

но-профессиональной деятельности военнослужащих. К таким видам спорта относятся военно-прикладные многоборья.

2 Определена программа подготовки студентов с учетом соотношения объема и интенсивности тренировочных нагрузок.

3 Разработанная методика подготовки студентов, отличается от общепринятой включением специфических тренировочных средств, позволяющих интенсифицировать и разнообразить процесс развития специальных физических качеств (скоростной, скоростно-силовой выносливости, взрывной силы), формирования военно-прикладных двигательных навыков (преодоление препятствий, метание гранат на точность и дальность), имеющих положительный перенос навыка на профессиональную деятельность военнослужащих.

4 Результаты физической подготовленности студентов показывают, что участники экспериментальной группы, по сравнению с контрольной, улучшили показатели скоростной и скоростно-силовой выносливости на 10,7 и 19,5 %, соответственно, взрывной силы на 15,5 %, преодоления препятствий на 45,3 %, метания гранат на точность и дальность на 42,1 %.

5 Программа физической тренировки студентов с применением адаптированных средств и методов военного многоборья позволяет наиболее эффективно использовать время, отведенное на физическую подготовку, и по сравнению с общепринятой методикой повысить уровень развития.

Список литературы

1 Военно-прикладные виды спорта / М-во обороны Российской Федерации. – URL: http://sc.mil.ru/social/sport/military_sport/military_sports_round.html (дата обращения: 20.08.2025).

2 **Костюнина, Л. И.** Особенности адаптации спортсменов к тренировочным нагрузкам / Л. И. Костюнина // Педагогико-психологические и медико-биологические проблемы физической культуры и спорта. – 2011. – № 4 (21). – С. 55–60.

3 **Левин, С. В.** Методика развития специальной скоростно-силовой выносливости биатлонистов-юниоров в подготовительном периоде / С. В. Левин // Ученые записки университета им. П. Ф. Лесгафта. – 2011. – № 12 (82). – С. 93–97.

4 **Лодяев, Н. Ф.** Военное троеборье / Н. Ф. Лодяев. – М. : Военное издательство, 1988. – 256 с.

5 **Темирханов, Т. А.** Горное троеборье как средство подготовки военнослужащих подразделений специального назначения к действиям в условиях горной и высокогорной местности / Т. А. Темирханов, А. М. Факов, Е. В. Куштаев // Физическая культура. Спорт. Туризм. Двигательная рекреация. – 2019. – Т. 4, № 1. – С. 204–219.

УДК 37.018(656)

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ТРАНСПОРТНОГО КОМПЛЕКСА

А. П. ПЕТРОВ-РУДАКОВСКИЙ, Р. С. ЕГЕРОВ, Н. В. МЕЛЬНИЧЕНКО
Белорусский государственный университет транспорта, г. Гомель

Кадровая безопасность транспортного комплекса является важнейшим условием его надежной и безопасной работы. От профессионализма и ответственности работников зависят устойчивое развитие промышленности, торговли и логистики. Угрозами кадровой безопасности выступают дефицит квалифицированных специалистов, устаревание знаний и низкая адаптивность к новым технологиям. Поэтому особое значение приобретает развитие системы непрерывного образования и современных методов обучения персонала.

Целью обучения персонала является получение необходимых знаний и развитие профессиональных компетенций, обеспечивающих эффективное выполнение трудовых функций.

Образование – это процесс и результат усвоения систематизированных знаний, умений, навыков и способов поведения, необходимых для подготовки человека к жизни и труду.

Непрерывное образование – это процесс и принцип формирования личности, способствующий её постоянному развитию. Он предполагает регулярное повышение квалификации, переподготовку и самообразование, что особенно важно в транспортной сфере, где постоянно внедряются инновационные технологии, автоматизированные системы управления и современные методы логистики.

Обучение персонала – это целенаправленный, организованный и системный процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения, направленный на повышение эффективности работы и профессиональной компетентности работников.

Основные функции системы обучения персонала:

- обучение как средство устранения разрыва между текущими навыками сотрудников и требованиями к должности;
- обучение как элемент формирования корпоративной культуры транспортной организации;
- обучение как инструмент решения актуальных бизнес- и производственных задач;
- обучение как метод повышения мотивации и удержания квалифицированных специалистов.

В транспортной отрасли различают три основных вида образования.

1 Подготовка кадров – планомерное и организованное обучение с целью формирования квалифицированных специалистов, владеющих совокупностью специальных знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения транспортных, логистических и управленческих функций.

2 Повышение квалификации кадров – обучение, направленное на совершенствование профессиональных компетенций в связи с повышением требований к профессии, внедрением новых технологий или переходом на более ответственные должности.

3 Переподготовка кадров – получение новых знаний и навыков в связи с изменением профессиональной деятельности, внедрением цифровых систем управления движением, автоматизацией и информатизацией транспортных процессов [1].

Современная система подготовки и развития персонала является важнейшим фактором обеспечения кадровой безопасности транспортного комплекса. Она способствует адаптации работников к новым условиям, снижает текучесть кадров, предотвращает дефицит специалистов и повышает общую эффективность работы отрасли.

При развитии персонала методы обучения можно определить, как способы, при помощи которых достигается овладение знаниями, умениями, навыками и компетенциями. Выбор метода обучения зависит от целей и задач подготовки, численности обучающихся, специфики деятельности организации, уровня их подготовки и финансовых возможностей.

Обучение должно быть непрерывным и охватывать всех работников – от линейного персонала до руководящего звена. Оно может проводиться как на рабочем месте, так и вне его. Обучение бывает групповым (семинары, конференции), индивидуальным (стажировки, коучинг, дистанционные курсы) или смешанным.

