

Научная статья
УДК 378.1
DOI: 10.20323/2658_428X_2023_2_19_140
EDN: CIQCBZ

Профессиональная квалификация и профессиональные компетенции как основа профессионального образования

Ирина Юрьевна Гольпяпина¹, Наталья Яковлевна Гарафутдинова², Виктор Михайлович Филиппов³, Светлана Георгиевна Коршева⁴

¹Кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой таможенного дела и права, Омский государственный университет путей сообщения, г. Омск.

²Кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры таможенного дела и права, Омский государственный университет путей сообщения, г. Омск.

³Кандидат технических наук, доцент, заместитель начальника управления – начальник отдела по нормативно-правовому обеспечению образовательной деятельности, Омский государственный университет путей сообщения, г. Омск.

⁴Заместитель директора, Северо-Западный учебный центр, г. Санкт-Петербург

¹goltyapinaiu@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-1680-5511>

²natali_27omsk@mail.ru, <https://orcid.org/0009-0001-5247-4019>

³fvm-omgups@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-4953-9157>

⁴sg2005@bk.ru, <https://orcid.org/0009-0005-9532-3519>

Аннотация. В рамках механизма регуляторной гильотины в настоящее время ведется пересмотр нормативно-правового обеспечения образовательного законодательства. Применение такого механизма позволяет пересмотреть, проанализировать эффективность и обновить весь массив правового обеспечения, в том числе и в части формирования у выпускников профессиональных компетенций. Современное образовательное право идет по пути увеличения количества нормативных актов, регламентирующих образовательные правоотношения, что свидетельствует о казуистичности правового регулирования. Актуализированные нормативные акты имеют ограниченный срок действия, в связи с чем их значимость может быть снижена, нивелировав усилия по учету профессиональных стандартов при описании профессиональных компетенций. В процессе исследования использовались теоретические и эмпирические методы. Применялась правовая аналогия, правовое сравнение, правовое абстрагирование. В статье рассмотрены проблемы формирования профессиональных компетенций обучающихся. Аргументирована необходимость органичного развития образовательного законодательства и законодательства о государственной службе в части формулировок профессиональных компетенций, особенно с учетом изменения с сентября 2025 г. номенклатуры направлений подготовки, специальностей и федеральных государственных образовательных стандартов. Отмечены проблемы отсутствия преемственности профессиональных компетенций государственного служащего, профессиональных

© Гольпяпина И. Ю., Гарафутдинова Н. Я., Филиппов В. М., Коршева С. Г., 2023

стандартов и выпускника образовательной организации. Важнейшим направлением совершенствования образовательного законодательства является необходимость установления его приоритетности при регламентации порядка поступления на государственную службу и определении профессиональной квалификации. С целью использования при разработке образовательных программ высшего образования положений о профессиональной квалификации государственного служащего необходимо внесение изменений в образовательное законодательство, а также развитие системы дополнительного профессионального образования.

Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование; профессиональная компетентность; должностной регламент; профессиональная квалификация; профессиональные компетенции

Для цитирования: Гольяпина И. Ю., Гарафутдинова Н. Я., Филиппов В. М., Корешева С. Г. Профессиональная квалификация и профессиональные компетенции как основа профессионального образования // Социально-политические исследования. 2023. № 2 (19). С. 140-157. http://dx.doi.org/10.20323/2658_428X_2023_2_19_140. <https://elibrary.ru/CIQCBZ>.

Original article

Professional qualifications and professional competencies as the basis of vocational education

Irina Yu. Golyapina¹, Nataliya Ya. Garafutdinova², Victor M. Filippov³, Svetlana G. Koresheva⁴

¹Candidate of legal sciences, associate professor, head of the department of customs and law, Omsk state university of railways, Omsk.

²Candidate of economic sciences, associate professor, associate professor of the department of customs and law, Omsk state university of railways, Omsk.

³Candidate of technical sciences, associate professor, deputy head of the department - head of the department for regulatory and legal support of educational activities, Omsk state university of railways, Omsk.

⁴Deputy Director, North-West training center, St. Petersburg

¹golyapinaiu@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-1680-5511>

²natali_27omsk@mail.ru, <https://orcid.org/0009-0001-5247-4019>

³fvm-omgups@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-4953-9157>

⁴sg2005@bk.ru, <https://orcid.org/0009-0005-9532-3519>

Abstract. As part of the mechanism of the regulatory guillotine, a review of the regulatory framework for educational legislation is currently underway. The use of such a mechanism makes it possible to revise, analyze for effectiveness and update the entire array of legal support, including in terms of the formation of professional competencies among graduates. Modern educational law follows the path of increasing the number of regulations governing educational legal relations, which indicates the casuistry of legal regulation. The updated regulations have a limited validity period, and therefore their significance can be reduced, leveling efforts to take into account professional standards when describing professional competencies. Theoretical and empirical methods were

used in the research process. Legal analogy, legal comparison, legal abstraction were used. The article deals with the problems in formation of students' professional competencies. The necessity of the organic development of educational legislation and legislation on public service in terms of the formulation of professional competencies is argued, especially taking into account the change since September 2025 in the nomenclature of training areas, specialties and federal state educational standards. The problems of the lack of continuity of professional competencies of a civil servant, professional standards and a graduate of the educational organization are noted. The most important direction for improving educational legislation is the need to establish its priority in regulating the procedure for entering the civil service and determining professional qualifications. In order to use the provisions on the professional qualifications of a civil servant in the development of educational programs of higher education, it is necessary to amend the educational legislation, as well as to develop the system of additional professional education.

