



Критерии отбора выпускников организаций СПО для продолжения образования по программам подготовки госслужащих

А. А. Факторович¹ ✉, А. Я. Данилюк², Л. Н. Куртеева¹

¹Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС), Москва, Российская Федерация

²Российская академия образования, Москва, Российская Федерация

✉ afactorovich@nark.ru

Аннотация

Введение. В статье представлены критерии отбора выпускников профессиональных образовательных организаций для приоритетного продолжения обучения в вузах, реализующих профильные программы подготовки государственных служащих. Расширение воронки потенциальной целевой аудитории для госслужбы за счет включения в нее студентов колледжей соответствует возрастающему спросу на квалификации «полного цикла», сочетающие характерные для программ высшего образования фундаментальную теоретическую подготовку и общие компетенции для карьерного развития с глубокой практической подготовкой, отличающей лучшие программы СПО. Авторами использована методология «обратного дизайна»: перечень критериев является производным от эталонного компетентностного портрета государственного служащего как человека служения.

Цель. Обоснование критериальной рамки для отбора выпускников профессиональных образовательных организаций, способных к получению квалификации, необходимой для государственной службы.

Методы. Использованы методы анализа содержания нормативных документов, систематизации актуальной правовой информации, научных и научно-методических источников, моделирования системы требований, экспертной оценки и парных сравнений.

Результаты. Составлен и обоснован перечень критериев, предоставляющих возможность не только отбора выпускников колледжей и построения их бесшовной образовательной траектории, но и раннего обнаружения потенциальных для продолжения обучения в вузе кандидатов и последовательного формирования у них компетенций, актуальных для государственных служащих.

Научная новизна. Обоснован критериальный подход к отбору выпускников колледжей – потенциальных абитуриентов вузов, разработана система критериев, сопровождаемая дескрипторами и рекомендациями по их оценке, обеспечивающая своевременное выявление и опережающую подготовку молодых людей, предрасположенных и мотивированных к государственной службе.

Практическая значимость. Результаты исследования могут быть использованы образовательными организациями для организации работы по выявлению и отбору потенциальных абитуриентов профильных для госслужбы направлений подготовки.

Ключевые слова: подготовка государственных служащих, компетенции государственного служащего, среднее профессиональное образование, СПО, отбор потенциальных абитуриентов, выпускник колледжа, бесшовное образование, оценка компетенций, кадровый резерв, социальный лифт

Финансирование. Исследование выполнено в соответствии с государственным заданием РАНХиГС на 2025 год в рамках научно-исследовательской работы «Разработка модели реализации преемственных программ среднего общего, среднего профессионального и высшего образования в сфере подготовки госслужащих».

Для цитирования: Факторович А. А., Данилюк А. Я., Куртева Л. Н. Критерии отбора выпускников организаций СПО для продолжения образования по программам подготовки госслужащих. 2025. Т. 13. № 1. С. 72–87. <https://doi.org/10.52944/PORT.2025.61.2.003>

Статья поступила в редакцию 28 апреля 2025 г., поступила после рецензирования 7 мая 2025 г. принята к публикации 12 мая 2025 г..

Original article

Selection criteria for graduates of vocational education programs to continue their education in civil service training programs

Alla A. Faktorovich¹ ✉, Aleksandr Ya. Daniliuk², Larisa N. Kurteeva¹

¹Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA), Moscow, Russian Federation

²Russian Academy of Education, Moscow, Russian Federation

✉ afactorovich@nark.ru

Abstract

Introduction. The article presents the criteria for selecting graduates of vocational educational organisations for priority continuation of studies at universities that implement specialised training programmes for government employees. The expansion of the pool of potential candidates for the civil service by including college students corresponds to the increasing demand for comprehensive qualifications that combine fundamental theoretical training and general competences for career development with deep practical training that distinguishes the best vocational education programmes. The authors used the methodology of ‘reverse design’: the list of criteria is derived from the reference competence profile of a civil servant.

Aim. The aim of the study was to substantiate the criteria framework for the selection of graduates of vocational educational programmes capable of obtaining qualifications necessary for public service.

Methods. The methods of analysis of the content of regulatory documents, systematisation of relevant legal information, scientific and methodological sources, modelling of the system of requirements, expert assessment and pairwise comparisons are used.

Results. The study has compiled and substantiated a list of criteria that is useful not only for selecting college graduates and building their ‘seamless’ educational trajectory, but also for identifying potential candidates for continuing their studies at university and for consistently developing their competences relevant to government employees.

Scientific novelty. A criteria-based approach to the selection of college graduates — potential university applicants — has been substantiated; a criteria system has been developed, accompanied by descriptors and recommendations for their assessment, ensuring timely identification and advanced training of young people predisposed and motivated to pursue public service.

Practical significance. The results of the study can be used by educational organisations to organise work on identifying and selecting potential applicants for civil service-related areas of training.

Keywords: training of civil servants, selection criteria for applicants, competencies of a civil servant, seamless education, secondary vocational education, college graduate, assessment of competencies, talent pool, social lift

Funding. The study was carried out in accordance with the state task of the RANEPA for 2025 within the framework of research work «Development of a model for the implementation of successive programs of secondary general, secondary vocational and higher education in the field of training civil servants».

