

Научная статья

УДК 373

DOI: 10.54884/1815-7041-2026-86-1-16-24

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОЕ РАЗВИТИЕ РАБОЧИХ КАДРОВ В СИСТЕМЕ ОПЕРЕЖАЮЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ

Панасюк В. П.¹✉, Кожевников О. Л.²

¹ Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования имени К.Д.Ушинского, Санкт-Петербург, Российская Федерация

² Корпорация развития Запорожской области, Мелитополь, Российская Федерация

✉ panasyukvpqt@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-1643-7042>

² umc70@mail.ru

Статья поступила в редакцию 23.01.2026

Одобрена после рецензирования 02.02.2026

Принята к публикации 06.03.2026

Аннотация. В настоящей статье рассматривается проблематика профессионально-личностного развития рабочих кадров в системе опережающего образования взрослых. Данная проблема актуализируется в связи с потребностями и вызовами национальной экономики. Кадровая составляющая рассматривается как фактор, задающий векторы технологических изменений. Применительно к формированию профессионально-личностного потенциала современного рабочего заявлен и обосновывается принцип опережения, определены важнейшие признаки, отличительные черты опережающего образования. Анализируется понятие «профессионально-личностный потенциал» как интегральная характеристика человека, включающая совокупность взаимосвязанных личностных качеств и профессиональных компетенций. В этой связи отмечается значимость персонификации образования взрослых, обеспечения в отношении его сквозного и многоуровневого характера опережения, преодоление ограниченности так называемого прогностически-технократического подхода. В механизмах опережающего профессионально-личностного развития рабочих кадров особо подчёркивается и анализируется проблема освоения взрослыми обучающимися не только общенациональных, общеотраслевых компетенций, компетенций, востребованных рынком труда, но также развитие существующих и формирование новых личностных качеств, необходимых для успешной работы, адаптации в новых условиях. В статье содержатся результаты исследования личностных качеств и компетенций, формируемых в ходе опережающей профессиональной подготовки и определяющих профессиональную устойчивость и успешность современного рабочего.

Ключевые слова: профессионально-личностное развитие рабочих кадров, образование взрослых, принцип опережения, опережающее образование взрослых, профессионально-личностный потенциал.

Для цитирования: Панасюк В.П., Кожевников О.Л. Профессионально-личностное развитие рабочих кадров в системе опережающего образования взрослых // Человек и образование. 2026. № 1 (86). С.16–24. <https://doi.org/10.54884/1815-7041-2026-86-1-16-24>

Original article

PROFESSIONAL AND PERSONAL DEVELOPMENT OF WORKFORCE IN THE SYSTEM OF ADVANCED ADULT EDUCATION

V. Panasyuk¹✉, O. Kozhevnikov²¹ SPb K.D. Ushinsky Academy of Postgraduate Pedagogical Education, St. Petersburg, Russian Federation¹ Development Corporation of the Zaporozhye region, Melitopol, Russian Federation¹✉ panasykvpqm@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-1643-7042>² umc70@mail.ru

The article was submitted on 23.01.2026

Approved after review on 02.02.2026

Accepted for publication on 06.03.2026

Abstract. The article discusses the issues of professional and personal development of workers in the system of advanced adult education. This issue is relevant due to the needs of the national economy and its challenges. The human resource component is considered as a factor that sets the vectors of technological changes. In relation to the formation of the professional and personal potential of a modern worker, the principle of advance is stated and substantiated, and the most important features and distinctive characteristics of advanced education are identified. The concept of "professional and personal potential" is analyzed as an integral characteristic of a person, which includes a set of interconnected personal qualities and professional competencies. In this regard, the importance of personalizing adult education, ensuring its end-to-end and multi-level nature, and overcoming the limitations of the so-called predictive-technocratic approach is noted. In the mechanisms of advanced professional and personal development of workers, the problem of mastering by adult learners not only national and industry-wide competencies, but also competencies demanded by the labor market, is particularly emphasized and analyzed. It also involves the development of existing and the formation of new personal qualities necessary for successful work and adaptation to new conditions. The article presents the results of a study of personal qualities and competencies that are formed during advanced professional training and determine the professional stability and success of modern workers.