Keywords: additional professional education; professional competence; job regulations; professional qualifications; professional competencies

For citation: Goltzapina I. Yu., Garafutdinova N. Ya., Filippov V. M., Korshova S. G. Professional qualifications and professional competencies as the basis of vocational education. *Social and political researches*. 2023;2(19): 140-157. (In Russ). http://dx.doi.org/10.20323/2658_428X_2023_2_19_140. <https://elibrary.ru/CIQCBZ>.

Введение

Российское законодательство, регламентирующее процесс приобретения профессионального образования, динамично развивается. В первую очередь это связано с введением механизма регуляторной гильотины образовательного законодательства [Муцалов, 2021]. С одной стороны, применение такого механизма позволяет пересмотреть, проанализировать эффективность и обновить весь правовой массив. С другой стороны, это приводит к необходимости разработки и принятия новых актов, а следовательно, и установления новых правил [Овчинников, 2021]. Как показывает практика, далеко не всегда вновь принятые общеобязательные правила оказываются эффективными и способствуют реализации феде-

рального закона об образовании. Наиболее ярко иллюстрирует сказанное смена образовательных стандартов и необходимость актуализации профессиональных компетенций. Особые проблемы правореализации возникают при регулировании отношений разными отраслями права, например, образовательным и трудовым.

Постановка задачи

Современное образовательное право идет по пути увеличения количества нормативных актов, регламентирующих образовательные правоотношения, что свидетельствует о казуистичности правового регулирования. Установление законодателем ограниченного срока действия большинства подзаконных актов приводит к тому, что многие

из них не являются значимыми и применяемыми ввиду ограниченной области правового воздействия. Тем самым возникают пробелы правового регулирования, и некоторые мы рассмотрим далее. В современной законодательной системе произошло много изменений:

- порядок целевого обучения;
- правила приобретения квалификации;
- процедура государственной аккредитации образовательной деятельности;
- порядок осуществления государственного контроля (надзора) в сфере образования.

Методология и методика исследования

Полученные результаты и выводы сформулированы при использовании совокупности научных методов как теоретических, так и эмпирических. Использование правовой аналогии и правового сравнения позволило заметить, что вновь принимаемые изменения образовательного законодательства не всегда способствуют эффективной правоприменения. Метод правового абстрагирования позволил рассмотреть проблемы с позиции ученых-административистов, сделать выводы о сущности реформы государственной регламентации образовательной деятельности в современных условиях модернизации российского образования. Все сформулированные выводы дополнялись аргументами, полученными эмпирическим путем, при исследовании практики проведения мероприятий,

проводимых в рамках мероприятий по контролю (надзору) в сфере образования и государственной аккредитации образовательной деятельности.

Результаты исследования

Остановимся на проблемах правового регулирования приобретения определенной квалификации обучающимися. Получение квалификации подразумевает достижение обучающимся такого уровня знаний, навыков, компетенций, который свидетельствует о готовности выпускника к выполнению определенных видов профессиональной деятельности. Именно так определяет законодатель понятие квалификации в статье 2 273-ФЗ [273-ФЗ, 2012, ст. 2]. Обратим внимание, что, согласно части 1 статьи 195.1 Трудового Кодекса Российской Федерации, под квалификацией работника понимается уровень знаний, умений, профессиональных навыков, а также опыт работы конкретного работника [ТК РФ, ст. 195.1]. Несмотря на терминологическую схожесть определений, можно отметить, что квалификация работника основывается, в том числе и на опыте его профессиональной деятельности. Тем самым может быть поставлен вопрос о возможности работодателя установить дополнительные требования к профессиональной квалификации, что и происходит на практике.

Профессиональная квалификация является одной из базовых категорий образовательного законодательства, и в этой связи достаточно

жестко регламентируется рассматриваемой отраслью права. Приобретение профессиональной квалификации, согласно имеющейся концепции реализации образовательной деятельности, происходит в результате освоения обучающимся профессиональных компетенций.

Одной из важнейших проблем образовательного законодательства является отсутствие достаточной согласованности между образовательным и трудовым законодательством, а также законодательством о государственной службе, ведь значительное количество выпускников, освоивших образовательные программы высшего образования, поступает на государственную службу, на которой сегодня нет профессиональных стандартов. В этом случае мы наблюдаем отсутствие взаимосвязи между приобретенной квалификацией и последующим видом профессиональной деятельности. В этом же направлении можно отметить и такие важные проблемы, как отсутствие преемственности профессиональных компетенций и последующей государственной службой.

В 2020 году Минпросвещения России были направлены методические рекомендации, направленные на разъяснение порядка применения отдельных положений 273-ФЗ. Анализируя изменения в части установления квалификационных разрядов, классов, категорий по соответствующим профессиям рабочих, должностям служащих, в исследуемых рекомендациях обра-

лось внимание на постепенную интеграцию сферы образования и труда в рамках профессионального обучения [Письмо Минпросвещения России от 27.07.2020 № ГД-1033/05]. Однако следует отметить, что аналогичные интеграционные процессы происходят и в области высшего и дополнительного профессионального образования.