For citation: Faktorovich, A. A., Daniliuk, A.Ya., & Kurteeva, L. N. (2025). Selection criteria for graduates of vocational education programs to continue their education in civil service training programs. *Vocational Education and Labour Market*, 13 (1), 72–87. (In Russ.) <https://doi.org/10.52944/PORT.2025.61.2.003>

Received April 28, 2025.; revised May 7, 2025; accepted May 12, 2025.

Введение

Определяющим фактором реализации стратегических целей Российской Федерации является эффективно работающая система государственного управления. Государственные решения производны от квалификации и уровня результативности профессиональной деятельности государственных служащих. Эти хрестоматийно очевидные тезисы в современных условиях, связанных с геополитическим напряжением, задачей достижения технологического суверенитета, обеспечения национальной безопасности, приобретают особое звучание.

Вопросы профессионализма и в целом развития человеческого потенциала Российской Федерации, в том числе на государственной службе, широко представлены в отечественном дискурсе. Поисковый запрос «кадровый потенциал государственной службы» на портале eLIBRARY.ru показывает, что стабильный рост интереса к теме начался с середины 2010-х годов. Среди приоритетных направлений исследований особое место занимают вопросы привлечения, профессиональной социализации и адаптации молодых государственных служащих (Абрамов и др., 2023; Зайцева, Нежина, 2019; Муравьева, Хамалинский, 2019; Проскура, Торгунакова, 2021; Родюкова, 2022; Симонова, Терских, 2019).

С омоложением кадрового состава связываются надежды на внедрение инновационных управленческих практик, свежий взгляд на профессиональную деятельность, мотивацию к изменениям. Органы государственной власти применяют различные методы привлечения молодых специалистов на госслужбу, среди которых: классический и event-рекрутинг, тематические конференции, конкурсы, стажировки, практики и др.

(Зайцева, Нежина, 2019). Однако, как правило, внимание сфокусировано на работе со школьниками и студентами вузов, контингент обучающихся в колледжах и техникумах, за редким исключением, остается вне поле зрения, несмотря на то что, во-первых, для ряда должностей достаточно среднего профессионального образования, а во-вторых, СПО может стать одной из ступеней в многоуровневой системе подготовки кадров для государственной службы.

Расширение воронки потенциальной целевой аудитории для госслужбы за счет включения в нее студентов колледжей соответствует возрастающему спросу на квалификации «полного цикла», сочетающие характерные для программ высшего образования фундаментальную теоретическую подготовку и общие компетенции для карьерного развития с глубокой практической подготовкой, отличающей лучшие программы СПО.

Отраслевая специфика СПО обеспечивает «баланс профильности» в компетентностном портфеле будущего государственного служащего. По целому ряду видов служебной деятельности необходима двойная квалификация – собственно управленческая и специализированная (в сфере инженерии, здравоохранения, природопользования и др.). Как правило, обеспечивается такой запрос за счет двух сценариев: 1) базовое высшее образование по специальности «Государственное и муниципальное управление» + дополнительное профессиональное образование отраслевой направленности; 2) базовое отраслевое высшее образование + дополнительное профессиональное образование по программе «Государственное и муниципальное управление». Эти варианты характерны для традиционного маршрута - из школы в вуз. Преемственность по линии «СПО – вуз» позволит получать двойную квалификацию государственного служащего в максимально сокращенные сроки и опираться на первичную отраслевую профессиональную идентификацию выпускника при определении направления дальнейшей работы на государственной службе.

Возможность продолжения обучения в вузе открывается для любого обучающегося по программам СПО. Он может выбрать направление подготовки, родственное профессии или специальности, по которой обучался (в этом случае сдача ЕГЭ не предполагается), или изменить профиль, сдать ЕГЭ и учиться по образовательной программе, содержащей не связанной с программой СПО. Но возможен и иной, по сравнению со сложившейся практикой, сценарий для наиболее мотивированных, ориентированных на государственную службу студентов: льготные условия поступления (возможно, без вступительных испытаний или по особому конкурсу), повышенная стипендия, индивидуальный учебный план в вузе, получение дополнительных квалификаций, стажировки в органах власти. Однако студенты, для которых будет предусмотрен подобный сценарий, должны соответствовать критериям отбора, определение и обоснование которых будет приведено ниже.

Методы

Определение критериев отбора перспективных для госслужбы студентов потребовало отбора источников информации на основе принципа

содержательной полноты данных: нормативно-правовой информации, методической литературы, материалов различных исследований по вопросам подготовки управленческих кадров.

Для составления представленного в статье набора критериев были использованы методы моделирования, экспертной оценки и парных сравнений.

Результаты и обсуждение

Понятие критерия, в силу широкой применимости, имеет различные дефиниции, но наиболее распространенным можно считать следующие:

- критерий – мера оценки, определения, сопоставления явления или процесса, признак, являющийся основой для классификации¹;
- критерий – признак, на основании которого производится оценка, определение или классификация чего-либо; мерило суждения, оценки².

