

<https://doi.org/10.52944/PORT.2025.62.3.006>

Научная статья



Формирование контингента выпускников колледжей для продолжения образования по программам подготовки госслужащих

А. А. Факторович ✉, **Л. Н. Куртеева**

Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС),
Москва, Российская Федерация
✉ afactorovich@nark.ru

Аннотация

Введение. Предлагаемая статья содержательно связана с результатами исследования, опубликованными в предыдущем номере журнала¹. В развитие темы обеспечения преемственности программ среднего профессионального и высшего образования в системе подготовки государственных служащих авторы вслед за обоснованием критериев отбора наиболее перспективных выпускников СПО, которым может быть предложено продолжить обучение в вузе, приводят принципы и методику организации работы с отобранным контингентом, включая описание этапов отбора, участников каждого этапа и их задачи, особенности построения образовательного процесса, применяемых педагогических технологий, аудиторной и внеаудиторной деятельности обучающихся. При этом понятие «отбор» рассматривается не как инструмент селекции, а как основание для личностного и профессионального роста студентов.

Цель. Обоснование процедуры отбора выпускников профессиональных образовательных организаций, способных к продолжению обучения по программам подготовки государственных служащих.

Методы. Используются методы анализа содержания нормативных документов, систематизации актуальной правовой информации, научных и научно-методических публикаций, представленных в НЭБ (elibrary.ru), Киберленинке (cyberleninka.ru) и Google Scholar (scholar.google.ru). В рамках исследования был изучен опыт ряда проектов федеральных и региональных органов исполнительной власти по формированию молодежного кадрового резерва. Для описания процедуры отбора наиболее перспективных молодых людей, мотивированных на общественное служение, использовался проектный подход.

Результаты. Разработана процедура отбора и опережающей подготовки студентов колледжей для продолжения обучения в вузе и последующего поступления на государственную службу, приведены рекомендации по внедрению системы работы с кандидатами на региональном уровне.

Научная новизна. Обоснованы принципы отбора и последующего сопровождения студентов колледжей, ориентированных на получение высшего образования и последующую работу в органах государственной власти, определены

¹ Факторович А. А., Данилюк А. Я., Куртеева Л. Н. Критерии отбора выпускников организаций СПО для продолжения образования по программам подготовки госслужащих // Профессиональное образование и рынок труда. 2025. № 2. С. 72–87. <https://doi.org/10.52944/PORT.2025.61.2.003>

организационные и методические условия, обеспечивающие своевременность и эффективность процедуры выявления и опережающей подготовки молодых людей, предрасположенных и мотивированных к государственной службе.

Практическая значимость. Материалы статьи могут быть использованы профессиональными образовательными организациями, образовательными организациями высшего образования, организаторами профессионального образования и подготовки государственных служащих, центрами карьеры образовательных организаций, региональными органами исполнительной власти.

Ключевые слова: подготовка государственных служащих, выпускник СПО, отбор абитуриентов, молодежный кадровый резерв, бесшовное образование, преемственность образовательных программ, профессиональное образование

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., Куртеева Л. Н. Формирование контингента выпускников колледжей для продолжения образования по программам подготовки госслужащих // Профессиональное образование и рынок труда. 2025. Т. 13. № 3. С. 51–66. <https://doi.org/10.52944/PORT.2025.62.3.006>

Статья поступила в редакцию 15 июля 2025 г.; поступила после рецензирования 24 июля 2025 г.; принята к публикации 25 июля 2025 г.

Original article

Forming a pool of college graduates for further studies in civil service training programmes

Alla A. Faktorovich ✉, Larisa N. Kurteeva

Russian Presidential Academy of National Economy
and Public Administration (RANEPA)
Moscow, Russian Federation
✉ afaktorovich@nark.ru

Abstract

Introduction. This article builds on the findings presented in the previous issue of the journal¹. Continuing the discussion on ensuring the continuity between secondary vocational and higher education programmes in the training of civil servants, the authors – following their justification of selection criteria for the most promising secondary vocational education graduates eligible for further study at universities – present the principles and methodology for organising work with the selected student cohort. This includes a description of the selection stages, participants at each stage and their roles, the specific features of the educational process design, the applied teaching methods, and students' curricular and extracurricular activities. Importantly, the concept

¹ 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(2), 72–87. <https://doi.org/10.52944/PORT.2025.61.2.003>

of “selection” is viewed not as a filtering tool, but as a foundation for students’ personal and professional development.