Характеризуя трудовое и образовательное законодательство, можно исследовать и иные процессы, затрагивающие указанные отрасли. Речь идет о сближении указанных отраслей права в части регламентации профессиональных компетенций, присвоения квалификации. Появился значительный блок подзаконных актов, которые относятся к системе источников регулирования трудовых отношений в отраслях – профессиональные стандарты. Это неизбежные процессы, которые направлены на минимизацию разрывов и различий профессиональной подготовленности выпускника и профессиональной квалификации работника. Конечно, полная преемственность невозможна, учитывая разнообразие направлений профессиональной деятельности, а также непрерывную модернизацию системы трудовых правоотношений и постоянное совершенствование цифровых технологий.

Также следует отметить, что образовательное законодательство, развиваясь на протяжении определенного периода времени по пути детализации и конкретики, впо-

следствии переходит на более обобщающий уровень. Так в настоящее время произошло с профессиональными квалификациями высшего образования. В приказе Минобрнауки России от 12 сентября 2013 года закрепились квалификации по каждой программе высшего образования (*Об утверждении перечней специальностей и направлений подготовки высшего образования: Приказ Минобрнауки России от 12 сентября 2013 г. № 1061 // Российская газета. № 247. 1 ноября 2013 г.*). Актуализация системы квалификаций, присваиваемых после освоения образовательных программ высшего образования, предполагает значимые изменения в рассматриваемой области [Приказ Минобрнауки России от 01.02.2022 № 89], которые можно считать направленными на укрупнение присваиваемых квалификаций. Тем самым можно подчеркнуть, что использование открытых перечней, предоставление определенного объема свободы в установленных законодателем рамках, установление так называемых жестких дозволений, предполагающих свободу выбора варианта поведения, является приоритетным направлением для развития образовательного и трудового законодательства. Именно такой вариант сближения позволит унифицировать имеющиеся различия в правовом регулировании.

Нельзя не отметить и тот факт, что законодатель Федеральным законом от 26 мая 2021 года № 144-

ФЗ [144-ФЗ, 2021, ст. 1] дал образовательным организациям право присвоения нескольких квалификаций в рамках обучения по основным профессиональным образовательным программам. И хотя на данный момент механизм реализации такого присвоения нескольких квалификаций еще недостаточно проработан, его применение позволит получить потенциальным работодателям универсального специалиста, обладающего как, например, инженерными, так и управленческими компетенциями.

Вместе с тем, оценка качества образования работодателями является движущей силой сближения образовательного процесса с рынком труда, требования которого отражены в профессиональных стандартах.

Остановимся на некоторых изменениях в области присваиваемых профессиональных квалификаций. Так, в соответствии с приказом Минобрнауки России от 1 февраля 2022 года № 89 предполагается уточнение существующих квалификаций «бакалавр» и «магистр» в зависимости от области образования и укрупненной группы специальностей и направлений подготовки (например, бакалавр управления персоналом, магистр государственного и муниципального управления и т. д.). Однако такое уточнение квалификации фактически не является подтверждением более высокого уровня подготовки по профессиональным образовательным программам.

Кроме того, федеральные государственные образовательные стан-

дарты высшего образования по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление» (уровни бакалавриата и магистратуры) вообще не содержат перечня рекомендуемых профессиональных стандартов для формирования профессиональных компетенций.

Полагаем, что во многих областях профессиональной деятельности невозможно ограничить должностные обязанности работника или служащего конкретным профессиональным стандартом. Законодатель будет возвращаться к тому, чтобы такой стандарт предусматривал открытый перечень трудовых функций. В этой связи представляется невозможной исчерпывающая регламентация профессиональных компетенций выпускника, поступающего на государственную службу. А применительно к положениям законов должны больше использоваться объединяющие категории, обобщающие формулировки.

Остановимся на проблемах соотношения профессиональной квалификации, полученной выпускником, и квалификации того же выпускника, поступающего на государственную службу.

В рамках поставленной задачи нас в первую очередь интересуют вопросы, связанные с определением уровня квалификации конкурсанта установленным требованиям. В литературе отмечается, что конкурс является способом установления квалификации работника (служащего), при проведении которого в особом порядке отбираются наиболее

подходящие с точки зрения деловых качеств претенденты на соответствующую должность [Никишина, 2016]. Действующее законодательство в области государственной службы ориентирует нас на то, что гражданин РФ может поступить на государственную гражданскую службу, если выполняются формальные требования (гражданство, владение государственным языком) и имеется соответствие квалификационным требованиям. В рамках данного исследования нас интересует категория квалификационных требований, поскольку она является наименее определенной. Отсутствие правовой определенности влечет невозможность установления преемственности высшего профессионального образования и квалификационных требований к государственному гражданскому служащему.