Оба определения подчеркивают, что критерий является инструментом анализа явлений и процессов, позволяет их оценивать и классифицировать на основании совокупности характеристик. В самом общем виде его можно рассматривать как некий стандарт или правило, которое позволяет вынести аргументированное суждение. Применительно к процедурам отбора кандидатов на замещение должностей, в том числе должностей госслужащих, это означает, что выделяемый критерий должен обеспечивать возможность измерения для обоснованного вынесения суждений об эффективности личности или предсказания характера поведения человека, результатов его деятельности.

К критериям предъявляются определенные требования:

- *валидность*: релевантность целям оценки;
- *надежность*: постоянство результатов независимо от того, кто, когда и в каких условиях применяет критерий;
- *полнота*: набор критериев должен отражать все существенные характеристики, значимые для отбора претендентов;
- *неизбыточность*: число критериев должно быть минимально необходимым для решения задачи, критерии не должны дублировать друг друга по своему содержанию;
- *прозрачность*: содержание и смысл критериев должны однозначно пониматься всеми участниками процесса принятия решения.

Определение перечня критериев отбора выпускников профессиональных образовательных организаций для продолжения обучения по программам подготовки госслужащих целесообразно проводить, применяя принцип «обратного» дизайна: от создания эталонного портрета госслужащего к установлению правил отбора студентов. Заданная планка требований («золотой стандарт») позволит составить описание «входного» уровня, предполагающего способность и готовность к обучению в вузе и последующей карьере в органах публичной власти.

Иными словами, сначала мы определяем, какими хотим видеть современных государственных служащих, какой круг функций и при помощи каких компетенций они должны выполнять. При наличии ответа на этот

¹ Социологический энциклопедический словарь. Москва: ИНФРА М-НОРМА, 1998.

² Большая советская энциклопедия. Т. 13. Москва: Советская энциклопедия, 1973.

вопрос формирования контингента перспективных студентов становится обоснованным, а не случайным. Исходя из понимания конечного результата и с учетом идеи развития, формулируются задачи по минимально достаточному уровню подготовки и мотивации обучающихся в точке перехода от СПО к высшему образованию.

Требования к профессионализму кандидатов на позицию госслужащего, предполагающие сочетание базовых, функциональных и специальных компетенций, установлены Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (от 27.07.2004 № 79-ФЗ). Независимо от должностной позиции госслужащего обязательным условием является сформированность общих компетенций, или «мягких» навыков: стратегического мышления, способности к командному взаимодействию, к работе в условиях мультизадачности, персональной эффективности, ориентации на результат, гибкости и готовности к изменениям¹.

Понимание государственного служащего как человека служения обуславливает описание также и комплекса необходимых личностных качеств, ценностных ориентиров - предикторов успешной деятельности в органах публичной власти: уважение прав и свобод человека, патриотизм, корректность и внимательность в обращении с гражданами, беспристрастность, уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, вежливость, доброжелательность, аккуратность, честность, добросовестность, справедливость.

Очевидно, что при отборе выпускников СПО, ориентированных на продолжение обучения по программам подготовки государственных служащих, приоритетной должна стать оценка мотивации и общих компетенций. Иными словами – предрасположенности к работе в органах публичной власти и интереса к ней.

Общие компетенции для обучающихся по образовательным программам СПО установлены федеральными государственными образовательными стандартами (ФГОС). Однако компетенции, приведенные в ФГОС, не раскрываются через набор дескрипторов (умений, знаний), обеспечивающих прозрачную и понятную логику их оценки и развития. Восполнить этот дефицит можно, обратившись к моделям компетенций, представленным в научном и экспертном дискурсе.

В качестве необходимого методического источника использованы перечни компетенций, предложенные специалистами РАНХиГС (Модель компетенций..., 2020; Синягин, 2019), АНО «Россия – страна возможностей» (Комиссаров и др., 2020), а также Рамка общих компетенций, сформированная Национальным агентством развития квалификаций (Данилюк и др., 2021). Выбор такой методической базы обусловлен тем, что все перечисленные выше модели носят агрегированный, универсализированный характер, выстроены в результате анализа и систематизации большого массива данных, интеграции сложившихся в научном дискурсе и практических кейсах подходов, содержат раскрывающие содержание каждой компетенции индикаторы. Кроме того, документы

¹ Методический инструментарий по установлению квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы. Версия 4.0 (утв. Министерством труда и социальной защиты РФ). <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/406644615>

были апробированы, сопровождаются рекомендациями по применению, в том числе по отбору (разработке) инструментария для оценки и развития компетенций.

На основании анализа и сопоставления требований ФГОС СПО и отобранных нами моделей была составлена матрица соответствия, приведенная в табл. 1.

Отдельно остановимся на одной из компетенций ФГОС СПО: проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей, в том числе с учетом гармонизации межнациональных и межрелигиозных отношений, применять стандарты антикоррупционного поведения (ОК. 6). Это требование имеет принципиальное значение для отбора студентов – потенциальных кандидатов на позиции госслужащих. Очевидно, что кадровым службам госорганов целесообразно рассматривать в качестве претендентов на вакансии ту категорию молодых специалистов, для которой ключевой ценностью является возможность приносить пользу своей стране и обществу и стремление к профессиональному развитию. Таких кандидатов можно привлекать и мотивировать смыслом и амбициозными задачами, даже если уровень заработной платы на вакантной должности ниже среднерыночного. При этом, поскольку сформированность гражданско-патриотической позиции представляет собой скорее ценностную ориентацию, чем компетенцию, для ее оценки могут быть использованы косвенные свидетельства (прокси-переменные).