Keywords: professional and personal development of workers, adult education, principle of advance, advanced adult education, professional and personal potential.

For citation: Panasyuk, V.P. and Kozhevnikov, O.L. (2026). Professional and personal development of workforce in the system of advanced adult education. *Man and Education*, no. 1 (86), pp. 16–24 (In Russ.). <https://doi.org/10.54884/1815-7041-2026-86-1-16-24>

Введение

Перед российской экономикой стоят масштабные и сложные задачи количественных и качественных изменений, вектор которых направлен на повышение её конкурентоспособности, структурные изменения, внедрение новейших технологий, повышение инновационной составляющей. Всё это, в конечном итоге, должно обеспечить её соответствие не только современным вызовам, но и вызовам буду-

щего. Развитие, модернизация отраслей экономики во многом сдерживаются инерцией тех процессов, которые они унаследовали, и которые продолжают оказывать отрицательное воздействие, ограничивают переход на новые принципы производства (зависимость от сырьевого экспорта, избыточная энергоёмкость производственных процессов, низкая производительность труда).

По данным Минэкономразвития России одним из двух основных внутренних вызовов экономики, с которыми она столкнулась в 2025 году, являются проблемы рынка труда, вопросы его гибкости и адаптации. По оценкам заместителя министра экономического развития Российской Федерации П. Крючковой, «вызов на рынке труда связан с тем, насколько он является жёстким ограничением для расширения производства и инвестиций. Происходит его структурная трансформация, которая характеризуется перетоком кадров между отраслями и изменением лидеров по росту зарплат»¹.

Подготовка кадров для экономики, развитие кадровой составляющей в территориальном, отраслевом разрезе существенно отстают от современных и особенно будущих вызовов. Кадровая составляющая скорее подстраивается под изменения на рынке труда, нежели определяет его тренды, задаёт векторы технологических изменений в сфере труда. И связано это не только с инерционностью систем высшего и среднего профессионального образования, но и со всей цепочкой и институциями непрерывного образования (школьное предпрофессиональное и профильное образование; профессиональное обучение на базе предприятий, вузов, колледжей и техникумов, центров опережающей профессиональной подготовки; профессиональная переподготовка и повышение квалификации).

Очевидно, что принцип опережения, анализируемый в научных публикациях (например, [1-5]) должен стать основополагающим, если речь идёт о системе образования взрослых, подготовке современных конкурентоспособных рабочих кадров.

Применительно к данной задаче фокусировка в системах обучения и образова-

ния должна быть сделана на таких знаниях, компетенциях, опыте, личностных качествах рабочих кадров, которые повышают производительность труда, устойчивость на рынке труда, способствуют росту инновационности производства, приращению материальных и нематериальных активов.

Таким образом, профессионально-личностное развитие рабочих кадров в системе опережающего образования взрослых является важнейшей инвестицией в создание высокотехнологичных рабочих мест, основополагающей предпосылкой прогрессирующего развития экономики, роста благосостояния людей, процветания общества.

Методы

В основу исследования положены материалы по проблематике развития систем и технологий образования взрослых, анализу современных тенденций на рынке труда, технологий и моделей опережающей профессиональной подготовки кадров с акцентом на формирование и развитие профессионально-личностных качеств рабочих кадров. В целях получения приведённых в статье данных, формулирования обобщающих выводов использовались методы теоретического исследования (анализ отдельных аспектов профессионально-личностного развития рабочих в исследованиях по проблематике образования взрослых, синтез и обобщение ключевых факторов и условий, определяющих эффективность профессионально-личностного развития рабочего. Среди эмпирических методов познания в процессе исследования были задействованы методы опроса, наблюдения, сравнения, накопления и отбора значимых фактов, выявления связей между ними.