На проблемы регламентации квалификационных требований обращают внимание авторы монографии «Государственное управление и государственная служба в современной России» [Уманская, 2020, с. 101–127]. Первоначально квалификационные требования устанавливались представителем нанимателя и закреплялись, как правило, в подзаконных нормативно-правовых актах (*Об утверждении квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей федеральными государственными гражданскими служащими Министерства связи и массовых коммуникаций*

Российской Федерации: Приказ Минкомсвязи России от 26 июля 2012 г. № 185 // Российская газета. № 203. 5 сентября 2012 г.) Такие акты применялись достаточно длительное время, вплоть до издания Справочника квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих [Справочник квалификационных требований]. В указанном справочнике были предусмотрены базовые квалификационные требования и профессионально-функциональные требования, которые устанавливаются в зависимости от области профессиональной деятельности [Уманская, 2020].

Отметим, что на сегодняшний день квалификационные требования содержатся в должностных регламентах. Необходимость их принятия предусмотрена законом [79-ФЗ, 2004, ст. 47]. Квалификационные требования ориентированы на вид профессиональной служебной деятельности, что подразумевает возможность исследования преемственности приобретаемой выпускником профессиональной квалификации и последующей профессиональной деятельностью.

Применяемые в настоящее время профессиональные стандарты используются образовательными организациями при разработке об-

разовательных программ, в первую очередь при формулировании профессиональных компетенций. Конечно, в случае отсутствия профессионального стандарта образовательная программа будет формировать те профессиональные компетенции, которые сформулированы исходя из требований рынка труда и запросов работодателей. Однако чаще всего практика разработки образовательных программ основывается на использовании трудовых функций, предусмотренных профстандартами, в качестве профессиональных компетенций. Описанный алгоритм позволяет обеспечить преемственность получаемых профессиональных компетенций в процессе обучения и профессиональными навыками, требуемыми при приеме на работу.

Профессиональная квалификация выпускника не всегда основывается на профессиональных стандартах, поскольку перечень профессиональных стандартов не является исчерпывающим, однако во многих случаях приобретенной квалификации достаточно для последующего трудоустройства.

Таким образом, можно говорить о достаточно эффективном взаимодействии отраслей образовательного и трудового законодательства. К сожалению, в настоящее время не приходится говорить об аналогичном взаимодействии отраслей законодательства в области образования и государственной службы.

Полагаем необходимым рассмотреть выше алгоритм взаи-

модействия распространить и на процесс поступления на государственную службу.

В свете изложенного считаем необходимым использовать при разработке образовательных программ названный выше справочник квалификаций, а в некоторых случаях и должностные регламенты. Однако такое предложение может быть реализовано лишь при условии, что справочник приобретет статус нормативно-правового акта. Кроме этого, со стороны законодателя требуется введение соответствующих ссылок на возможность использования такого справочника и должностных регламентов при разработке образовательных программ.

В сложившихся реалиях постоянной модернизации система образования при подготовке выпускников к государственной службе должна обеспечивать формирование самых разных компетенций. Это и общекультурные (универсальные) компетенции, и общепрофессиональные. О необходимости разностороннего подхода к обучению и подготовке государственного служащего говорится в литературе [Староверова, 2023].

Нас в рамках нашего исследования в первую очередь интересуют вопросы приобретения выпускниками профессиональных умений и навыков, поскольку именно они должны обеспечить эффективное выполнение обязанностей, закрепленных в должностном регламенте.

В литературе отмечается, что, несмотря на устоявшуюся направ-

ленность государственной службы, согласно которой она способствует реализации функций и задач государственного органа, таковая непрерывно совершенствуется. В этой связи соответствие образовательных программ, требованиям государственных органов при укомплектовании кадрового резерва является актуальным вопросом.

Отметим, что для поступления на государственную службу выпускнику пригодятся не только профессиональные, а все приобретенные ранее компетенции – и общекультурные (универсальные), и общепрофессиональные. Это становится очевидным при рассмотрении процедуры оценки кандидата квалификационным требованиям.

Так, выпускнику в рамках объявленного конкурса на замещение должности государственной гражданской службы в настоящее время в обязательном порядке придется пройти тестирование [Указ Президента РФ № 112 от 01.02.2005]. Можно отметить, что именно здесь претенденту пригодятся приобретенные ранее общекультурные (универсальные) компетенции, поскольку в рамках тестирования уделяется внимание вопросам знания русского языка, основ российского законодательства. Учитывая сказанное выше о значимости цифровых компетенций, также знаний, приобретаемых в процессе обучения, в области информационных технологий, тестовая часть охватывает и вопросы так называемой информационной направленности.

Вторая часть конкурса предполагает прохождение собеседования. Здесь следует заметить, что собеседование проводится в первую очередь по обязанностям, включенным в должностной регламент. Кроме того, как правило, при собеседовании претендент отвечает на вопросы, касающиеся законодательства о государственной службе. Именно на этом этапе мы и наблюдаем отсутствие необходимой преемственности, поскольку образовательные программы не были ориентированы на должностные регламенты и говорить о приобретенных в процессе образовательной программы необходимых компетенциях не приходится.

Отметим, что в дальнейшем приобретенные общекультурные (универсальные) компетенции становятся для выпускника профессиональными, поскольку все оцениваемые компетенции охватываются категорией «профессиональная квалификация».

В целом оценка профессиональных компетенций на входе, при прохождении конкурсных испытаний, имеет определенную систему балльных показателей и сравнивается в той или иной форме, по комплексной оценке, из двух ступеней отбора.

