206). С. 83–88.

7. Гальцева Д. С. Особенности и проблемы управления персоналом проекта в АПК // Наука без границ. 2020. № 10 (50). С. 39–43. URL: <https://nauka-bez-granic.ru/№-10-50-2020/10-50-2020/> (дата обращения: 13.05.2023).

8. Зенина О. В. Совершенствование инструментов управления мотивацией персонала предприятия агропромышленного комплекса / О. В. Зенина, Л. А. Ударцева // Менеджмент социальных и экономических систем. 2017. № 2. С. 57–63.

9. Каткова Е. А. Управление мотивацией трудовой деятельности в системе обеспечения кадровой безопасности сельскохозяйственных организаций / Е.А. Каткова, Ю.Н. Катков // Региональные проблемы преобразования экономики. 2018. № 2 (88). С. 50–57.

10. Новикова В. Н. Систематизация принципов мотивации работников на предприятии // Инженерный вестник Дона. 2016. № 1 (40). С. 60.

11. Беляев А. И. Методология развития персонала крупных производственно-хозяйственных систем: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Беляев Андрей Игоревич. М., 2009.

12. Гудикова О. В. Развитие персонала как фактор стратегического управления корпорацией: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Гудикова Оксана Владиславна. Ростов н/Д, 2005.
13. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А. Я. Кибанова. 4-е изд., доп. и перераб. М. : ИНФРА-М, 2021. 695 с.
14. Лабунский Л. В. О развитии персонала // Управление персоналом. 2003. № 7. С. 43–45.
15. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития. М. : Академия, 2006. 240 с.
16. Нестеров А. К. Развитие персонала // Энциклопедия Нестеровых. URL: <https://odiplom.ru/lab/razvitie-personala.html> (дата обращения 06.05.2023).
17. Игнатова Т. В. Профессиональное развитие персонала организации: теоретические подходы, сущность, стадии и факторы / Т. В. Игнатова, О. А. Рыболовлева // Среднерусский вестник общественных наук. 2014. № 3(33). С. 76–81.
18. Рыболовлева О. А. Социальные технологии профессионального развития персонала организации // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. 2015. № 14 (211). С. 41–46.
19. Кузьмина Н. В. Акмеологическая теория фундаментального образования (созидания духовных продуктов в свойствах субъектов образования средствами учебных дисциплин). СПб. : Изд-во НУ «Центр стратегических исследований», 2012. 382 с.
20. Свистунов В. М. Современные проблемы оценки и повышения эффективности профессионального развития персонала организации / В. М. Свистунов, Е. В. Каштанова // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2018. № 3. С. 29–33.
21. Завьялова Е. К. Междисциплинарный подход к оценке результатов обучения на программах дополнительного профессионального образования (МВА) / Е. К. Завьялова, М. С. Тамонцева // Российский журнал менеджмента. 2021. № 19 (2). С. 127–150. DOI: <https://doi.org/10.21638/spbu18.2021.201>.
22. Могилевкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг: монография. СПб. : Речь, 2007. 336 с.
23. Паутова Л. Е. Управление деловой карьерой специалиста: монография. Рязань: Изд-во ОГБОУ ДПО «Рязанский институт развития образования», 2012. 143 с.
24. Пожарский С. Д. Акмеология – философия успеха. Рязань: Копи-Принт, 2010. 265 с.
25. Толочек В. А. Профессиональная карьера: исследования, результаты, возможные перспективы исследований // Известия Саратовского университета. Сер. Акмеология образования. Психология развития. 2019. Т. 8. Вып. 1 (29). С. 19–29. doi: <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2019-8-1-19-29>.
26. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности / пер. с англ. М. : Экономика, 1992. 224 с.
27. Янченко Е. В. Профессиональное развитие работника: формирование методики оценки / Е. В. Янченко, Ю. О. Иванова // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. 2016. № 3. С. 101–106.
28. Ялмаев Р. А. Система управления карьерой как фактор эффективности управления персоналом / Р. А. Ялмаев, М. А. Мурадова // ФГУ Science. 2020. № 4. С. 206–213.
29. Dobrokhleb V.G. Lifelong learning and gender balance. In: Woman in Russian Society. 2018; 3: 26–33. DOI: 10.21064/WINRS.2018.3.3.
30. Shirokova L., Loktionova O., Kharchenko E. Providing university competitiveness through proactive management of career development of the graduate. In: 5th Intern. Multidisciplinary Sci. Conf. on Social Sciences and Arts SGEM 2018, vol. 18, iss. 3.4: 607–614. doi: <https://doi.org/10.5593/sgemsocial2018/3.4/S13.077>.
31. Molloy J., Butler M. B. Modern career management: career and job search secrets: orient yourself, stand out from the crowd, and get hired in today's market. Consulting HELPS. 2020.
32. Биленко П. Н. Дидактическая концепция цифрового профессионального образования и обучения / П. Н. Биленко, В. И. Блинов, М. В. Дулинов. М. : Перо, 2020. 98 с.
33. Лебедева Н. В. Современные образовательные технологии в дополнительном профессиональном образовании специалистов социальной сферы: учебное пособие. М. : ИДПО ДТСЗН, 2017. 170 с.
34. Харавинина Л. Н. Цифровая дидактика профессионального образования. URL: [http://www.rpcollege.ru/uploads/base/Перезентация%Харавинина%20Л.%20Н.%20\(16.04.2019\).pdf](http://www.rpcollege.ru/uploads/base/Перезентация%Харавинина%20Л.%20Н.%20(16.04.2019).pdf) (дата обращения: 05.05.2023).
35. Ермолаев О. Ю. Математическая статистика для психологов. М. : Московский психологический институт: Флинта, 2006. 336 с.