Методы обучения персонала вне рабочего места.

1 Лекция – традиционный метод изложения большого объема учебного материала в короткий срок. В транспортных организациях лекционные занятия часто используются для обучения новым стандартам безопасности движения, изменениям законодательства или внедрению новых технологий.

2 Практические ситуации (кейсы) – анализ и обсуждение реальных или гипотетических производственных ситуаций. Например, кейсы по моделированию аварийных ситуаций, нарушений логистических цепочек или действий персонала в чрезвычайных обстоятельствах позволяют развить аналитическое мышление и навыки принятия решений.

3 Конференции и семинары – структурированные дискуссии, направленные на обмен опытом и проверку усвоения материала. В транспортной сфере они применяются для анализа эффективности производственных процессов, внедрения инноваций и обмена лучшими практиками.

4 Деловые игры – имитационные модели, приближенные к реальной профессиональной деятельности. Они позволяют отрабатывать управленческие решения, действия в нестандартных ситуациях, управление перевозками и логистическими потоками.

5 Моделирование деятельности – выполнение разработанных упражнений, основанных на реальных производственных сценариях, с последующей обратной связью. Метод особенно полезен для подготовки пилотов, диспетчеров, водителей и инженеров, где цена ошибки может быть крайне высока [1].

Методы обучения персонала на рабочем месте

1 Инструктаж – ознакомление сотрудников с особенностями работы, правилами техники безопасности, эксплуатацией оборудования и процедурными стандартами. В транспортных организациях инструктажи проводятся регулярно и являются обязательной формой обучения.

2 Ротация – временное перемещение работников между подразделениями или должностями с целью расширения профессионального кругозора. Она помогает раскрыть кадровый потенциал, повысить квалификацию и снизить риск профессионального выгорания.

3 Наставничество – метод, при котором опытный сотрудник передает знания и профессиональные навыки своим подопечным. В транспортных структурах наставничество особенно важно для молодых специалистов, которым требуется адаптация к высоким стандартам безопасности и ответственности.

4 Метод усложняющихся задач – постепенное выполнение заданий, усложняющихся по мере роста компетенций работника. Такой подход позволяет формировать уверенность и профессиональную устойчивость.

5 Производственное обучение – использование тренажёров, учебных полигонов и компьютерных симуляторов для закрепления теоретических знаний и выработки практических навыков. Это особенно актуально для подготовки водителей, машинистов, операторов и авиадиспетчеров.

6 Стажировка – обучение через практическую деятельность. Она позволяет работникам приобрести опыт, закрепить знания и повысить квалификацию. Стажировки часто проводятся при внедрении новых технологий или переходе на современные виды транспортных средств [1].

Большинство транспортных организаций в целях повышения кадровой устойчивости внедряют внутренние программы обучения, что позволяет экономить ресурсы, ускорять адаптацию сотрудников и обеспечивать практико-ориентированный подход к обучению. Это способствует не только росту квалификации, но и укреплению кадровой безопасности предприятия.

Особое место занимает дистанционное обучение, которое активно развивается благодаря цифровизации отрасли.

Дистанционное обучение – это форма взаимодействия преподавателя и обучаемого на расстоянии с использованием интернет-технологий и интерактивных средств (видеоконференции, электронная почта, обучающие платформы).

Преимущества дистанционного обучения заключаются в его доступности и мобильности, что позволяет сотрудникам транспортного комплекса получать знания независимо от места и времени. Такая форма обучения снижает затраты, делает образовательный процесс гибким и удобным, обеспечивая возможность обучения без отрыва от производства. Дистанционные технологии предоставляют равные возможности профессионального роста для всех работников и способствуют объективной оценке знаний, повышая качество подготовки и уровень кадровой безопасности отрасли [2].

Таким образом, непрерывное образование и методы обучения персонала являются неотъемлемым элементом обеспечения кадровой безопасности транспортного комплекса. Они способствуют повышению квалификации работников, их адаптации к новым требованиям, минимизируют риски профессиональных ошибок и обеспечивают устойчивое развитие всей отрасли.

Список литературы

1 Обучение персонала. Основные функции системы обучения персонала. – URL: <https://rep.bntu.by/bitstream/handle/data/20959> (дата обращения: 29.09.2025).

2 Дистанционное обучение. – URL: <https://e-asveta.adu.by/index.php/distancionni-vseobuch/o-dist-obuchenii> (дата обращения: 29.09.2025).

УДК 37.035:796

ИЗОМЕТРИЧЕСКИЕ УПРАЖНЕНИЯ В ФИЗИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКЕ КУРСАНТОВ

П. Л. ПИНСКИЙ, П. В. ОСЕНЕНКО, В. А. БУЛЫБЕНКО

Белорусский государственный университет транспорта, г. Гомель

Целью обучения курсанта военного факультета является подготовка офицера-выпускника, обладающего всеми необходимыми навыками для выполнения боевой задачи по предназначению. Другими словами, уровень его подготовки (специальной, тактической, огневой, физической, медицинской и т. д.) должен позволять ему успешно решать боевую задачу в мирное, а главное – в военное время. В целом существующая система подготовки позволяет готовить специалистов высокого класса по различным специальностям, которые способны выполнять боевые задачи по предназначению. Однако из-за специфики обучения на военном факультете выявились некоторые проблемные вопросы, пересекающиеся между собой.

1 Уровень физической подготовленности курсантов не позволяет им эффективно действовать в условиях имитации огневого контакта.

2 Уровень стрелковой подготовленности недостаточен для ведения боевых действий в условиях современных локальных военных конфликтов.