

УДК 331.108.2  
JEL classification: I21; J53

<https://doi.org/10.33619/2414-2948/100/60>

## ВЛИЯНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРОГРАММ НА КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТОВ: СОСТОЯНИЕ И ЗНАЧЕНИЕ

©*Пекарева В. В.*, SPIN-код: 8863-0598, Академия права и управления ФСИН России,  
г. Рязань, Россия, [viktoria.pekareva@yandex.ru](mailto:viktoria.pekareva@yandex.ru)

©*Шмаева Т. А.*, SPIN-код: 1777-0580, канд. юрид. наук, Академия права и управления ФСИН  
России, г. Рязань, Россия, [tamara.shmaeva@yandex.ru](mailto:tamara.shmaeva@yandex.ru)

## INFLUENCE OF EDUCATIONAL AND SOCIO-ECONOMIC STATE PROGRAMS ON STAFFING OF SPECIALISTS: STATUS AND SIGNIFICANCE

©*Pekareva V.*, SPIN-code: 8863-0598, Academy of Law and Management of the Federal  
Penitentiary Service of Russia, Ryazan, Russia, [viktoria.pekareva@yandex.ru](mailto:viktoria.pekareva@yandex.ru)

©*Shmaeva T.*, SPIN-code: 1777-0580, J.D., Academy of Law and Management of FSIN of Russia,  
Ryazan, Russia, [tamara.shmaeva@yandex.ru](mailto:tamara.shmaeva@yandex.ru)

*Аннотация.* Современное состояние кадрового обеспечения оставляет желать лучшего, в частности это касается производственной (инженерии и деятельности с инновационными технологиями) и образовательной сфер. В работе обозначены проблемы засилья непрофессионалов на рабочих местах по нарастающей: от очевидного невежества в плане образовательного процесса и отсутствия мотивации до несоответствия полученных теоретических знаний с реализуемой практикой. Невозможно проводить инновационные преобразования в разных сферах человеческой деятельности, модернизировать способы получения, переработки, использования информации и внедрять IT-технологии, если не проанализировать привычные типы производственной и научной сред. Например, таких как кадровая некомпетентность, экономическая рецессия, несоответствие уровня образования занимаемой должности и т. д. Рассуждения о сложившейся обстановке приводят к давно известному выражению: «специалисты (кадры) решают все». Достичь преобразования и улучшения состояния экономики, науки, безопасности, избавления от некомпетентности, отсутствия мотивации и субъективизма на рабочих местах возможно только при овладении профессиональными знаниями конкретной профессии.

*Abstract.* The current state of human resources leaves much to be desired, in particular, it concerns the production (engineering and activities with innovative technologies) and educational spheres. The paper identifies the problems of non-professionals' dominance in the workplace in ascending order: from obvious ignorance in terms of educational process and lack of motivation to the mismatch between theoretical knowledge and practice. It is impossible to carry out innovative transformations in different spheres of human activity, modernize the ways of obtaining, processing, using information and introducing IT-technologies, if we do not analyze the usual types of production and scientific environments. For example, such as personnel incompetence, economic recession, inconsistency of the level of education with the occupied position, etc. Reasoning about the current environment leads to the long-known expression: "specialists (personnel) decide everything". Achieving transformation and improvement of the economy, science, security, getting rid of incompetence, lack of motivation and subjectivism in the workplace is possible only by mastering professional knowledge of a particular profession.

*Ключевые слова:* образование, кадровое обеспечение, информация, ИТ-технологии, компетентность.

*Keywords:* education, staffing, information, IT-technologies, competence.

Тот, кто умеет, тот делает, кто не умеет — тот учит других.

Джордж Бернارد Шоу

Для любой сферы деятельности важны профессионалы, освоившие как фундаментальные и универсальные знания, формирующие базовые умения, так и конкретные навыки для конкретной области деятельности. Это необходимо для того, чтобы логическим путем находить алгоритмы решения для непредвиденной ситуации, абстрактным и критическим видами мышления выходить за границы поставленных задач и уметь преобразовывать привычный механизм процесса трансформирования материальных, нематериальных ресурсов для нахождения эффективного способа достижения предполагаемого результата, прогнозировать возможные ошибки, предвидеть последствия и рациональные варианты функционирования производства, распределения, обмена, потребления благ и услуг. Обеспечение рабочих мест профессионалами происходит за счет взаимозависимой модели кадрового обеспечения и политики. Под кадрами понимается совокупность профессионалов в составе персонала субъекта хозяйствования, обладающих интеллектуальным потенциалом для творческого решения типовых и нестандартных задач реализации целей организации и противостояния вызовам среды [3].