The aim of the article is to justify the procedure for selecting graduates of professional educational organisations who are capable of continuing their studies in civil service training programmes.

Methods. The study used methods of analysing the content of regulatory documents, systematising relevant legal information, and scientific and methodological sources. The literature search was conducted in such databases as the Scientific Electronic Library (elibrary.ru), CyberLeninka (cyberleninka.ru), and Google Scholar (scholar.google.ru). The study examined the experience of several projects implemented by federal and regional executive authorities to create a youth talent pool. A project-based approach was used to describe the selection process for the most promising young people with active civic engagement and a motivation to serve the public.

Results. A procedure for the selection and advanced training of VET students for further university studies and subsequent entry into civil service has been developed, along with recommendations for implementing a candidate support system at the regional level.

Scientific novelty. The principles of selection and subsequent support of VET students focused on obtaining higher education and subsequent work in government agencies have been substantiated. Organisational and methodological conditions to ensure the timeliness and effectiveness of the procedure for identifying and advanced training of young people who are predisposed and motivated to serve in government have been identified.

Practical significance. The materials of this article can be used by vocational education institutions, higher education institutions, professional training providers for civil service, university career centers, and regional executive authorities.

Keywords: training of civil servants, SVE graduate, applicant selection, youth talent pool, “seamless” education, continuity of educational programmes, vocational education.

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 programmes of secondary general, secondary vocational and higher education in the field of training civil servants».

For citation: Faktorovich, A. A., & Kurteeva, L. N. (2025). Forming a pool of college graduates for further studies in civil service training programmes. *Vocational Education and Labour Market*, 13(3), 51–66. (In Russ.) <https://doi.org/10.52944/PORT.2025.62.3.006>

Received July 15, 2025; revised July 24, 2025; accepted July 25, 2025.

Введение

Кадровый дефицит, с которым столкнулся российский рынок труда, вынуждает работодателей обращаться к категориям соискателей, которые ранее оставались на периферии. Эксперты фиксируют растущий спрос на работников без опыта или с минимальным опытом работы и средней заработной платой, предлагаемой им на старте. Предприятия реализуют стратегию «долгой инвестиции». Они готовы брать на работу не только молодых специалистов, но и студентов, предоставлять им места для прохождения практики и трудоустраивать, демонстрируют высокую заинтересованность в привлечении школьников и студентов. Так,

по данным опроса, проведенного Российским союзом промышленников и предпринимателей в сентябре 2024 г., 80,9 % работодателей в топ мер по преодолению кадрового кризиса включают более активное взаимодействие с вузами и колледжами¹.

Несмотря на первые признаки охлаждения рынка труда, в 2025 г. сохраняется рекордно низкая безработица (2,3 %), и в ближайшие три года ситуация кардинально не поменяется. По данным последних исследований, большая часть отраслей испытывает значительную потребность в специалистах². Органы госвласти не стали исключением. В ряде статей с опорой на официальную статистику приводится вывод о том, что число молодых людей в кадровом составе госслужбы снижается. По сравнению с 2013 г. численность молодежи на должностях государственной гражданской и муниципальной службы сократилась почти вдвое (Абрамов и др., 2023). За период с 2009 по 2020 гг. доля молодых работников в возрасте до 30 лет снизилась с 28,48 % до 17,7 % (Барышников, 2024).

Необходимость работы с молодежью обсуждается как исследователями, так и практиками. В русскоязычных научных журналах только за последние несколько лет вышло не менее 50 публикаций на эту тему³. Во многих регионах России действуют программы-мотиваторы для молодежи: стажировки на государственной службе с целью получения практического опыта, знакомства с профессией и должностью; «молодежные правительства».

С учетом общей ситуации на рынке труда органы государственной власти находятся в высококонкурентной среде и вынуждены бороться за лучших молодых сотрудников. Им важно продвигать предложения, которые выгодно отличают их от нанимателей из коммерческого сектора, особенно с учетом колебаний в настроениях и предпочтениях молодых людей. При этом нужно помнить, что к 2025–2026 гг. значительную часть рабочей силы будут составлять представители поколения Z и миллениалы. Они ожидают от работодателей прозрачности, ценностно-ориентированного подхода и гибкой занятости. Это означает, что государственная служба должна открывать молодым людям возможности для самореализации, участия в значимых проектах.

Анализ сложившейся практики показывает, что 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, основная работа ведется со школьниками и студентами вузов, контингент обучающихся в колледжах и техникумах, за редким исключением, остается вне поля зрения.