Состояние проблемы профессионально-личностного развития рабочих кадров в системе опережающего образования взрослых

Современные системы образования взрослых находятся в состоянии непрерывного инновационного развития, эво-

¹ В Минэкономразвития назвали основные вызовы экономики в 2025 году. Официальный сайт Российского союза промышленников и предпринимателей - <https://rspp.ru/events/news/v-minekonomrazvitiya-nazvali-osnovnye-vyzovy-ekonomiki-v-2025-godu-67c17c1f18fee/> (дата обращения - 07.01.2026).

люционируют и совершенствуются с учётом потребностей экономики, рынка труда, потребностей взрослого населения. Приоритетом данных изменений является приращение совокупного человеческого капитала Российской Федерации как страны, претендующей на экономический суверенитет, технологическое лидерство, глобальную конкурентоспособность.

Исследователи, отмечая достаточно высокий уровень развития индекса человеческого капитала в России (входит в верхний квартал стран по уровню развития человеческого капитала), вместе с тем отмечают, что имеется значительный потенциал роста человеческого капитала за счёт уменьшения перерывов в карьере, преодоления несоответствия между получаемым образованием и требуемыми сферами профессионального использования компетенциями, повышения эффективности систем дистанционного обучения и других мер.

Отдельно в этом ряду стоит система образования взрослых, которая сопровождает человека с периода взросления до самых поздних периодов его жизни, помогает ему социализироваться, адаптироваться к изменениям, совершенствоваться в личностном и профессиональном плане, реинтегрироваться в рынок труда, самореализовываться и продлевать период активной жизнедеятельности.

Цквитария Т.А. отмечает, что в качестве тренда сегодня выступает персонализированное обучение, ориентированное на уникальные потребности и цели в обучении каждого в отдельности взрослого [6].

С персонификацией обучения и образования взрослых согласны авторы публикации «Почему умение непрерывно учиться – ключевой навык человека будущего». Отмечается, что «в новой экономике образование принципиально понимается как не завершаемое, и именно оно становится основным двигателем карьеры и предпосылкой возможности множественных профессиональных сценариев в течение всей жизни. Это определяет главное изменение сегодняшнего времени – запрос на индивидуализацию образовательных

траекторий в течение всей жизни. Набор необходимых компетенций выбирает уже не образовательный институт, а каждый для себя самостоятельно на разных этапах своего профессионального и жизненного пути» [7].

Авторы аналитического обзора «Основные тенденции развития непрерывного образования взрослых» отмечают: «Образование сегодня и на долгосрочную перспективу приобрело характер социально оформленного процесса поддержки развития человека на всех циклах его жизни от рождения до смерти. Необходимость этого обусловлена не только ускорившимися процессами технико-технологического и информационного прогресса, но и особенностями социально-экономического и демографического развития. Поэтому в условиях динамично изменяющегося общества непрерывное образование становится неотъемлемым фактором его развития» [8, с. 7].

Отмечая важную роль непрерывного образования взрослых в его вертикальном (образование по уровням на протяжении всей жизни человека) и горизонтальном (параллельное формальное, неформальное и информальное обучение по различным программам, самообразование) измерениях, авторы исследований по данной проблематике вместе с тем не всегда уделяют должное внимание такой характеристике образования взрослых как его опережающий характер в увязке с проблематикой формирования человеческого капитала.

Анализ публикаций по проблематике опережающего образования показывает, что его важнейшими признаками, отличительными чертами выступают: ориентация содержания на новые, перспективные знания и технологии; включение обучающегося в процесс проектирования содержания образовательных программ, образовательного маршрута; динамичность системы обучения; ориентация на модель инновационно-творческого профессионализма как целевой результат опережающего образования; использование в ходе обучения прогностического подхода с применением

технологии форсайта; холистический подход к обеспечению качества опережающего образования и другие [1; 4].