Содержание кадрового обеспечения имеет следующие положения: планирование количественных и качественных показателей потенциальных работников для выполнения задач личного состава, оправдывающих потребность и стратегии предприятия, учреждения, организации; непосредственный набор и отбор персонала, построение и преобразование мотивационного режима и миссии для сотрудников; организация профессиональной деятельности, обучения, обеспечение исполнительской дисциплины, переподготовка — повышение квалификации, разработка и внедрение практических программ для реализации целей и задач; создание условий для должностного и профессионального продвижения работников, повышение эффективности труда методами поощрения и наказания, поддержание стабильности и информативности в коллективе.

В свою очередь кадровая политика является выражением сочетания стратегии государства на основе общепризнанных текущих программ, представляющих характер работы, а также управление персоналом определенной системы и в период её деятельности.

Правовой аспект закреплен реестром профессиональных стандартов — многофункциональным источником требований, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ (от 25 декабря 2023 г. №685-ФЗ) «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом РФ. В частности, необходимо выделить ст. 195.1-197 ТК РФ, которые закрепляют содержание, порядок квалификации работника и профессионального стандарта, а также соответствующие им права и обязанности.

Проблемные положения образовательных и социально-экономических факторов были корректно охарактеризованы и резюмированы в интервью «Свободной прессе» академиком Р. И. Нигматулиным. Главной проблемой справедливо можно назвать — несоответствие специальности, уровня образования с занимаемой должностью, то есть навыки, опыт, умения расходятся с ролью, реализуемой на рабочем месте. Иллюстрируется данное рассуждение примером из собственных слов Роберта Искандеровича Нигматулина: «Вот возьмите

Министерство промышленности и торговли. По образованию социологи, переводчики всякие. Как навыки данных профессий могут поднять промышленность? ...

В Министерстве образования всегда были на ключевых постах академики, профессионалы своего дела, а сейчас?». В принципе проблема нехватки не только дипломированных, но и квалифицированных специалистов является вполне закономерным процессом, которого следовало ожидать [1].

Получение должного образования влечет к формированию компетентных кадров, которые решают всё. Образовательная система — это фундамент будущего как конкретного индивида, так и государства. Значение постоянного и непрерывного получения знаний подтверждается абсолютно каждым временным промежутком в истории. Одно из ярких изречений — слова В. Гюго: «Невежество – это сумерки, там рыщет зло. Думайте об освещении улиц, пожалуйста; но думайте также прежде всего о просвещении умов» [2].

Профессиональные работники как на производстве, так и в сфере образования необходимы для эффективного их функционирования, развития потенциала, совершенствования правовой деятельности. Получение именно качественного образования, что не всегда реализуется в регионах, в частности, это касается школы — основного общего уровня, на разных этапах помогает поддерживать инфраструктуру через формирования в своих «последователях» опыт и качественные умения. В. А. Сухомлинский отмечал, что «без научного предвидения, без умения закладывать в человеке сегодня те зерна, которые взойдут через десятилетия, воспитание превратилось бы в примитивный присмотр, воспитатель — в неграмотную няньку, педагогика — в знахарство» [8].

Чтобы не прийти к подобной регрессивно-деградирующей модели, признаки которой почти стали иллюстрацией действительности, необходимо заняться мониторингом и модернизацией подходов к предоставлению образования в школах, одной из универсальных организацией, сочетающих в себе содержание как первичного социального института у несовершеннолетних лиц, так и образовательного учреждения, наделенного этим правом на основе лицензии.

Ключевым частным фактором-примером, подтверждающим множество некомпетентных лиц на должностях преподавателей, сотрудников образовательной сферы, является неполноценная реализация учебных, воспитательно-обучающих программ. В ч. 1 ст. 12 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ (от 25 декабря 2023 г. №685-ФЗ) «Об образовании в Российской Федерации» определяется характеристика и значение образовательных программ как содержания образования в целом, что должно содействовать взаимопониманию и сотрудничеству между людьми, народами независимо от расовой, национальной, этнической, религиозной и социальной принадлежности, учитывать разнообразие мировоззренческих подходов, способствовать реализации права обучающихся на свободный выбор мнений и убеждений, обеспечивать развитие способностей каждого человека, формирование и развитие его личности в соответствии с принятыми в семье и обществе духовно-нравственными и социокультурными ценностями.

Выделение определенных типов данных программ законодательство не предусматривает, это всё остается на разработку единично обозначенной школы под началом и направлением региона, приведены в той же статье всего лишь общие федеральные категории в зависимости от получения конкретного вида образования. Однако, чтобы проследить за тем, что в деятельности получения опыта и совершенствования, применения знаний, умений в процессе формирования умственных и физических способностей, характера личности происходит регресс качества учебных материалов, подачи теории,

условий обстановки, мотивации. При разработке рабочей программы воспитания каждая школа должна учитывать как специфику региона, так и свои традиции, и особенности [7].