¹ О ситуации с кадрами в компаниях-членах РСПП. <https://rspp.ru/activity/analytcs/o-situatsii-s-kadrami-v-kompaniyakh-chlenakh-rspp/>

² Рынок труда отдельных отраслей экономики России: текущая ситуация и ожидаемый фокус перемен. II квартал 2024 г. <https://issek.hse.ru/news/981075763.html?ysclid=md4t2mu9ww941258616>; Рынок труда: итоги 2024 и ключевые тренды 2025. <https://op-ex.ru/article/rynok-truda-itogi-2024-i-klyucheve-trendy-2025>; Состояние российской экономики и деятельность компаний: результаты мониторинга РСПП в 2024 г.; <https://rspp.ru/activity/analytcs/sostoyanie-rossiyskoy-ekonomiki-i-deyatelnosti-kompaniy-rezultaty-monitoringa-rspp-v-2024-godu>

³ По данным eLIBRARY, Киберленинки и Google Scholar.

Между тем пропедевтическая работа со студентами колледжей как с потенциальными госслужащими имеет ряд преимуществ: ранняя профилизация способствует развитию гражданской ответственности и активности молодых людей, помогает им лучше понять, как функционируют государственные структуры, каковы их задачи и как они взаимодействуют с обществом, обеспечивает приобретение первичного практического опыта. СПО более доступно по сравнению с высшим образованием, что позволяет широкому кругу молодежи получить профессию, необходимую для работы в государственных органах, разнообразит социальный состав госструктур. Кроме того, выпускники СПО, в отличие от абитуриентов из числа школьников, имеют опыт рефлексии профессионального выбора. Они более конвенционально взрослые (Павленко, Якубовская, 2020), демонстрируют большую социальную зрелость. Реализация в системе СПО образовательных программ, преимущественных с университетскими, не только на предметно-дисциплинарном уровне, но и на уровне развития профессионально значимых личностных качеств, необходимых для госслужащих, обеспечит поиск, отбор, сопровождение обучающихся, проявивших особые способности и склонности к работе в системе государственной гражданской службы и к социально-трудовой роли человека служения.

Анализ научных публикаций по теме исследования показал, что преимущество по линии «колледж–вуз» в процессе подготовки государственных служащих как самостоятельная научно-практическая проблема вплоть до настоящего времени не рассматривалась, равно как и вопросы «длинной воронки» как механизма мотивации студентов профессиональных образовательных организаций к выбору государственной службы.

Подобные «белые пятна» могут объясняться тем, что в колледжах отсутствуют профессии и специальности, соответствующие направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление». Однако, обратившись к «Справочнику 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»¹, нетрудно увидеть, что в перечне специальностей СПО есть те, которые входят в укрупненные группы направлений подготовки «Экономика и управление» и «Юриспруденция».

В то же время, учитывая, что «Методическим инструментарием по формированию кадрового состава государственной гражданской службы Российской Федерации»² как обязательное условие, не зави-

¹ Справочник 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. <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71610924>

² 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>

сящее от должностной позиции, установлена сформированность профессиональной культуры и так называемых надпрофессиональных, или «мягких», навыков, можно утверждать, что студенты любых профессий и специальностей СПО могут рассматриваться как потенциальные абитуриенты направления подготовки «Государственное и муниципальное управление». В ходе работы с ними акцент должен быть сделан не только и не столько на интеграцию предметного содержания, сколько на формирование общих компетенций. Такой подход и определил особенности предлагаемой авторами процедуры отбора.

Методы

Проектирование оптимальной процедуры формирования контингента выпускников колледжей для продолжения образования по программам подготовки госслужащих потребовало обращения к источникам информации, подобранным в соответствии с принципом содержательной полноты данных: нормативно-правовой информации, методической литературы, отчетов исследований по вопросам подготовки управленческих кадров.

Поиск научных публикаций осуществлялся в таких базах данных, как Научная электронная библиотека (elibrary.ru), Киберленинка (cyberleninka.ru) и Google Scholar (scholar.google.ru), по ключевым словам: «опережающая подготовка госслужащих», «отбор потенциальных абитуриентов», «программы подготовки госслужащих», «интегрированные программы «вуз–колледж».