В этой связи на втором этапе основное внимание уделяется именно профессиональным компетенциям, которые закреплены в должностном регламенте. И, повторимся, на этом этапе рассуждений можно отметить некую оторванность от образовательного процесса, поскольку образовательные программы в настоящее время не базируются на долж-

ностных регламентах. Применительно к государственной службе почти нет подходящих профессиональных стандартов, и тем самым говорить о полной подготовленности выпускника к несению государственной службы несколько преждевременно. Представляется, что образовательное законодательство несколько недоработано по направлению подготовки к государственной службе и явно нуждается в совершенствовании.

Статья 12 79-ФЗ, несмотря на название, предусматривает лишь требования к уровню образования в зависимости от категорий и групп должностей [79-ФЗ, 2004, ст. 12].

Если сравнить приведенное выше понятие квалификации, закрепленное в 273-ФЗ, то можно отметить, что в законодательстве о государственной службе дается идентичное определение. 79-ФЗ под квалификацией понимает уровень знаний, умений, навыков и компетенций, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности. Однако в полном объеме категория профессиональной квалификации раскрывается в актах, имеющих нормативного характера.

Продолжая рассуждения о профессиональной квалификации, отметим, что смена подзаконных актов, закрепляющих присваиваемую квалификацию, может повлечь еще большую неопределенность, поскольку действующий приказ Минобрнауки России утрачивает силу 1 сентября 2025 года [Приказ Мино-

бнауки России от 29.08.2022 № 822].

На смену данному приказу придет другой, который вносит еще большую неопределенность в процесс получения образования и конкретной квалификации, поскольку образовательным организациям необходимо будет обеспечить получение нескольких квалификаций [Приказ Минобрнауки России от 06.04.2021 № 245]. При этом озвученные выше проблемы, касающиеся отсутствия регламентации использования законодательства о квалификации государственного служащего при разработке образовательных программ высшего образования, остаются нерешенными.

Необходимость сближения законодательства о государственной службе и образовательного законодательства подтверждает и следующее. Так, в мае 2021 года было принято Постановление Правительства РФ, которым предусматривался эксперимент. В целом данный нормативный акт был направлен на использование информационно-коммуникационных технологий при оценке профессиональных компетенций.

Кроме этого, целью эксперимента было установить, действительно ли необходимо тестирование при организации конкурса, определить, по каким направлениям следует актуализировать и совершенствовать единую базу оценочных заданий для оценки профессионального уровня претендентов в электронном виде посредством сервисов феде-

ральной государственной информационной системы.

В современный период для оценки профессиональных компетенций факультетом оценки и развития управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС 20 июля 2022 года проведен вебинар «Тесты знаний в системе оценки государственных гражданских служащих». Эксперты подробно остановились на требованиях, закрепленных в российском стандарте тестирования, а также на основных этапах разработки тестов. Проведенная работа ориентирована и на необходимость корректировки оценочных средств и профессиональных компетенций в образовательных программах высшего образования.

Предварительная оценка профессиональных компетенций, закрепленных в регламенте, во многих случаях может быть проведена в общем виде. Сказанное справедливо по отношению к таким претендентам, которые проходили службу в конкретном органе власти и не могут досконально знать порядок исполнения обязанностей.

Таким образом, образовательным организациям рекомендуется в зависимости от специфики работы в регионе и направлений взаимодействия с представителями нанимателя разрабатывать образовательные программы с учетом поступления на государственную службу.

Немаловажным представляется компетенционный подход на государственной службе, который в настоящее время полностью реализован в образовательной деятельно-

сти. Если образовательные стандарты второго поколения в целом ориентировались на дисциплины, то действующие образовательные стандарты целиком и полностью ориентированы именно на компетенции. Данной категории посвящено достаточно много исследований, в том числе по вопросам преемственности сменяемых друг друга образовательных стандартов. Однако проблемы, возникающие при соотношении законодательства о государственной службе и образовательного законодательства, являются особо важными, поскольку именно в этой области становится очевидным несогласованность различных правовых средств. Реализованный компетенционный подход в образовании предполагает активное внедрение в образовательный процесс профессиональных стандартов.

Однако в дальнейшем, при поступлении на государственную службу любого вида, полученные профессиональные навыки как бы не учитываются, ведь в имеющихся квалификационных требованиях нет указаний на использование профессиональных стандартов. Да и при проведении конкурса никто не ориентируется на конкретный профессиональный стандарт, там совсем иные задачи.

В этой связи возникают обоснованные вопросы об изучении сложившейся правовой коллизии.

В результате складывается ситуация, когда при разработке образовательных программ высшего образования образовательные организации ориентируются на профессио-

нальные стандарты. Более того, при наличии профессионального стандарта образовательная программа должна основываться на компетенциях, сформулированных на основе обобщенных трудовых функциях. Такое требование содержится в каждом образовательном стандарте последнего поколения (ФГОС ВО 3++), и многие образовательные стандарты содержат списки профессиональных стандартов. Конечно, объем академических свобод, предоставленных в настоящее время образовательным организациям, свидетельствует об отсутствии системного подхода, поскольку, как следует из текста образовательного стандарта, при формулировании профессиональных компетенций образовательная организация может ориентироваться лишь на часть обобщенной трудовой функции, например, на 1 – 2 трудовые функции [Гольяпина, 2022]. Очевидно, что для повышения профессионализма будущего выпускника это ничего не дает. Тем более, если речь идет о поступлении на государственную службу.