Блинов В.И. и соавторы отмечают, что реализация принципа опережения в подготовке кадров носит сквозной характер и может осуществляться сразу на нескольких уровнях: на уровне страны в целом, на уровне отдельного региона, на уровне предприятия или отрасли, на уровне отдельной личности. При этом авторы полагают, что на макроуровне (государство, регион) скорее превалирует общественный и экономический подход (прогностически-технократический), направленный на повышение образовательного уровня населения в целом, на создание образовательного потенциала для решения будущих задач научно-технического и гуманитарного развития [9].

Опережающее обучение, подготовка, если речь идёт об инновационном сегменте отрасли, региона или конкретном предприятии, должны иметь временные рамки такого опережения. В данном случае в содержание обучения, подготовки закладывается своеобразный лаг опережения, когда у рабочих и специалистов происходит не просто восстановление прежних, а формирование совершенно новых трудовых навыков, компетенций и даже ценностных установок, которые будут необходимы в связи с внедрением новых производственных техники и технологий, новых систем организации труда, появлением новых профессий и должностей.

Профессионально-личностное развитие рабочих кадров в системе опережающего образования взрослых, если фокусировать данную проблему на уровне отдельного взрослого человека, конкретного работника, несомненно, имеет свои особенности и приоритеты. Речь идёт о том, что в данной ситуации ограниченно «работает» прогностически-технократический подход, о котором говорилось выше. В связи с этим Блинов В.И. и соавторы полагают, что с позиции теории человеческого капитала на уровне отдельной личности необходимо развивать прежде всего общую подго-

товку, так как она является залогом конкурентоспособности на многих рабочих местах [9]. Добавим к этому, что, наряду с акцентом на общую подготовку, в системе опережающего формирования человеческого капитала приоритет также должен быть сделан на профессионально-личностной составляющей.

Это означает, что операционные механизмы профессионально-личностного развития рабочих кадров содержательно должны опираться не только на освоение взрослыми обучающимися общепрофессиональных компетенций, компетенций, востребованных рынком труда, будущими инвестиционными проектами, но и, что особенно важно, на развитие существующих и формирование новых личностных качеств, необходимых для успешной работы, адаптации в новых условиях.

Акцент в механизмах опережающего профессионально-личностного развития рабочих кадров не просто на профессионально-компетентностную, а на профессионально-личностную составляющую, на наш взгляд, в значительной мере обусловлен преобладанием запроса на универсализм, повышением требований современных техники, технологий и производств к образовательной подготовке рабочих, к непрерывной образовательной подготовке в последующем, на этапе профессиональной деятельности. Все это, естественно, является производными от ценностно-мотивационной составляющей личности конкретного работника, от его готовности мобилизовывать и направлять в нужном направлении свой личностный потенциал, поддерживать свою конкурентоспособность.

Интеграция личностной и профессиональной сторон развития того или иного работника проявляется в такой обобщённой характеристике как профессионально-личностный потенциал. Данный потенциал зависит от множества факторов, но определяющим из них является фактор профессионального обучения и образования, процессы профессиональной переподготовки и повышения квалификации,

при условии, что они носят опережающий характер [10].

Павлова А.М. понятие «профессионально-личностный потенциал» трактует в аспекте системного подхода, что даёт основание выделить в данном феномене деятельно-технологическую и личностно-индивидуальную составляющие. В этой связи делается вывод о том, что в ходе профессиональной деятельности у того или иного работника происходит накопление и приращение данных составляющих [11].

Полагаем, что объединение в единое целое личностного и профессионального значимо для множества профессий, видов профессиональной деятельности. Уместен вывод о том, что профессионально-личностный рост играет ключевую роль, когда рассматривается вопрос развития человека в профессии, его профессиональной успешности.

Личностные характеристики того или иного работника, спектр присущих ему личностных свойств важны на всех этапах профессионального становления: от профессионального самоопределения и получения первой профессии, специальности, до завершения карьеры или смены вида профессиональной деятельности.

Соединение личностных свойств, характеристик с профессиональными качествами, компетенциями в максимальной степени проявляется в структуре профессиональных ценностей. В данном случае развитие этих ценностей у работника является производным от формирования им своей личностной позиции, выбора инструментов самоопределения в конкретных, изменяющихся условиях профессиональной жизнедеятельности. В сущности, это выступает ключевым механизмом обеспечения субъектности работника, проявления его свободы в пространстве профессиональной деятельности и отношений [12; 13; 14].