Одним из источников анализа явились также содержательно близкие решаемой задаче проекты федеральных и региональных органов исполнительной власти по формированию молодежного кадрового резерва:

- «Молодежный кадровый резерв» – карьерный проект Администрации Санкт-Петербурга для студентов вузов и начинающих специалистов от 20 до 35 лет (<https://mkr.gov.spb.ru>);
- «Стажер Минобрнауки» – проект Министерства науки и образования Российской Федерации (<https://стажермон.рф>);
- «Профразвитие» – проект АНО «Россия – страна возможностей» (<https://intern.rsv.ru>);
- «Лидеры России» – открытый конкурс для руководителей нового поколения (<https://лидерыроссии.рф>);
- «Время героев» – программа развития для участников СВО (<https://времягероев.рф>).

Результаты и обсуждение

Разработку процедуры отбора выпускников программ СПО для продолжения образования по программам подготовки госслужащих целесообразно вести с применением логики проектного подхода, что предполагает решение нескольких важных методических задач:

- определение нормативных оснований и принципов формирования контингента студентов СПО, мотивированных к обучению в вузе и последующему трудоустройству в органы государственной власти;
- организация (разработка этапов) отбора и последующего сопровождения отобранных студентов;

- определение заинтересованных сторон и их роли в реализации комплекса мероприятий по отбору выпускников программ СПО для продолжения образования по программам подготовки госслужащих;
- формирование перечня мероприятий по отбору и педагогическому сопровождению отобранного контингента обучающихся.

Ниже приведены предлагаемые авторами инструменты, в совокупности образующие необходимые организационные и методические условия запуска процедуры отбора выпускников программ СПО для продолжения образования по программам подготовки госслужащих.

Нормативные основания и принципы формирования контингента выпускников СПО для продолжения обучения по программам подготовки государственных служащих

Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (ч. 2 ст. 60)¹ и Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (ст. 32)² устанавливают, что приоритетными направлениями формирования человеческого потенциала являются:

- подготовка кадров для госслужбы;
- формирование кадрового резерва и его эффективное использование;
- применение современных кадровых технологий мотивации выбора служебной деятельности как профессиональной траектории.

Один из инструментов успешной реализации перечисленных направлений работы – заблаговременное выстраивание отношений со студентами профессиональных образовательных организаций. Это позволит не только своевременно отобрать перспективных кандидатов, но и начать целенаправленную опережающую работу по формированию у претендентов компетенций, мотивации, системы ценностей, определяющих модели поведения и жизненного выбора человека служения.

Для организации работы на уровне СПО с потенциальными абитуриентами профильных для государственной службы направлений подготовки используются различные инструменты, обеспечивающие институциональное оформление профессионального самоопределения на основе принципов *элективности* (поддержка социального и профессионального самоопределения) и *селективности* (отбор и сопровождение наиболее талантливых и мотивированных обучающихся).

Первый принцип предполагает, что формирование контингента обучающихся, рекомендуемых для продолжения обучения по программам подготовки государственных служащих, должно изначально носить заявительный характер. На ранних этапах целесообразен охват максимально широкого контингента заинтересованных студентов. В дальнейшем объем контингента обучающихся, с которым ведется работа, может сужаться по мере их самоопределения – как в пользу, так и не в пользу целевой отраслевой специализации, а также в результате действия последовательности фильтров, используемых на различных этапах освоения образовательной программы и позволяющих обеспечить отсев. При

¹ Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». <http://www.kremlin.ru/acts/bank/21210>

² Федеральный закон от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации». <http://www.kremlin.ru/acts/bank/25078>

этом работа «воронки» на всех этапах носит открытый характер, обеспечивая возможность вхождения в проект новых групп обучающихся, проявивших интерес и способности к профессиям госслужбы и к обучению по соответствующему направлению подготовки.

Селективные инструменты основаны на распределении обучающихся по тем или иным группам, категориям на основе определенных признаков (например, по результатам прохождения профдиагностических тестов либо с учетом их предметной успеваемости по профессионально значимым учебным дисциплинам, вовлеченности в социальные проекты, волонтерскую деятельность, студенческое самоуправление), независимо от их собственного выбора. С учетом результатов анализа базовых требований к госслужащим, сложившихся подходов к оценке компетенций, обеспечивающих успешность деятельности, целесообразно установление критериев отбора с определением для каждого из них рекомендуемых показателей, источников получения необходимой информации, технологий оценивания (Факторович и др., 2025).