Типичными примерами реализуемых программ являются внеурочные мероприятия, родительские встречи (собрания для донесения информации непосредственно через семью), профориентация. К сожалению, даже в часто встречающихся указанных и иных методологических установках нет такого признака, как принятие во внимание особенностей каждого обучающегося. Это так называемая одна из характеристик адаптированной образовательной программы, которая, по своей сути, является прогрессивной моделью развития нестандартизированного мышления, раскрытия в личности ребенка качеств и талантов, о которых он сам не подозревает. Вопреки колоссальному потенциалу (интеллектуальному, духовному, творческому) данного типа построения учебного процесса во многих, чаще всего за пределами центральных городов, школах он не реализуется. Это объясняется не только недостатком ресурсов (экономических, технических и т.д.), но и, в первую очередь, недостаточной компетенции педагогов.

Неправильное воплощение адаптированной образовательной программы или отсутствие ее вовсе в учреждениях не представляет возможности для удовлетворения индивидуальных потребностей и реализации своих способностей учащимися. Это влечет к появлению деструктивных начал у несовершеннолетних: низкая самооценка, неудовлетворенность и безразличие по отношению к образовательному процессу, отсутствие мотивации и профессиональных планов на будущее, построение шаблонного мышления при познавательной деятельности. В конечном итоге, формируется порочный круг непрофессионалов и культивация отсутствия компетентных кадров, желания личностного роста у индивидов, что влияет как на будущее конкретного человека, так государства в целом.

Обобщила и выделила ключевые проблемы образовательной среды актуальные и на данный промежуток времени И. А. Колесникова: отсутствие сформированной системы непрерывного образования на национальном уровне, позволяющей гибко реагировать на запросы современной рыночной экономики и социальной сферы и возможности конкурировать в мировом пространстве; низкий уровень профессиональной квалификации учителей и преподавательского состава, отсутствие мобильности обучающихся и педагогов; трудности обеспечения целостности и преемственности образовательных программ; несформированность системы независимой оценки, ориентированной на конечный результат обучения в системе непрерывного образования [5].

Повсеместно необходимо распространять программы о предпринимательской деятельности, финансовой грамотности, IT-сфере, инженерных областей, насыщать учебный процесс фундаментальными практическими познаниями как для расширения кругозора обучающихся, так и для увеличения интереса к культуре, выработке правового сознания, а главное выработке умений для дальнейшей стабильной правильной модели жизнедеятельности, в частности, приобретения профессии и работе по ней, соответствуя должности, в постоянных инновационных преобразованиях. Ненужной информации в ходе получения образования не бывает, все дисциплины и эмпирические, теоретические сведения тренируют мозговую активность, способствуют логическому восприятию действительности.

Необходимо добиться того, чтобы получение образования в учебных заведениях субъектов РФ следовало по идеализированному совершенному пути, элементы которого требуется представить, как единый работающий механизм. Составными частями такой модели учебного процесса будут следующие элементы: квалифицированные специалисты образовательной среды, современные и качественные воспитательные процедуры для

самоопределения, социализации, формирования должного уровня правосознания индивида, цифровизация, сокращение средств для шаблонного (стандартизированного) мышления, организация едино-слаженного коллектива, также стимулирование патриотических воззрений [6].

Информационный век «рука об руку» сопутствует разным сферам деятельности (получению образования, реформированию и модернизированию экономической и предпринимательской сфер, оснащению IT-технологиями механизма правового регулирования, контроля и надзора и т.д), поэтому необходимо в соответствии с Национальной программой «Цифровая экономика Российской Федерации» добиться формирования потенциальных компетентных кадров для инновационного развития страны. Президент России В. В. Путин, выступая на первом Форуме будущих технологий «Вычисления и связь. Квантовый мир» подтвердил эту мысль выделением проблемных аспектов действительности следующими словами: «Многие критические технологии мы покупали, что называется, в чужом магазине, в своего роде супермаркете готовых, кем-то произведенных решений, а в какой-то момент перед нами просто плотно затворили дверь и повесили вывеску «Закрето». В результате этого должны быть сформированы новые компетенции кадров для обеспечения инновационной экономики» [4].

Глава государства констатировал необходимое модернизирование кадрового обеспечения тем, что «нужно максимально сконцентрировать наши кадровые, финансовые, инфраструктурные ресурсы на четко очерченном наборе приоритетов».