Результаты исследования

В целях получения информации о значимости тех или иных личностных качеств, профессиональных компетенций

для успешности профессиональной деятельности, мобильности современного рабочего нами было проведено специальное исследование с привлечением выборки рабочих (всего 168 человек), проходивших обучение в рамках получения новых профессий для работы на модернизируемых предприятиях. Также к исследованию были привлечены респонденты из числа администрации, кадровых подразделений функционирующих и находящихся в стадии модернизации предприятий различных отраслей (всего 46 работников). В ходе самооценки и экспертного оценивания с использованием онлайн опросника на Яндекс-диске применялась 5-балльная шкала.

Исследование показало, что эксперты из числа администрации, кадровых подразделений предприятий в плане приоритетности тех или иных личностных качеств, профессиональных компетенций указывают, что в ходе опережающей профессиональной подготовки у рабочего, в первую очередь, должны формироваться, развиваться и совершенствоваться такие из них, как: базовые профессиональные навыки, связанные с видом выполняемой работы (экспертная оценка – 4,68); ответственность за выполняемые трудовые задания (4,43); исполнительность и дисциплинированность (4,38); стремление к достижению запланированного результата (4,31); взаимодействие с членами команды (4,28); готовность и способность к саморазвитию и самосовершенствованию, усвоению новой информации (4,21); самостоятельность в работе (4,11); умение работать в условиях сменяемости задач (4,11); цифровая грамотность (4,08).

Анализ показывает, что приведённый выше список приоритетных личностных качеств и профессиональных компетенций в значительной мере соотносится с данными других источников, подчёркивающих важность для современного рабочего, специалиста так называемых мягких навыков.

Проведённое исследование, однако, показало, что эксперты, представляющие

сферу производства, несколько занижают роль ряда личностных и профессиональных характеристик современного рабочего. Речь идёт о технологической грамотности (оценка по 5-балльной шкале – 3,75); педагогической компетентности (3,71); инженерно-конструкторских навыках (3,75). Очевидно, что в условиях ускоряющейся модернизации предприятий, привлечения альтернативных трудовых ресурсов понижение значимости данных личностных и профессиональных характеристик рабочего может оказывать отрицательное воздействие на процессы функционирования и модернизации производств, использования человеческих ресурсов, а значит – снижать значения базовых производственных показателей.

Самооценка личностных качеств, профессиональных компетенций участниками исследования рабочих показала, что среди приоритетов выделяются: базовые профессиональные навыки, связанные с видом выполняемой работы (среднее значение самооценки по 5-балльной шкале – 4,57); ответственность за выполняемые трудовые задания (4,37); исполнительность и дисциплинированность (4,07); стремление к достижению запланированного результата (4,07); самостоятельность в работе (4,06); цифровая грамотность (3,95); креативность и рационализаторство (3,95); нацеленность на обеспечение качества результатов труда (3,92); умение решать сложные задачи (3,91); готовность и способность к саморазвитию и самосовершенствованию, усвоению новой информации (3,89).

В данном списке приоритетных личностных качеств, профессиональных компетенций, как и в списке, сформированном по результатам экспертной оценки представителями работодателей, присутствуют такие основополагающие характеристики современного рабочего, как: базовые профессиональные навыки, связанные с видом выполняемой работы; исполнительность

и дисциплинированность; стремление к достижению запланированного результата; самостоятельность в работе; цифровая грамотность; готовность и способность к саморазвитию и самосовершенствованию, усвоению новой информации.