В связи с тем что в системе СПО отсутствуют специальности, соответствующие направлению подготовки в вузе «Государственное и муниципальное управление», определяющими для отбора потенциальных абитуриентов программ высшего образования из числа выпускников профессиональных образовательных организаций и проектирования преемственных учебных планов являются общие компетенции обучающихся, их когнитивные способности, познавательная и социальная активность, интерес к государственной службе, понимание ее значения и ожиданий от человека, выбирающего карьеру государственного служащего, иными словами – предикторы успешной деятельности. Направленность обучения (специальность) обучающихся не является дифференцирующим признаком при отборе кандидатов для продолжения обучения по программам подготовки госслужащих, но влияет на сценарий (траекторию) дальнейшего обучения.

Выбранные критерии и инструменты отбора студентов должны выполнять развивающую функцию и предполагать мониторинговый подход (накопительный характер результатов, выбор наиболее эффективных способов развития востребованных компетенций). На основании отбора создается и ведется база данных претендентов на продолжение обучения по программам подготовки госслужащих. Оценку динамики результатов отобранных первоначально обучающихся рекомендуется проводить перманентно, обеспечивая постоянную обратную связь – мониторинг сформированности компетенций студентов, проявивших интерес к государственной службе и отдельные способности, однако не соответствовавших всему набору установленных требований (развивающая модель). Фиксацию личностного роста и формирования компетенций студентов, их учебных достижений и результатов социальных практик целесообразно проводить в формате цифрового портфолио.

Работа с отобранными обучающимися в течение освоения ими образовательной программы строится на основе интеграции *принципов межуровневой и профильной преемственности*. В соответствии с первым принципом ядром программы становятся общие компетенции, формирование которых обеспечивается независимо от профессии или

специальности СПО, поскольку именно они являются обязательным условием замещения любых должностей. Для каждой из общих компетенций, установленных образовательным стандартом СПО, целесообразно сформировать набор дескрипторов (умений, знаний), обеспечивающих прозрачную и понятную логику их оценки и развития, в том числе в сопоставлении с требованиями программ высшего образования. В этом случае будет понятно, какие элементы компетенций обеспечиваются на уровне СПО, какие будут формироваться при освоении образовательных программ высшего образования.

Профильная преемственность характеризует образовательные программы, в которых есть совпадения в требованиях не только к общим, но и к профессиональным компетенциям, что позволяет синхронизировать содержание учебных дисциплин не только общегуманитарного и социально-экономического, но и профессионального циклов. Так, для студентов ряда специальностей, входящих в укрупненные группы «Экономика и управление», «Юриспруденция», «Социология и социальная работа»¹ в случае выбора ими преемственных направлений подготовки в вузе могут быть выстроены индивидуальные учебные маршруты, высвобождающие время для стажировок и совмещения учебной и профессиональной деятельности, реализовано ускоренное обучение.

В случаях отсутствия прямой связи между освоенной в СПО образовательной программой и образовательной программой высшего образования и невозможности перезачета отдельных элементов учебного плана обучение в вузе строится в соответствии с традиционной траекторией. В то же время обучавшиеся на так называемых непрофильных специальностях выпускники могут рассматриваться как кадровый резерв для тех должностей государственной службы, где требуется специальное образование². В этом случае они могут продолжить обучение по преемственным направлениям подготовки, но для них должна предусматриваться возможность получения второй (управленческой) квалификации³ за счет элективных модулей или дополнительной профессиональной программы, осваиваемой одновременно с основной.

Этапы отбора выпускников программ СПО

Отбор выпускников программ СПО для продолжения образования по программам подготовки госслужащих проводится в несколько этапов.

1. *Предварительный (внутренний) этап.* На этом этапе работа ведется в контуре профессиональной образовательной организации. Ранее (на

¹ Анализ статей «Справочника квалификационных требований...» показывает, что самыми частотными (востребованными) по различным областям и видам служебной деятельности, наряду с профильным направлением «Государственная и муниципальная служба», являются укрупненные группы направлений подготовки (далее – УГН) «Экономика и управление», «Юриспруденция».

² Для отдельных видов служебной деятельности, например в области регулирования промышленности и энергетики, необходимо профильное инженерное образование.