На состав критериев, помимо анализа и систематизации формальных и неформальных требований к государственным служащим, также повлияли несколько значимых тезисов.

1. *Направленность обучения, профессия (специальность) обучающихся не является дифференцирующим признаком при отборе кандидатов для продолжения обучения по программам подготовки госслужащих*, но влияет на сценарий (траекторию) обучения. В случае совпадения профиля программ СПО и высшего образования могут быть разработаны преемственные, бесшовные учебные планы, позволяющие высвободить значительный резерв времени, которое можно использовать для более активного вовлечения студентов в проектную работу, для организации стажировок.¹ Непрофильность профессии или специальности не должна становиться барьером (стоп-критерием), если выпускник демонстрирует готовность и способность к продолжению обучения по программам подготовки госслужащих. Кроме того, квалификация, полученная по окончании колледжа или техникума, может быть востребованным дополнением к квалификации, присваиваемой по завершении обучения в вузе².

¹ Анализ статей «Справочника квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки (к укрупненным группам специальностей и направлений подготовки), к профессиональному уровню, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих» показывает, что по областям и видам служебной деятельности установлен широкий, достаточно вариативный перечень направлений подготовки (специальностей), однако самыми частотными (востребованными) являются укрупненные группы направлений подготовки (далее – УГН) «Экономика и управление», «Юриспруденция».

² Выше уже говорилось о том, что по целому ряду видов служебной деятельности необходима двойная квалификация – собственно управленческая и специализированная.

Таблица 1 / Table 1

Интегрированные дескрипторы для общих компетенций выпускников образовательных программ СПО

Integrated descriptors for the soft skills of vocational education programs graduates

Общие компетенции ОГОС	Сопоставимые компетенции других моделей	Дескрипторы ¹	
		Умения	Знания
ОК 01. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам	Решение проблем и принятие решений Планирование и организация Управленческая компетентность Ориентация на результат Настойчивость, целеустремленность	Анализировать ситуацию и ее изменения, идентифицировать проблемы и причины их возникновения Моделировать разные варианты развития ситуации Принимать взвешенные решения, в том числе непопулярные, на основе собранных данных Решать различные типы практических задач с элементами проектирования и принимать решения с учетом зоны своей компетенции: – декомпозировать (конкретизировать) задачу; – выбирать или моделировать способы решения с учетом условий, возможного развития ситуации и последствий принимаемых решений; – принимать решения в условиях неполноты информации, при наличии альтернативных сценариев; – анализировать риски и потенциальные ограничения; – определять приоритеты при планировании решения задачи; – корректировать план с учетом промежуточных результатов, изменения условий деятельности Брать на себя ответственность за принятое решение	Общие правила и логика анализа Понятие об иерархии целей (задач), требования к их определению при декомпозиции; Соотношение цель (задача) – способы решения и необходимые ресурсы – результаты Понятие о полноте и неполноте информации; Возможность различных способов решения Требования к плану, определению способов решения задач Понятие об обратной связи и коррекции деятельности
ОК 02. Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности	Работа с информацией: – поиск и анализ информации, в том числе с использованием ИКТ, оценка информации; – преобразование и создание информации; – обмен информацией (деловая коммуникация)	Самостоятельно искать информацию в различных источниках, в том числе в локальных базах данных или в сети Интернет Выбирать релевантную информацию Отличать факты от мнений Устанавливать взаимосвязи между разрозненными данными и информацией, полученной из разных источников, выявлять закономерности и неочевидные взаимосвязи Анализировать информацию, представленную в различных формах (текстовой, числовой, графической, звуковой и видеoinформации) Соблюдать общие меры безопасности при работе в локальных сетях и в сети Интернет. Преобразовывать данные, в том числе с использованием информационно-коммуникационных технологий, например: перевод аналоговой информации в цифровую, текстовой – в графическую и наоборот и т. п. Структурировать информацию для размещения, сохранения и быстрого доступа	Признаки достоверности информации Приемы структурирования информации Формы представления информации Современные информационные системы и цифровые устройства, порядок их применения
ОК 09. Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках	Анализ информации и выработка решений Критичность	Создавать на основе аналогов тексты деловой переписки, официальные письма, планы, алгоритмы, технологические карты, материалы для презентации решений и результатов работ, в том числе в цифровой среде	Общие меры безопасности при работе в локальных сетях и в сети Интернет Лексические и грамматические особенности делового стиля речи
ОК 05. Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей	Обмен информацией (деловая коммуникация) Коммуникация и влияние Коммуникативная грамотность Коммуникативность	Вести деловую коммуникацию, в том числе с использованием интернет-сервисов Выбирать оптимальную стратегию и тактику общения с учетом особенностей ситуации и участников коммуникации Устно и письменно передавать информацию с учетом контекста общения Четко аргументировать свою позицию. Соблюдать нормы литературного языка Понимать участников общения, уточнять информацию, конкретизировать, задавать вопросы Применять техники активного слушания Корректно отстаивать свои интересы, права и линию поведения в ситуации внешнего давления Распознавать эмоции и мотивы собеседника Создавать сеть профессионально полезных контактов Соблюдать сетевой этикет при коммуникации через Интернет	Нормы литературного языка Правила оформления документов Правила сетевого этикета