Заключение

Таким образом, по результатам исследования современного состояния проблемы можно констатировать значительный потенциал системы опережающего образования взрослых с позиций профессионально-личностного развития рабочих кадров. Принцип опережения в образовании взрослых носит сквозной характер и должен реализовываться на всех уровнях. Внедрение принципа опережения на личностном уровне означает акцент на формирование профессионально-личностного потенциала, соединяющего в себе широкий набор профессиональных компетенций, личностных качеств, характеристик, необходимых для успешной трудовой деятельности, построения и реализации карьеры, устойчивости и адаптации работника на рынке труда.

Проведённое исследование с участием представителей работодателей и рабочих выявило широкий спектр качеств, свойств, компетенций и характеристик профессионально-личностного потенциала, которые должны быть характерны для современного рабочего, представлять основу человеческого капитала. Данные качества, свойства, компетенции и характеристики в значительной мере изменчивы, подвижны и дифференцируются в зависимости от специфики профессиональной деятельности. Большая часть из них вполне может корректироваться, в том числе посредством системного и целенаправленного применения отдельных педагогических средств, форм, приёмов и технологий в системе опережающего образования взрослых.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Анамова Р.Р., Быков Л.В., Козорез Д.А. Опережающая подготовка кадров для высокотехнологичных предприятий // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. 2023. № 1. С. 153–162.
2. Казначеева С.Н., Быстрова Н.В., Гордеев К.С. Опережающая подготовка как одно из направлений модернизации профессионального образования // Проблемы современного педагогического образования. 2021. № 71-1. С. 153–157.
3. Касаткина Н.Э., Кокорина И.Н., Шалимова Д.В. Система опережающей подготовки кадров в условиях образовательно-технологического кластера // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2020. № 2 (38). С. 131–139.
4. Кожевников О.Л. Опережающая профессиональная подготовка рабочих кадров как реакция и отражение глобальных процессов в сфере труда // Образование: ресурсы развития. Вестник ЛОИРО. 2019. № 3. С. 16–18.
5. Лысенко В.Г., Синенко В.Я. Организационно-педагогическое сопровождение опережающей профессиональной подготовки специалистов. Новосибирск: НИПКиПРО, 2019. 97 с.
6. Цквитария Т.А. Образование взрослых в изменяющихся условиях: современные тренды // Современные проблемы науки и образования. 2023. № 5. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=33013> (дата обращения: 21.02.2026).
7. Почему умение непрерывно учиться – ключевой навык человека будущего. [Электронный ресурс] // РБК. Тренды: [сайт]. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/5e7a66369a794784ea1772ee> (дата обращения: 21.02.2026).
8. Основные тенденции развития непрерывного образования взрослых. Результаты мониторинга информации о тенденциях развития высшего образования в мире и в России. Выпуск 5. М.: ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», 2021. 129 с.
9. Блинов В., Сатдыков А., Осадчева С., Красовский Н. Опережающая профподготовка: формирование системообразующих компонентов // Образовательная политика. 2020. № 4 (84). С. 84–93.
10. Жук Г.Н., Пахомова Е.А. Стратегия опережающего профессионального образования // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2009. № 1 (1). С. 63–66.
11. Павлова А.М. Психологические особенности профессионально-личностного потенциала субъекта трудовой деятельности: автореф. дис. ...канд психол.н.: 19.00.03. Казань, 2004. 24 с.
12. Калинин И.А., Казанцева Л.А. Методология субъектности сотрудников правоохранительных органов и условия её формирования у курсантов образовательных организаций МВД России // Психология и педагогика служебной деятельности. 2022. № 3. С. 158–161.
13. Литвин Д.В. Субъектный подход к осмыслению личностно-развивающего потенциала среды непрерывного образования в органах внутренних дел // Непрерывное образование: XXI век. 2021. № 2 (34). С. 40–55.
14. Строганова Д.А., Чекусов З.М. Развитие субъектности работника как залог снижения затрат в кризисные периоды // Новейшие практики управления персоналом: материалы региональной студенческой конференции (Омск, 28 апреля 2022 г.) / Издательство Омского государственного технического университета, 2022. С. 62–69.