³ Закон об образовании в РФ (ст. 12, п. 8.1): «Образовательные программы высшего образования в части профессиональных компетенций разрабатываются организациями, осуществляющими образовательную деятельность, на основе профессиональных стандартов (при наличии) и могут включать в себя компетенции, отнесенные к одной или нескольким специальностям и направлениям подготовки по соответствующим уровням профессионального образования или к укрупненным группам специальностей и направлений подготовки, а также к области (областям) и виду (видам) профессиональной деятельности, в том числе с учетом возможности одновременного получения обучающимися нескольких квалификаций». – <http://www.kremlin.ru/acts/bank/36698>

первых курсах обучения) выявление интереса и предрасположенности к прохождению государственной службы (оценка предикторов успешной деятельности: личностных качеств, мотивации, уровня общих компетенций). Для привлечения внимания молодых людей к проекту используются различные инструменты:

1) «точки входа» – специально организованные эмоционально привлекательные ситуации погружения в профориентационный контекст (игровая профдиагностика, мини-профпробы, встречи с увлеченными профессионалами и т. д.), успешноехождение которых проблематизирует предстоящие профессионально-образовательные выборы (в данном случае – профессии госслужащего), переводит этот выбор из зоны «неосознанной некомпетентности» («не знаю и знать не хочу») в зону «осознанной некомпетентности» («не знаю, но хочу узнать»);

2) профориентационные пробы, обеспечивающие самооценку обучающимся «себя-в-профессии», диагностику профильных способностей и склонностей студентов СПО;

3) конкурсы проектных работ, профильные олимпиады, другие конкурсы и соревнования соответствующей направленности.

Для пролонгированной работы с наиболее перспективными студентами могут применяться два взаимодополняющих подхода к развитию критически важных общих компетенций и формированию базовых знаний, необходимых государственному служащему: через содержание и через организационные формы деятельности.

Первый предполагает использование потенциала таких учебных дисциплин, как «Психология общения», «Конфликтология», «Коммуникативная грамотность», «Русский язык и культура речи», «Информационные технологии», «Основы философии», «История», а также программ дополнительного образования (например, «Тайм-менеджмент», «Технологии работы с информацией», «Основы эффективной коммуникации»), и участие в социальных практиках (например, волонтерство, студенческие отряды, самоуправление и студенческие объединения). Мотивирующим потенциалом обладают и краткосрочные стажировки студентов СПО – «погружения» в профессию государственного служащего, помогающие более осознанно спроектировать дальнейший профессионально-карьерный маршрут.

Второй подход строится на использовании наиболее эффективных форм организации деятельности: работа в команде, проектная деятельность, проблемное обучение, учебно-исследовательская деятельность, рефлексия процесса и результатов работы, личностная рефлексия, тренинги, деловые и ролевые игры, дискуссии. Не последнюю роль играет и организационная культура колледжа: в каждой компетенции есть ценностная и мотивационная составляющая, которую усиливают наблюдаемые студентами образцы критического мышления, командной работы, коммуникации между коллегами-преподавателями и преподавателями со студентами.

На интеграции двух подходов построена реализуемая с 1 сентября 2023 г. в более 100 российских университетах программа «Обучение служением». Она базируется на образовательной методике, позволяющей студентам осваивать профессиональные навыки и приносить пользу

обществу, решая реальные социальные задачи. В основе – уникальная педагогическая технология, благодаря которой молодые люди выполняют проекты по решению реальных общественно значимых задач совместно с социально ориентированными некоммерческими организациями, государством и бизнесом в рамках учебного процесса (Земцов и др., 2023; Никольский, 2023; Обучение служением, 2020).

Специальный образовательный модуль обеспечивает развитие гражданственности, ответственности, патриотизма и лидерства в единстве с профессиональными компетенциями, интегрирует обучение и воспитание, знания и практический опыт их применения ради позитивных социальных изменений.

Накопленный опыт, уровень методологической и методической проработанности позволяет экстраполировать эту практику на образовательный процесс СПО, особенно для работы с контингентом студентов, мотивированных на профессиональное самоопределение в системе государственной службы.

2. Итоговый (внешний) этап. Если предварительный этап отбора лиц для продолжения обучения по программам подготовки государственных служащих проводит профессиональная образовательная организация, то итоговый – имеет региональный характер. Внешняя оценка соответствия базовым требованиям к государственным служащим и проведение дополнительных конкурсных процедур для формирования шорт-листа кандидатов, рекомендуемых для продолжения образования в вузе, проводится на последнем курсе обучения независимыми экспертами, не участвовавшими в реализации образовательной программы. В состав экспертов рекомендуется включать представителей региональных органов исполнительной власти.

В итоговом отборе принимают участие обучающиеся, направляемые разными профессиональными образовательными организациями субъекта РФ.

На этом этапе наряду с тестированием знаний и когнитивных умений претендентов может использоваться формат деловой игры, в рамках которой обучающимся предлагается несколько форм работы для всесторонней, максимально объективной оценки их компетенций: работа в группах, презентация и защита проектных решений, интерактивная сессия и ответы на вопросы экспертов.