¹ При подборе дескрипторов учитывалось, что в соответствии уровнями квалификации, признанными в Российской Федерации, образовательные программы СПО соответствуют пятому уровню квалификации (Приказ Минтруда России №148н от 12.04.2013 года)

Общие компетенции ФГОС	Сопоставимые компетенции других моделей	Дескрипторы ¹	
		Умения	Знания
ОК 04. Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде	Работа в команде и управление людьми Лидерство Партнерство Эмоциональный интеллект	Понимать и разделять нормы и правила группы (команды), действовать в соответствии с ними Направлять свою деятельность на общую цель: инвестировать свои личностно-профессиональные ресурсы (идеи, время, способности, эмоции и др.) для достижения командного результата Принимать свою роль в процессе командной работы и следует ей Применять техники организации внутрикомандного взаимодействия, стимуляции активности пассивных участников, стимулирования креативности группы, мозгового штурма и др. Выстраивать деловые отношения с руководством и членами группы Управлять своими эмоциями и эмоциями других людей Руководить малой группой Распределять задачи, координировать командную работу Мотивировать, оказывать профессиональную и психологическую поддержку членам группы Пресекать конфликты на стадии зарождения или их эффективно разрешать	Методы мотивации и организации работы команды, техники управления конфликтами Техники организации внутрикомандного взаимодействия
ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по правовой и финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях	Самоменеджмент: работа в условиях изменений, самоорганизация и самоконтроль; профессиональное развитие и карьера Саморазвитие Лидерство Стрессоустойчивость Готовность к изменениям и развитию Креативность	Адекватно оценивать свою квалификацию и компетенции Планировать повышение квалификации и карьерный рост Использовать приемы самомотивации и саморегуляции, профилактики профессионального выгорания Самообучаться в процессе деятельности Решать задачи качественно и в срок, управлять рабочим временем Рационально организовывать труд, проявлять внимательность и аккуратность, точность и упорядоченность действий, выстраивать деятельность на принципах бережливого производства Работать в условиях появления новых технологий Оперативно перестраивать свою работу в соответствии с изменениями Сохранять продуктивность в сложных ситуациях Соблюдать требования охраны труда, грамотно и эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях Оценивать меру ответственности за свои действия (бездействие) Использовать средства физической культуры для укрепления здоровья	Возможные траектории профессионального развития и самообразования Требования охраны труда, принципы бережливого производства Порядок действий в чрезвычайных ситуациях Роль физической культуры в общекультурном, профессиональном и социальном развитии человека Основы здорового образа жизни Средства профилактики перенапряжения
ОК 07. Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, применять знания об изменении климата, принципы бережливого производства, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях			
ОК 08. Использовать средства физической культуры для сохранения и укрепления здоровья в процессе профессиональной деятельности и поддержания необходимого уровня физической подготовленности			

2. Каждый из критериев должен быть конкретизирован через перечень показателей: под показателем понимается фактическая информация, которая применяется для количественной или качественной оценки; иными словами, показатель – сформированное на основе соглашения (условное) значение, используемое в качестве измерения по определенному критерию, обобщенная характеристика какого-либо объекта, процесса или его результата, понятия или их свойств. Показатели должны включать как прямые, так и латентные признаки с соответствующими инструментами оценки для каждой из категорий.

3. *Состав критериев и показателей подбирается с учетом преимущественного использования принципа очевидной валидности:* опоры на оценку поведенческих сценариев, которые можно наблюдать в режиме «здесь и сейчас», или документированных результатов деятельности. При этом показатели могут носить и количественный и качественный характер.

4. *Оценка сформированности установленных критериев может проводиться единожды и фиксировать финальный результат* (констатирующая модель), но может быть перманентной, обеспечивающей последовательное формирование необходимых компетенций у обучающихся, проявивших интерес к государственной службе и отдельные способности, однако не соответствовавших всему набору установленных требований (развивающая модель).

Последний тезис, предполагающий этапность в работе с контингентом потенциальных абитуриентов профильных для госслужбы направлений подготовки (специальностей), во-первых, ориентирован на становление и развитие личностных качеств, общих компетенций, необходимых для освоения и реализации социально-трудовой роли человека служения, во-вторых, выполняет функцию фильтра, который при достаточно широкой воронке в итоге позволит отобрать тех обучающихся, чьи личностные качества, ценностные установки, способности соответствуют требованиям государственной службы.

Перечень критериев, обоснование выбора и показатели по каждому из них, а также возможные процедуры оценивания (источники информации, необходимая для оценивания) приведены в табл. 2.