References

1. Ol'garenko G. V., Ugrumovoj A. A. (eds.) *Obrazovatel'nye vyzovy i drajvery kadrov oroshaemogo zemledeliya Rossijskoj Federacii*. Moscow: RUSAJNS. 2020. (In Russ.).
2. Ugrumova A. A., Pautova L. E. Features of professional development of the personnel potential of the reclamation industry of the Russian Federation. In: *Bulletin of Chelyabinsk State University*. 2021;3 (449): 135–142. doi: 10.47475/1994-2796-2021-10315. (In Russ.).
3. Pautova L. E., Dolzhenkova YU. V., SHapiro S. A. (eds.) *Digitalization of the labor market: acme strategies for the productive development of a specialist's personality*. In: *Kostin Readings*. Moscow; Berlin: Direkt-Media. 2018: 525–530. (In Russ.).
4. Kuz'mina N. V., Pozharskij S. D., Pautova L. E. *Akmeologiya kachestva professional'noj deyatel'nosti specialista*. Saint-Petersburg [i dr.] : Izd-vo Ryazanskogo obl. in-ta razvitiya obrazovaniya. 2008. (In Russ.).
5. Senchukov G. A., Kapustyan A. S., Ponomarenko T. S. *Ekspluatacionnye sluzhby meliorativnyh ob'ektov federal'noj sobstvennosti i ih obespechennost' kvalifikacionnymi dokumentami*. Novocherkassk. 2014. (In Russ.).
6. Budanova M. V., Afonina S. A. Methodology for analyzing the system of motivation of industrial enterprise personnel. In: *Russian Entrepreneurship*. 2012;8 (206): 83–88. (In Russ.).
7. Gal'ceva D. S. Features and problems of project personnel management in the agro-industrial complex. In: *Science without Borders*. 2020;10 (50): 39–43. Available from: <https://nauka-bez-granic.ru/№-10-50-2020/10-50-2020/> [Accessed 13th May 2023]. (In Russ.).
8. Zenina O. V., Udarcheva L. A. Improving the tools for managing the motivation of personnel of the agro-industrial complex. In: *Management of social and economic systems*. 2017;2: 57–63. (In Russ.).
9. Katkova E. A., Katkov YU. N. Management of motivation of labor activity in the system of ensuring personnel security of agricultural organizations. In: *Regional problems of economic transformation*. 2018;2 (88). S. 50–57. (In Russ.).
10. Novikova V.N. Systematization of the principles of employee motivation at the enterprise. In: *Engineering Bulletin of the Don*. 2016.;1 (40): 60. (In Russ.).
11. Belyaev A.I. *Metodologiya razvitiya personala krupnyh proizvodstvenno-hozyajstvennyh sistem*. Moscow. 2009. (In Russ.).
12. Gudikova O.V. *Razvitie personala kak faktor strategicheskogo upravleniya korporaciej. Rostov-on-Don*. 2005. (In Russ.).
13. Kibanov A. YA. (eds.) *Upravlenie personalom organizacii*. Moscow: INFRA-M. 2021. (In Russ.).
14. Labunskij L. V. About staff development. In: *Personnel Management*. 2003;7: 43–45. (In Russ.).
15. Zeer E. F. *Psihologiya professional'nogo razvitiya*. Moscow: Akademiya. 2006. (In Russ.).
16. Nesterov A. K. Staff development. In: *Encyclopedia of the Nesterovs*. Available from: <https://odiplom.ru/lab/razvitie-personala.html> [Accessed 6th May 2023]. (In Russ.).
17. Ignatova T. V., Rybolovleva O. A. Professional development of the organization's personnel: theoretical approaches, essence, stages and factors. In: *Central Russian Bulletin of Social Sciences*. 2014;3(33): 76–81. (In Russ.).
18. Rybolovleva O. A. Social technologies of professional development of the organization's personnel. In: *Scientific Bulletin of Belgorod State University. Series: Philosophy. Sociology. Right*. 2015;14 (211): 41–46. (In Russ.).
19. Kuz'mina N. V. *Akmeologicheskaya teoriya fundamental'nogo obrazovaniya (sozidaniya duhovnyh produktov v svojstvah sub'ektov obrazovaniya sredstvami uchebnyh disciplin)*. Saint-Petersburg: Izd-vo NU «Centr strategicheskikh issledovaniij». 2012. (In Russ.).
20. Svistunov V. M., Kashtanova E. V. Modern problems of evaluating and improving the effectiveness of professional development of the organization's personnel. In: *Human Resources and Intellectual Resources Management in Russia*. 2018;3: 29–33. (In Russ.).
21. Zav'yalova E. K., Tamonceva M. S. Interdisciplinary approach to the evaluation of learning outcomes in the programs of additional professional education (MBA). In: *Russian Journal of Management*. 2021;19 (2): 127–150. doi: <https://doi.org/10.21638/spbu18.2021.201>. (In Russ.).
22. Mogilevkin E. A. *Kar'ernyj rost: diagnostika, tekhnologii, trening*. Saint-Petersburg: Rech'. 2007. (In Russ.).
23. Pautova L. E. *Upravlenie delovoj kar'eroy specialista*. Ryazan: Izd-vo OGBOU DPO «Ryazanskij institut razvitiya obrazovaniya». 2012. (In Russ.).
24. Pozharskij S. D. *Akmeologiya – filosofiya uspekha*. Ryazan: Kopi-Print. 2010. (In Russ.).
25. Toloček V. A. Professional career: research, results, possible prospects of research. In: *Pro-*