Реализация обозначенных идей может способствовать формированию идеализированной модели практической реализации в качестве повышения темпов прироста валового внутреннего продукта, признания ценности человеческого ресурса, как с интеллектуальной, так и с рабочей сторон, реконструирования отечественного, в частности инженерного, образования, массового безопасного уровня внедрения искусственного интеллекта и цифровых преобразований в повседневные процессы жизнедеятельности, сокращения «лишних» представителей бюрократического аппарата, ухода от стандартизированного мышления из-за всевозможных тестирований, которые являются помехой целостного обучения. Перечисленное станет реальным отражением действительности, если добиться нивелирования существующих отрицательных моментов сферы производства, экономики, образования.

#### *Список литературы:*

1. Аверин А. Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации. М.: Флинта, 2005. 224 с.
2. Гюго В. Собрание сочинений. Т. 15. Дела и речи. М: 1956. 195 с.
3. Ендовицкая Е. В. Институционализация контроллинга кадров производственной (перерабатывающей) организации // Социально-экономические явления и процессы. 2017. Т. 12, №1. С. 14-19. EDN YHIALJ.
4. Zianchuk M., Saltanova I. Foresighting technological and innovative development of Belarus // MEST Journal. 2020. V. 8. №2. P. 192-198. <https://doi.org/10.12709/mest.08.08.02.22>
5. Колесникова И. А., Лириенталь И. Е., Бучнева Ю. Н. Социокультурные аспекты непрерывного профессионального образования // Новые контуры социальной реальности. 2017. С. 153-154. EDN: YRFHGP
6. Пекарева В. В. Региональный взгляд на проблемные аспекты обеспечения профессиональными кадрами и реализации учебных программ образовательной среды // Пространство современного региона: вызовы, трансформации, барьеры: Материалы

Всероссийской научно-практической конференции. Новокузнецк, 2023. С. 123-127. EDN SAEZSP.

7. Скворцова М. Б. Своеобразие программы воспитания в образовательной организации, реализующей адаптированные образовательные программы // Экстернат. 2022. № 1(15). С. 8-11. EDN RWORTT.

8. Сухомлинский В. А. Сердце отдаю детям. М.: Концептуал, 2016. 312 с.

#### References:

1. Averin, A. N. (2005). Upravlenie personalom, kadrovaya i sotsial'naya politika v organizatsii. Moscow. (in Russian).

2. Gyugo V. (1956). Sobranie sochinenii. 15. Dela i rechi. Moscow. (in Russian).

3. Endovitskaya, E. V. (2017). Institutsializatsiya kontrollinga kadrov proizvodstvennoi (pererabatyvayushchei) organizatsii. *Sotsial'no-ekonomicheskie yavleniya i protsessy*, 12(1), 14-19.

4. Zianchuk, M., & Saltanova, I. (2020). Foresighting technological and innovative development of Belarus. *MEST Journal*, 8(2), 192-198. <https://doi.org/10.12709/mest.08.08.02.22>

5. Kolesnikova, I. A., Liliental', I. E., & Buchneva, Yu. N. (2017). Sotsiokul'turnye aspekty nepreryvnogo professional'nogo obrazovaniya. In *Novye kontury sotsial'noi real'nosti* (pp. 153-154). (in Russian).

6. Pekareva, V. V. (2023). Regional'nyi vzglyad na problemnye aspekty obespecheniya professional'nymi kadrami i realizatsii uchebnykh programm obrazovatel'noi sredy. In *Prostranstvo sovremennogo regiona: vyzovy, transformatsii, bar'ery: Materialy Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii. Novokuznetsk*, 123-127. (in Russian).

7. Skvortsova, M. B. (2022). Svoeobrazie programmy vospitaniya v obrazovatel'noi organizatsii, realizuyushchei adaptirovannye obrazovatel'nye programmy. *Eksternat*, (1(15)), 8-11. (in Russian).

8. Sukhomlinskii, V. A. (2016). Serdtse otdayu detyam. Moscow. (in Russian).

Работа поступила  
в редакцию 11.02.2024 г.

Принята к публикации  
23.02.2024 г.

#### Ссылка для цитирования:

Пекарева В. В., Шмаева Т. А. Влияние образовательной и социально-экономических государственных программ на кадровое обеспечение специалистов: состояние и значение // Бюллетень науки и практики. 2024. Т. 10. №3. С. 466-471. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/100/60>

#### Cite as (APA):

Pekareva, V., & Shmaeva, T. (2024). Influence of Educational and Socio-Economic State Programs on Staffing of Specialists: Status and Significance. *Bulletin of Science and Practice*, 10(3), 466-471. (in Russian). <https://doi.org/10.33619/2414-2948/100/60>