Выделенные критерии могут быть рядоположенными, иметь одинаковый вес и предполагать дихотомический подход к оценке (наличие или отсутствие), исключающий вариант частичного проявления критерия или его уровневость (низкая, средняя или высокая степень представленности). Для общих компетенций, мотивации и профессионально значимых личностных качеств необходимо, в свою очередь, установить, какой результат их проверки будет свидетельством выполнения заданных критериев. Поскольку инструментом оценки по этим критериям, как правило, является психометрия или специализированное психологическое тестирование, результат будет определяться в зависимости от методики применения соответствующего инструментария. Для критериев 2 и 3 при таком подходе положительное значение будет устанавливаться при наличии хотя бы одного выполненного проекта (при этом руководство проектом или просто участие в нем дифференцирующим признаком не будет) и при наличии членства хотя бы в одном органе или объединении (независимо от роли – исполнительской или лидерской).

В случае равновесности критериев максимально возможный результат будет составлять 7 баллов. При этом снижение этой планки будет означать, что какой-то из критериев не достигнут. Тогда закономерным становится вопрос, допустимо ли невыполнение одного из критериев. Если да, то значит, этот критерий несуществен и может быть вообще исключен из перечня. Таким образом, при дихотомической шкале предполагается стопроцентное выполнение всех критериев.

Таблица 2 / Table 2

Критерии отбора выпускников программ СПО для продолжения образования
по программам подготовки госслужащих
Selection criteria for graduates of vocational education programs to continue their
education in civil service training programs

Наименование критерия	Показатели	Обоснование целесообразности использования	Источники информации / технологии оценивания
Критерии, основанные на косвенных свидетельствах (прокси-переменных)			
1. Образовательные достижения (результаты освоения образовательной программы)	Средний балл не ниже 4 по результатам освоения образовательной программы (средний балл приложения к диплому о среднем профессиональном образовании или средний балл результатов аттестаций за период обучения)	Характеризуют способность к организации познавательной деятельности, уровень знаний, общей и общепрофессиональной эрудиции, дисциплинированность, нацеленность на результат, ответственность, мотивацию к продолжению обучения	Ведомости промежуточных и государственной итоговой аттестаций за период обучения Приложение к диплому о среднем профессиональном образовании
	Средний балл по дисциплинам общегуманитарного и социально-экономического цикла не ниже 4,5	Достижения по «профильным» дисциплинам характеризуют интерес, мотивацию, способности и готовность к продолжению обучения по программе «Государственное и муниципальное управление»	
	Средний балл по гуманитарным дисциплинам общеобразовательного цикла не ниже 4,5		
2. Достижения в проектной деятельности	Подтвержденное документально участие в социальных проектах (наличие грамот, благодарностей, сертификатов).	Опыт социального проектирования, проактивной общественной деятельности, выполнения управленческих функций важен как «профессиональная проба», протопрофессиональная деятельность	Портфолио достижений
3. Опыт общественной, в том числе управленческой, деятельности	Членство в студенческих объединениях, органах студенческого самоуправления		
Критерии, предполагающие сочетание прямой и косвенной оценки			
4. Сформированность общих компетенций	Не ниже 5 уровня в соответствии с Рамкой общих компетенций (Данилюк и др., 2021)	Общие компетенции являются ядром требований к кандидату на позицию государственного служащего	Оценка динамики развития с использованием специализированного тестового инструментария (срезы не менее 1 раза в год) Обобщенные результаты наблюдений в процессе освоения образовательной программы (анкетирование преподавателей, мастеров производственного обучения)
5. Мотивация	Наличие интереса к государственной гражданской службе, руководящей работе, выраженная мотивация достижений*	Предикторы, определяющие успешность деятельности	Психологическое тестирование
6. Профессионально значимые личностные качества	Стрессоустойчивость, активная жизненная позиция, готовность к самостоятельности и риску; задатки лидера, ответственность, честность, принципиальность, нравственная устойчивость	Обязательные составляющие профессионального портрета государственного служащего, обусловленные пониманием государственного служащего как человека служения, социального коммуникатора	Психологическое тестирование Лонгитюдное наблюдение с обобщением результатов в оценке педагогов (может быть организовано с использованием адаптированной методики оценки «360 градусов»)

Наименование критерия	Показатели	Обоснование целесообразности использования	Источники информации / технологии оценивания
Критерий, связанный с прямой оценкой			
7. Соответствие базовым требованиям к государственным служащим	Знание русского языка, права, обществоведения, особенностей государственной службы и государственного управления, информационных технологий**.	Критерий может работать как дополнительный, использоваться на последнем этапе отбора. Определенный уровень владения базовыми для госслужащего знаниями позволит адресно выстраивать работу над его повышением в ходе обучения по программе высшего образования	Адаптированный оценочный инструментарий, разработанный на основе тестовых заданий для государственных служащих

**Для критериев 5 и 6 значения показателей должны быть уточнены в соответствии с требованиями применного психологического инструментария оценки.*

***Более точное значение устанавливается в соответствии со шкалой тестирования, например, критерий может считаться выполненным при результативности теста не менее 75 % правильных ответов. При этом рекомендуется использовать задания, одинаковые по сложности, чтобы оптимизировать систему расчетов.*

Более гибкой будет модель оценки критериев с установлением «веса» для каждого из них. Определение «весов» критериев требует тщательного анализа. Один из способов – использование метода парных сравнений, когда критерии сопоставляются по степени важности. Также можно использовать экспертные оценки или опросы, чтобы определить, какие критерии наиболее важны для заинтересованных сторон.