По результатам итогового этапа формируется индивидуальный рейтинг участников. В рейтинге могут быть выделены две категории, которые условно могут быть обозначены как «победители» и «призеры». Первые получают право на целевой прием, вторые поступают на общих основаниях, но имеют преференции, например дополнительные баллы. Таким образом можно будет сформировать лояльность и мотивацию у большего числа участников отбора.

Подход к отбору профессиональных образовательных организаций, формирующих составы потенциальных кандидатов на продолжение обучения по программам подготовки госслужащих, может быть широким и узким. В первом случае к этой работе могут привлекаться все профессиональные образовательные организации субъекта РФ, во втором – исключительно филиалы РАНХиГС, реализующие программы СПО.

Предпочтительным является первый сценарий, поскольку он значительно расширяет воронку претендентов.

3. *Распределительный этап.* Прошедшие отбор выпускники профессиональных образовательных организаций распределяются, в соответствии с перспективной кадровой потребностью непосредственных заказчиков, по направлениям подготовки и высшим учебным заведениям. В случае использования возможностей целевого приема на этом этапе размещается информация на портале «Работа в России», оформляются договорные отношения и необходимые документы. По завершении этого этапа у выпускников должна быть понятная навигационная карта их дальнейшего обучения и потенциального трудоустройства.

Заинтересованные стороны и их роли в реализации комплекса мероприятий по отбору выпускников программ СПО

Для осуществления деятельности по определению перспективных для продолжения обучения и поступления на государственную службу студентов должны быть определены центры ответственности – органы, организации, которые будут обеспечивать мероприятия по отбору обучающихся. К числу таких центров ответственности целесообразно отнести государственные органы (органы местного самоуправления), центры карьеры профессиональных образовательных организаций, базовые центры карьеры (Региональный центр содействия трудоустройству выпускников)¹, вузы, реализующие программы подготовки государственных служащих. Возможный функционал перечисленных заинтересованных сторон приведен в таблице.

Перечень основных мероприятий, реализация которых необходима для запуска проекта по отбору выпускников программ СПО

1. Оформление на федеральном уровне решения о реализации проекта по отбору выпускников программ СПО для продолжения образования по программам подготовки государственных служащих.
2. Разработка критериев и алгоритма проведения отбора, методов оценки, рекомендаций, шаблонов документов для всех участников проекта.
3. Определение требований к профессиональным образовательным организациям – участникам проекта, в том числе с учетом областей и видов профессиональной служебной деятельности, реализуемой государственными служащими.
4. Отбор профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования для участия в проекте.
5. Актуализация положений о центрах карьеры профессиональных образовательных организаций, базовых центров карьеры субъекта РФ с учетом задач по отбору выпускников программ СПО для продолжения образования по программам подготовки госслужащих.
6. Проведение обучающих семинаров для сотрудников центров карьеры, базовых центров карьеры, образовательных организаций по вопросам особенностей реализации проекта.

¹ Функционал центра карьеры профессиональной образовательной организации и базового центра карьеры включает различные направления работы. Отбор обучающихся для продолжения обучения по программам подготовки государственных служащих целесообразно выделить в отдельное направление, оформив его реализацию как самостоятельный проект и определив лиц – исполнителей этого проекта.

Характеристика участия ответственных субъектов или заинтересованных сторон в реализации мероприятий по отбору выпускников программ СПО для продолжения обучения по программам подготовки государственных служащих
Characteristics of the participation of responsible actors or stakeholders in the implementation of measures to select graduates of vocational education programs to continue their education in civil service training programs