ceedings of the Saratov University. Ser. Acmeology of education. Psychology of development. 2019. Vol. 8;1 (29): 19–29. doi: <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2019-8-1-19-29>. (In Russ.).

26. Emerson G. Dvenadcat' principov proizvoditel'nosti. Moscow: Ekonomika. 1992. (In Russ.).

27. YAnchenko E. V., Ivanova YU. O. Professional development of an employee: formation of an assessment methodology. In: VSU Bulletin. Series: Economics and Management. 2016;3: 101–106. (In Russ.).

28. YAlmaev R. A., Muradova M. A. Career management system as a factor of personnel management efficiency. In: FSU Science. 2020;4: 206–213. (In Russ.).

29. Dobrokhleb V.G. Lifelong learning and gender balance. In: Woman in Russian Society. 2018; 3: 26–33. DOI: 10.21064/WINRS.2018.3.3.

30. Shirokova L., Loktionova O., Kharchenko E. Providing university competitiveness through proactive management of career development of the graduate. In: 5th Intern. Multidisciplinary Sci. Conf. on Social Sciences and Arts SGEM 2018, vol. 18, iss. 3.4: 607–614. DOI: <https://doi.org/10.5593/sgemsocial2018/3.4/S13.077>.

31. Molloy J., Butler M. B. Modern career management: career and job search secrets: orient yourself, stand out from the crowd, and get hired in today's market. Consulting HELPS. 2020.

32. Bilenko P. N., Blinov V. I., Dulinov M. V. Didakticheskaya koncepciya cifrovogo professional'nogo obrazovaniya i obucheniya. Moscow: Pero. 2020. (In Russ.).

33. Lebedeva N. V. Sovremennye obrazovatel'nye tekhnologii v dopolnitel'nom professional'nom obrazovanii specialistov social'noj sfery. Moscow: IDPO DTSZN. 2017. (In Russ.).

34. Haravinina L. N. Cifrovaya didaktika professional'nogo obrazovaniya. Available from: [http://www.rpcollege.ru/uploads/base/Perezentaciya%Haravinina%20L.%20N.%20\(16.04.2019\).pdf](http://www.rpcollege.ru/uploads/base/Perezentaciya%Haravinina%20L.%20N.%20(16.04.2019).pdf) [Accessed 5th May 2023]. (In Russ.).

35. Ermolaev O. YU. Matematicheskaya statistika dlya psihologov. Moscow: Moskovskij psihologicheskij institut: Flinta. 2006. (In Russ.).

Информация об авторе (авторах)

Information about the author (authors)

Л. Е. Паутова – кандидат психологических наук

L. E. Pauťova – Candidate of Sciences (Psychology)

Статья поступила в редакцию 06.06.2023;
одобрена после рецензирования 07.06.2023;
принята к публикации 25.09.2023.

The article was submitted 06.06.2023;
approved after reviewing 07.06.2023;
accepted for publication 25.09.2023.