Кроме весовой дифференциации могут быть установлены разные значения по определенным критериям. Например, по критерию 2 диапазон может быть от 0 до 3 баллов: 0 – отсутствие опыта проектной деятельности; 1 – участие хотя бы в одном проекте; 2 – участие в нескольких проектах; 3 – опыт руководства проектом. Для критерия 3 возможен следующий набор значений: 0 – отсутствие членства в органах и объединениях; 1 – членство в органах или объединениях; 2 – лидерская позиция в органе или объединении.

Предложения по весовой категории и значениям критериев приведен в табл. 3.

Таблица 3 / Table 3

«Веса» и значения критериев
Weights and criteria values

Наименование критерия	Значение критерия	Вес критерия
1. Образовательные достижения (результаты освоения образовательной программы)	0–1	0,2
2. Достижения в проектной деятельности	0–1–2–3	0,1
3. Опыт общественной, в том числе управленческой деятельности	0–1–2	0,05
4. Сформированность общих компетенций	0–1	0,2
5. Мотивация	0–1	0,2
6. Профессионально значимые личностные качества	0–1	0,2
7. Соответствие базовым требованиям к государственным служащим	0–1	0,05

Перечень критериев предполагает, что отбор потенциальных абитуриентов программ подготовки государственных служащих проводится на основании представленных документов, а также по результатам отборочного тестирования. Дополнительно могут быть предусмотрены конкурсные процедуры, включающие, в частности, индивидуальное собеседование, анкетирование, тестирование, подготовку реферата и другие процедуры.

Заключение

Обоснованная, методически выверенная рамка критериев – эффективный инструмент прозрачного, понятного отбора выпускников, перспективных для освоения программ подготовки госслужащих и ориентированных на карьеру в органах публичной власти. Это не способ сепарации или дискриминации, а механизм развития, базирующийся на объективной оценке предикторов успешной деятельности в сфере государственного управления.

Своевременный отбор предрасположенных к государственной службе студентов программ СПО позволяет решать ряд задач:

- выявление талантливой молодежи, обладающей необходимым потенциалом для успешного прохождения государственной службы;
- профессиональная ориентация перспективных молодых людей, обеспечение освоения студентами колледжей и техникумов компетенций, необходимых для успешной служебной деятельности;
- организация понятного по действиям социального лифта для способных профессионалов;
- обеспечение преемственности образовательных программ среднего профессионального и высшего образования в части требований к качеству подготовки выпускников, ориентированных на прохождение государственной службы;
- формирование кадрового резерва с целью последующего трудоустройства и обеспечения востребованности кадрового потенциала перспективных выпускников образовательных организаций, проявивших свои способности в рамках освоения программ СПО.

Список литературы

1. Абрамов Р. А., Сурилов М. Н., Денисова А. И. Восприятие карьеры и мотивация молодых специалистов в сфере государственного и муниципального управления // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия «Экономика». 2023. № 3. С. 79–98. <https://doi.org/10.25688/2312-6647.2023.37.3.07>
2. Данилюк А. Я., Клинк О. Ф., Факторович А. А. Рамка общих компетенций: назначение и применение // Национальная система квалификаций России. 2021. № 2. С. 74–86
3. Зайцева Т. В., Нежина Т. Г. Привлечение молодежи на государственную и муниципальную службу: опыт регионов России // Вопросы государственного и муниципального управления. 2019. № 1. С. 160–189.
4. Комиссаров А. Г., Степашкина Е. А., Соболева О. Б., Гужеля Д. Ю., Селезнев П. С. Методология оценки надпрофессиональных компетенций

в российских образовательных организациях // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. 2022. Т. 12 (6). С. 53–62. <https://doi.org/10.26794/2226-7867-2022-12-6-53-62>

5. Модель компетенций команды цифровой трансформации в системе государственного управления / Под ред. Шклярчук М. С., Гаркуши Н. С. Москва: РАНХиГС, 2020. 84 с.

6. Муравьева А. О., Хамалинский И. В. Профессиональная социализация молодых государственных служащих как фактор развития кадрового потенциала государственной службы // E-Scio. 2019. № 8(35). С. 236–246.

7. Проскура М. А., Торгунакова А. В. Мотивация молодых специалистов к поступлению на государственную гражданскую службу // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. 2021. № 11(3). С. 115–121. <https://doi.org/10.26794/2226-7867-2021-11-3-115-121>

8. Рогожкин А. Отбор и подбор молодых специалистов на государственную гражданскую службу из опыта аппарата Совета Федерации // Кадровик. 2012. №3. С. 183–188.