REFERENCES

1. Anamova, R.R., Bykov, L.V. and Kozorez, D.A. (2023). Advance training of personnel for high-tech enterprises. *Bulletin of Tver State University. Series: Pedagogy and Psychology*, no. 1, pp. 153–162. (In Russ.)
2. Kaznacheeva, S.N., Bystrova, N.V. and Gordeev, K.S. (2021). Advance training as one of the areas of vocational education modernization. *Problems of Modern Pedagogical Education*, no. 71-1, pp. 153–157. (In Russ.)
3. Kasatkina, N.E., Kokorina, I.N. and Shalimova, D.V. (2020). System of advanced training of personnel in the context of an educational and technological cluster. *Professional Education in Russia and Abroad*, no. 2 (38), pp. 131–139. (In Russ.)
4. Kozhevnikov, O.L. (2019). Advanced professional training of workers as a response and reflection of global processes in the world of labor. *Education: Development Resources. Bulletin of the Leningrad Institute of Education and Research*, no. 3, pp. 16–18. (In Russ.)
5. Lysenko, V.G. and Sinenko, V.Ya. (2019). *Organizational and pedagogical support for advanced professional specialists' training*. Novosibirsk: NIPKiPRO (In Russ.)

6. Tskvitaria, T.A. (2023). Adult education in a changing environment: current trends. *Modern Problems of Science and Education*, no. 5. Available at: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=33013> (Accessed: 21 February 2026). (In Russ.)
7. *Why the ability to continuously learn is a key skill for the future*. Available at: <https://trends.rbc.ru/trends/education/5e7a66369a794784ea1772ee> (Accessed: 21 February 2026). (In Russ.)
8. Main trends in the development of continuous education for adults (2021). *Results of monitoring information on trends in the development of higher education in the world and in Russia*. Issue 5. Moscow: Plekhanov Russian University of Economics. (In Russ.)
9. Blinov, V., Satdykov, A., Osadcheva, S. and Krasovsky, N. (2020). Advance vocational training: formation of system-forming components. *Educational Policy*, no. 4 (84), pp. 84–93. (In Russ.)
10. Zhukov, G.N. and Pakhomova, E.A. (2009). Strategy for advance vocational education. *Vocational education in Russia and Abroad*, no. 1 (1), pp. 63–66. (In Russ.)
11. Pavlova, A.M. (2004). *Psychological features of professional and personal potential of a subject of labor activity*: Abstract of Ph.D. thesis, Kazan. (In Russ.)
12. Kalinichenko, I.A. and Kazantseva, L.A. (2022). Methodology of subjectivity of law enforcement officers and conditions of its formation in cadets of educational organizations of the Ministry of Internal Affairs of Russia. *Psychology and Pedagogy of Service Activity*, no. 3, pp. 158–161. (In Russ.)
13. Litvin, D.V. (2021). Subjective approach to understanding personal development potential of continuous education environment in Internal Affairs Bodies. *Continuous Education: 21st Century*, no. 2 (34), 40–55. (In Russ.)
14. Stroganova, D.A. and Chekusov, Z.M. (2022). Developing employee agency as a key to reducing costs during times of crisis. *Latest HR Management Practices* (Proceedings of the Regional Student Conference, Omsk, April 28, 2022). Omsk, Publishing House of Omsk State Technical University, pp. 62–69. (In Russ.)

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ:

Панасюк Василий Петрович – доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой социально-педагогических измерений, ГБУ «Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования имени К.Д. Ушинского», Санкт-Петербург

Кожевников Олег Леонидович – кандидат педагогических наук, директор Государственного унитарного предприятия «Корпорация развития Запорожской области», Мелитополь

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS:

Vasily P. Panasyuk – Doctor of pedagogical sciences, Professor, Head of the Department of Socio-Pedagogical Measurements, K.D. Ushinsky Academy of Postgraduate Pedagogical Education, St. Petersburg

Oleg L. Kozhevnikov – Candidate of pedagogical sciences, Director of State Unitary Enterprise Development Corporation of the Zaporozhye Region, Melitopol

Вклад авторов: все авторы внесли эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

The authors declare no conflicts of interests.