В литературе можно встретить упоминания о компетенциях государственных служащих. По мнению Л. В. Фотиной, «эффективность деятельности кадрового состава зависит от компетенций служащих» [Фотина, 2023, с. 14].

Полагаем, что озвученные проблемы являются более чем актуальными и должны обсуждаться научной общественностью.

Из изложенного следует, что применяемые в соответствии с законодательством о государственной гражданской службе технологии оценки профессиональных компетенций должны реально основываться и на образовательном законодательстве. Эти две независимые на сегодня области законодательства должны органично сочетаться и быть взаимосвязанными. Иначе получается, что формально приобретенные профессиональные навыки не находят своего применения при прохождении государственной службы. Отсутствие каких-либо профессиональных стандартов, связанных с государственной службой, негативно сказывается на наполнении профессиональной составляющей образовательных программ высшего образования. Кроме того, следует говорить и о необходимости учета при проведении конкурса полученных выпускниками профессиональных навыков – ведь при проверке соответствия квалификационным требованиям во внимание принимаются должностные регламенты, которые в принципе не могут быть положены в основу образовательных программ.

Можно отметить статью 76 79-ФЗ, которая закрепляет правило о том, что содержание дополнительных профессиональных программ должно учитывать в том числе квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, которые устанавливаются в соответствии с

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ о государственной службе. Примечательно, что такого правила нет по отношению к образовательным программам высшего образования.

Отдельно можно рассмотреть и вопросы формирования профессиональных компетенций у студентов в момент прохождения практической подготовки в форме производственной практики либо стажировки в органах власти, которые так же в дальнейшем могут повлиять на их первичную профессиональную компетентность при прохождении конкурсного отбора. Однако без внедрения в образовательный процесс четких профильных дисциплин, закрепляющих эти навыки на деле, невозможно достичь их совершенства [Гарафутдинова, 2021].

Технология формирования кадрового резерва для государственной службы также повышает профессиональную компетентность служащих, так как участие в конкурсе по кадровому резерву, безусловно, требует овладения дополнительными навыками и профессиональными компетенциями по другой группе или даже категории должности, что, несомненно, мотивирует служащего в дополнительных знаниях как законодательства, так и нового направления работы. Кадровый резерв формируется и в процессе участия служащих в конкурсах «Лидеры России», проводимых по направлению «Государственное и муниципальное управление», победители которых получают не только

образовательный сертификат на получение дополнительных квалификационных компетенций у лучших спикеров и практиков, но и проходят бесплатную стажировку в эффективном проекте.

Выводы

Подводя итоги изложенному, отметим, что важнейшим направлением совершенствования рассмотренного законодательства является необходимость установления приоритетности образовательного законодательства при регламентации порядка поступления на

государственную службу и определении профессиональной квалификации. Кроме того, полагаем необходимым внесение изменений в образовательное законодательство с целью использования при разработке образовательных программ высшего образования положений о профессиональной квалификации государственного служащего.

Многие вопросы, касающиеся приобретения тех или иных компетенций, могут быть решены и в рамках дополнительного профессионального образования.

Библиографический список

1. Гарафутдинова Н. Я. Профессиональное образование и стажировка государственных гражданских служащих, как элементы системы управления персоналом // Инновационные технологии в государственном и муниципальном управлении: материалы XIV школы-семинара. Красноярск, 2021. С. 133–141.
2. Образовательно-карьерные траектории выпускников вузов / Н. Я. Гарафутдинова, А. А. Соловьев, О. А. Филимонова, Т. А. Юрина // Вестник Сибирского Отделения Академии Военных Наук. 2023. № 68. С. 181-186.
3. Гольяпина И. Ю. Реформа государственной регламентации образовательной деятельности / И. Ю. Гольяпина, В. М. Филиппов, Н. Я. Гарафутдинова // Профессиональное образование в современном мире. 2022. Т. 12, № 1. С. 88–96.
4. Муцалов Ш. Ш. «Регуляторная гильотина» в сфере трансформации правового регулирования некоторых вопросов образования в Российской Федерации / Ш. Ш. Муцалов, Т. А. Арсамирзаева // Международный научно-исследовательский журнал. 2021. № 1-4 (103). С. 86–89.
5. Никишина А. Л. Техника отбора и найма персонала : электронное учебное пособие. Тольятти : Издательство ТГУ, 2016. 177 с.
6. О внесении изменений в некоторые приказы Министерства науки и высшего образования Российской Федерации в сфере высшего образования : Приказ Минобрнауки России от 29 августа 2022 г. № 822 // Официальный интернет-портал правовой информации URL: <http://pravo.gov.ru>. (Дата обращения: 12.12.2022).
7. Об утверждении перечня специальностей и направлений подготовки высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам ординатуры и программам ассистентуры-стажировки : Приказ Минобрнауки России от 1 февраля 2022 г. № 89 // Официальный интернет-портал правовой информации URL: <http://pravo.gov.ru>. (Дата обращения: 29.06.2021).

8. Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры: Приказ Минобрнауки России от 6 апреля 2021 г. № 245 // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru>. (Дата обращения: 16.08.2021).

9. Овчинников А. В. «Регуляторная гильотина» в контексте российского политико-правового процесса в сфере образования // Ценности и смыслы. 2021. № 2. С. 129–141.

10. Письмо Минпросвещения России от 27 июля 2020 г. № ГД-1033/05 «О направлении методических разъяснений» // Официальные документы в образовании. № 28. 1 октября 2020 г.

11. Президент Российской Федерации. Указы. О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации : Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru>. (Дата обращения: 29.06.2021).

12. Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» : Федеральный закон от 26 мая 2021 г. № 144-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru>. (Дата обращения: 29.06.2021).

13. Российская Федерация. Законы. О государственной гражданской службе Российской Федерации : Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2 августа 2004 г. № 31. Ст. 3215.

14. Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации : Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 31.12.2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.

15. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации : Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, № 1 (ч. 1). Ст. 3.

16. Справочник квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (утв. Минтрудом России) // Документ опубликован не был. Доступ из системы «Консультант Плюс».

17. Староверова К. О. Управление персоналом в таможенных органах : учебник и практикум для вузов. Москва : Юрайт, 2023. 240 с.

18. Уманская В. П. Государственное управление и государственная служба в современной России : монография / В. П. Уманская, Ю. В. Малеванова. Москва : Норма, 2020. 176 с.

19. Фотина Л. В. Технологии кадровых практик на государственной службе: мастер-класс: учебник и практикум для вузов / под общей редакцией Л. В. Фотиной. Москва : Юрайт, 2023. 392 с.

Reference list

1. Garafutdinova N. Ja. Professional'noe obrazovanie i stazhirovka gosudarstvennyh grazhdanskih sluzhashhih, kak jelementy sistemy upravlenija personalom = Professional education and internship of public civil servants, as elements of the personnel management system // Innovacionnye tehnologii v gosudarstvennom i municipal'nom upravlenii: materialy XIV shkoly-seminara. Krasnojarsk, 2021. S. 133–141.
2. Obrazovatel'no-kar'ernye traektorii vypusnikov vuzov = Educational and career trajectories of university graduates / N. Ja. Garafutdinova, A. A. Solov'ev, O. A. Filimonova, T. A. Jurina // Vestnik Sibirskogo Otdelenija Akademii Voennyh Nauk. 2023. № 68. S. 181–186.
3. Gol'tjapina I. Ju. Reforma gosudarstvennoj reglamentacii obrazovatel'noj dejatel'nosti = Reform of the state regulation of educational activities / I. Ju. Gol'tjapina, V. M. Filippov, N. Ja. Garafutdinova // Professional'noe obrazovanie v sovremennom mire. 2022. T. 12, № 1. S. 88–96.
4. Mucalov Sh. Sh. «Reguljatornaja gil'otina» v sfere transformacii pravovogo regulirovanija nekotoryh voprosov obrazovanija v Rossijskoj Federacii = “Regulatory guillotine” in the field of transforming legal regulation of certain issues of education in the Russian Federation / Sh. Sh. Mucalov, T. A. Arsamirzaeva // Mezhdunarodnyj nauchno-issledovatel'skij zhurnal. 2021. № 1-4 (103). S. 86–89.
5. Nikishina A. L. Tehnika otbora i najma personala = Personnel selection and recruitment technique: jelektronnoe uchebnoe posobie. Tol'jatti : Izdatel'stvo TGU, 2016. 177 s.
6. O vnesenii izmenenij v nekotorye prikazy Ministerstva nauki i vysshego obrazovanija Rossijskoj Federacii v sfere vysshego obrazovanija : Prikaz Minobrnauki Rossii ot 29 avgusta 2022 g. № 822 = On amending some orders of the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation in the field of higher education: Order of the Ministry of Education and Science of Russia from August 29, 2022 No. 822 // Oficial'nyj internet-portal pravovoj informacii URL: <http://pravo.gov.ru>. (Data obrashhenija: 12.12.2022).
7. Ob utverzhdenii perechnja special'nostej i napravlenij podgotovki vysshego obrazovanija po programmam bakalavriata, programmam specialiteta, programmam magistratury, programmam ordinatury i programmam assistentury-stazhirovki : Prikaz Minobrnauki Rossii ot 1 fevralja 2022 g. № 89 = On the approval of the list of specialties and areas of training for higher education in undergraduate programs, specialty programs, graduate programs, residency programs and internship assistant programs: Order of the Ministry of Education and Science of Russia from February 1, 2022 No. 89 // Oficial'nyj internet-portal pravovoj informacii. URL: <http://pravo.gov.ru>. (Data obrashhenija: 29.06.2021).
8. Ob utverzhdenii Porjadka organizacii i osushhestvlenija obrazovatel'noj dejatel'nosti po obrazovatel'nym programmam vysshego obrazovanija - programmam bakalavriata, programmam specialiteta, programmam magistratury: Prikaz Minobrnauki Rossii ot 6 aprelja 2021 g. № 245 // Oficial'nyj internet-portal pravovoj informacii = On the approval of the Procedure for the organization and implementation of educational activities for educational programs of higher education - bachelor's programs, specialty programs, master's programs: Order of the Ministry of Education and Science of Russia

dated April 6, 2021 No. 245//Official Internet portal of legal information.URL: <http://pravo.gov.ru>. (Data obrashhenija: 16.08.2021).