9. Родюкова Т. Н. Привлечение и удержание молодых специалистов как способ решения кадровых проблем на государственной гражданской и муниципальной службе // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2022. № 12. С. 91–96. <https://doi.org/10.23672/SAE.2022.48.60.001>

10. Симонова А. П., Терских М. В. Организация государственных PR-мероприятий для молодежи с целью улучшения имиджа Правительства Москвы как работодателя (на примере программы стажировки) // Социально-экономические явления и процессы. 2019. № 3(107). С. 54–60. [http://dx.doi.org/10.20310/1819-8813-2019-14-3\(107\)-54-60](http://dx.doi.org/10.20310/1819-8813-2019-14-3(107)-54-60)

11. Синягин Ю. В. Факторы, условия и биографические предикторы успешной управленческой карьеры в системе государственной гражданской службы // Государственная служба. 2019. № 4. С. 6–21.

References

- Abramov, R. A., Surilov, M. N., & Denisova, A. I. (2023). Career perception and motivation of young professionals in the field of public and municipal administration. *Bulletin of the Moscow City Pedagogical University. Series «Economics»*, 3, 79–98. (In Russ.) <https://doi.org/10.25688/2312-6647.2023.37.3.07>
- Danilyuk, A. Ya., Klink, O. F., & Faktorovich, A. A. (2021). The framework of soft skills: purpose and application. *National Qualifications System of Russia*, 2, 74–86. (In Russ.)
- Komissarov, A. G., Stepashkina E. A., Soboleva, O. B., Guzhelya, D. Yu., & Seleznev, P. S. (2022). Assessing method for meta-professional competencies in Russian educational institutions. *Humanities and Social Sciences. Bulletin of the Financial University*, 12 (6), 53–62. (In Russ.) <https://doi.org/10.26794/2226-7867-2022-12-6-53-62>
- Muravyeva, A. O., & Khamalinsky, I. V. (2019). Professional socialization of young civil servants as a factor in the development of civil service personnel potential. *E-Scio*, 8 (35), 236–246. (In Russ.)
- Proskura, M. A., & Torgunakova, A. V. (2021). The motivation of young professionals to enter the civil service. *Humanities and Social Sciences. Bulletin of the Fi*

- nancial University*, 11(3), 115–121. (In Russ.) <https://doi.org/10.26794/2226-7867-2021-11-3-115-121>
- Rodyukova, T. N. (2022). Attraction and retention of young specialists as a way to solve personnel problems in the state civil and municipal service. *Humanities, Socio-Economic and Social Sciences*, 12, 91–96. (In Russ.) <https://doi.org/10.23672/SAE.2022.48.60.001>
- Rogozhkin, A. (2012) Selection of young specialists for the state civil service from the experience of the staff of the Federation Council. *Kadrovik*, 3, 183–188. (In Russ.)
- Shklyaruk, M. S., & Garkusha, N. S. (Eds.). (2020). *The competence model of the digital transformation team in the public administration system*. RANEPА. (In Russ.)
- Simonova, A. P., & Terskikh, M. V. (2019). Organization of public PR events for young people to improve the image of the government of Moscow as an employer (on the example of the internship program). *Social and Economic Phenomena and Processes*, 3(107), 54–60. (In Russ.) [http://dx.doi.org/10.20310/1819-8813-2019-14-3\(107\)-54-60](http://dx.doi.org/10.20310/1819-8813-2019-14-3(107)-54-60)
- Sinyagin, Yu.V. (2019). Factors, conditions and biographical predictors of a successful managerial career in the state civil service system. *Public Administration*, 4, 6–21. (In Russ.)
- Zaitseva, T. V., & Nezhina, T. G. (2019). Involving young people in state and municipal service: The experience of Russian regions. *Public Administration Issues* 1, 160–189. (In Russ.)

Информация об авторах

Факторович Алла Аркадьевна, д-р пед. наук, доцент, ведущий научный сотрудник Научно-образовательного центра развития образования института «Высшая школа государственного управления», Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации; заместитель генерального директора АНО «Национальное агентство развития квалификаций», ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3491-0339>, afactorovich@nark.ru

Данилюк Александр Ярославович, член-корреспондент РАО, д-р пед. наук, профессор, ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-9228-8180>, pedagogikada@yandex.ru

Куртеева Лариса Надировна, канд. пед. наук, ведущий научный сотрудник Научно-образовательного центра развития образования института «Высшая школа государственного управления», Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1070-1030>, kurteeva-ln@ranepa.ru

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Все авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

Information about the authors

Alla A. Faktorovich, Dr. Sci. (Pedagogy), Associate Professor, Leading Researcher, The Scientific and Educational Center for Educational Development

of the Institute “Graduate School of Public Management” of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration; Deputy Director of National Agency for Qualifications Development, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3491-0339>, afactorovich@nark.ru

Aleksandr Ya. Daniliuk, Corresponding Member of RAE, Dr. Sci. (Pedagogy), Professor, ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-9228-8180>, pedagogikada@yandex.ru

Larisa N. Kurteeva, Cand. Sci. (Pedagogy), Leading Researcher, The Scientific and Educational Center for Educational Development of the Institute “Graduate School of Public Management” of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1070-1030>, kurteeva-ln@ranepa.ru

Conflict of interests: the authors declare no conflict of interest.
All authors have read and approved the final manuscript.