9. Ovchinnikov A. V. «Reguljatornaja gil'otina» v kontekste rossijskogo politiko-pravovogo processa v sfere obrazovanija = “Regulatory guillotine” in the context of the Russian political and legal process in education // *Cennosti i smysly*. 2021. № 2. S. 129–141.

10. Pis'mo Minprosveshhenija Rossii ot 27 ijulja 2020 g. № GD-1033/05 «O napravlenii metodicheskikh raz#jasnenij» = Letter of the Ministry of Education of Russia dated July 27, 2020 No. GD-1033/05 “On the direction of methodological explanations” // *Oficial'nye dokumenty v obrazovanii*. № 28. 1 oktjabrja 2020 g.

11. Prezident Rossijskoj Federacii. Ukazy. O konkurse na zameshhenie vakantnoj dolzhnosti gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby Rossijskoj Federacii : Ukaz Prezidenta Rossijskoj Federacii ot 1 fevralja 2005 g. № 112 = President of the Russian Federation. Decrees. On the competition for filling the vacant position of the state civil service in the Russian Federation: Decree of the President of the Russian Federation of February 1, 2005 No. 112 // *Oficial'nyj internet-portal pravovoj informacii*. URL: <http://pravo.gov.ru>. (Data obrashhenija: 29.06.2021).

12. Rossijskaja Federacija. Zakony. O vnesenii izmenenij v Federal'nyj zakon «Ob obrazovanii v Rossijskoj Federacii» : Federal'nyj zakon ot 26 maja 2021 g. № 144-FZ = Russian Federation. Laws. On Amendments to the Federal Law “On Education in the Russian Federation”: Federal Law from May 26, 2021 No. 144-FZ // *Oficial'nyj internet-portal pravovoj informacii*. URL: <http://pravo.gov.ru>. (Data obrashhenija: 29.06.2021).

13. Rossijskaja Federacija. Zakony. O gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe Rossijskoj Federacii : Federal'nyj zakon ot 27 ijulja 2004 g. № 79-FZ = Russian Federation. Laws. On the State Civil Service of the Russian Federation: Federal Law of July 27, 2004 No. 79-FZ // *Sobranie zakonodatel'stva RF*. 2 avgusta 2004 g. № 31. St. 3215.

14. Rossijskaja Federacija. Zakony. Ob obrazovanii v Rossijskoj Federacii : Federal'nyj zakon ot 29 dekabrja 2012 g. № 273-FZ // *Sobranie zakonodatel'stva RF*. 31.12.2012. № 53 (ch. 1). St. 7598 = Russian Federation. Laws. On Education in the Russian Federation: Federal Law of December 29, 2012 No. 273-FZ//*Collection of Legislation of the Russian Federation*. 31.12.2012. No. 53 (part 1). Art. 7598.

15. Rossijskaja Federacija. Zakony. Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii : Federal'nyj zakon ot 30 dekabrja 2001 g. № 197-FZ // *Sobranie zakonodatel'stva RF*, 07.01.2002, № 1 (ch. 1). St. 3 = Russian Federation. Laws. Labor Code of the Russian Federation: Federal Law of December 30, 2001 No. 197-FZ//*Collection of Legislation of the Russian Federation*, 07.01.2002, No. 1 (part 1). Art. 3.

16. Spravochnik kvalifikacionnyh trebovanij k special'nostjam, napravlenijam podgotovki, znanijam i umenijam, kotorye neobhodimy dlja zameshhenija dolzhnostej gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby s uchetom oblasti i vida professional'noj sluzhebnostej dejatel'nosti gosudarstvennyh grazhdanskih sluzhashhih (utv. Mintrudom Rossii) // Dokument opublikovan ne byl. Dostup iz sistemy «Konsul'tant Pljus» = Handbook of qualification requirements for specialties, areas of training, knowledge and skills that are necessary for the replacement of public civil service positions, taking into account the field and type of professional work of public civil servants (approved by

Ministry of Labor of Russia) // The document was not published. Access from Consultant Plus.

17. Staroverova K. O. Upravlenie personalom v tamozhennyh organah = Personnel management in customs authorities: uchebnik i praktikum dlja vuzov. Moskva : Jurajt, 2023. 240 s.

18. Umanskaja V. P. Gosudarstvennoe upravlenie i gosudarstvennaja sluzhba v sovremennoj Rossii = Public administration and public service in modern Russia : monografija / V. P. Umanskaja, Ju. V. Malevanova. Moskva : Norma, 2020. 176 s.

19. Fotina L. V. Tehnologii kadrovyh praktik na gosudarstvennoj sluzhbe: master-klass: uchebnik i praktikum dlja vuzov = Technologies of personnel practices in the public service: master class: textbook and workshop for universities / pod obshej redakciej L. V. Fotinoj. Moskva : Jurajt, 2023. 392 s.

Статья поступила в редакцию 26.04.2023; одобрена после рецензирования 13.05.2023; принята к публикации 01.06.2023.

The article was submitted on 26.04.2023; approved after reviewing 13.05.2023; accepted for publication on 01.06.2023