Участник	Рекомендуемый функционал участника
Органы исполнительной власти субъекта Российской Федерации (органы местного самоуправления)	- формирование запроса на подготовку государственных служащих из числа обучающихся профессиональных образовательных организаций, конретизация требований к образовательным результатам и общим компетенциям кандидатов; - организация экскурсий, мастер-классов, профессиональных проб, стажировок для студентов профессиональных образовательных организаций, участвующих в отборе для продолжения обучения по программам подготовки государственных служащих; - организация целевого приема отобранных для продолжения обучения по программам госслужащих выпускников профессиональных образовательных организаций
Базовый центр карьеры	- оказание консультационной поддержки центрам карьеры профессиональных образовательных организаций в части работ по отбору обучающихся программ СПО для продолжения образования по программам подготовки государственных служащих; - подготовка методических материалов, материалов для студентов об особенностях и перспективах работы в государственных органах / органах местного самоуправления; - проведение семинаров и тренингов для сотрудников профессиональных образовательных организаций; - проведение итогового конкурсного отбора региональных кандидатов для продолжения обучения по программам подготовки госслужащих; - формирование и ведение базы данных кандидатов от субъекта РФ, рекомендуемых для обучения в вузе, в том числе на условиях целевого приема - организация мероприятий событийного характера, проводимых совместно с заинтересованными органами власти (презентаций экскурсий, олимпиад, конкурсов проектов и т. п.); - организация и проведение мониторинга успешности обучения в вузе, трудоустройства и дальнейшей профессиональной траектории выпускников, завершивших обучение по программам СПО, рекомендованных к продолжению образования по программам подготовки государственных служащих; - организация исследований по профилю деятельности: опросов студентов, работодателей (определение требований и уровня удовлетворенности подготовки студентов и выпускников); - участие в организации распределения отобранных выпускников по вузам и направлениям подготовки.
Центры карьеры профессиональной образовательной организации	- разработка плана («дорожной карты») реализации проекта по отбору студентов профессиональных образовательных организаций для продолжения обучения по программам подготовки государственных служащих; - формирование и утверждение пакета документов, необходимого для реализации отбора обучающихся; - проведение работы по выявлению потенциальных кандидатов (информирование о проекте, отборочное тестирование студентов на раннем этапе обучения, формирование программы развития и мониторинг сформированности их компетенций); - взаимодействие с региональными органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, вузами, реализующими программы подготовки государственных служащих, общественными организациями и объединениями, социально ориентированными некоммерческими организациями, с базовым центром карьеры; - информирование студентов о возможности принять участие в отборе; - проведение тематических мероприятий, в том числе с участием представителей государственных органов, органов местного самоуправления - формирование базы социальных проектов и практик, к реализации которых могут быть привлечены обучающиеся; - организация профессиональных проб – знакомства обучающихся с особенностями работы государственных органов и органов местного самоуправления; - ведение специализированной страницы на сайте профессиональной образовательной организации; информационного ресурса для размещения цифровых портфолио обучающихся
Вузы, реализующие программы подготовки государственных служащих	- участие в организации и проведении мероприятий событийного характера, проводимых совместно с заинтересованными органами власти, центрами карьеры профессиональных образовательных организаций (презентаций экскурсий, олимпиад, конкурсов проектов и т. п.); - разработка совместно с профессиональными образовательными организациями преамбулы учебных планов, программы развития общих компетенций студентов, ориентированных на получение высшего образования и работу в государственной службе, синхронизация образовательных результатов уровня СПО с требованиями высшего образования; - организация системы наставничества студентов вузов по отношению к студентам колледжей (техникумов), заинтересованных в продолжении образования по программам подготовки государственных служащих; - организация проектной деятельности студентов колледжа на базе вуза с привлечением его кадровых ресурсов (преподаватели, студенты и специалисты – представители социальных партнеров как руководители и консультанты научно-исследовательских и проектных работ, выполняемых студентами колледжа); - участие в отборочных мероприятиях, разработке оценочного инструментария

7. Актуализация образовательных программ с учетом особенностей отбора и последующей работы по формированию контингента обучающихся СПО для продолжения обучения по программам подготовки государственных служащих.

8. Размещение информации об отборе выпускников программ СПО и его условиях на официальных сайтах профессиональных образовательных организаций.

9. Разработка дорожной карты реализации проекта.

Заключение

Предложенная в статье процедура отбора выпускников колледжей для продолжения образования по программам подготовки госслужащих основана на раннем отборе и опережающей подготовке студентов СПО, ориентированных на получение высшего образования и последующую работу в органах государственной власти, позволяет обеспечить достижение следующих результатов:

- 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 молодых людей;
- обеспечение преемственности («бесшовности») образовательных программ среднего профессионального и высшего образования в части требований к качеству подготовки выпускников, ориентированных на прохождение государственной службы (разработка модели единого ядра);
- формирование кадрового резерва с целью последующего трудоустройства и обеспечения востребованности потенциала перспективных выпускников профессиональных образовательных организаций.

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. Барышников М. Ю. Проблемы и перспективы подготовки кадров государственной гражданской службы // Прогрессивная экономика. 2024. № 8. С. 225–235. https://doi.org/10.54861/27131211_2024_8_225
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. Земцов Д. И., Метелев А. П., Яшина А. В., Кириенко Л. С., Груздев И. А., Дмитриева А. С., Старцев С. В. Обучение служением: ключевые результаты исследования зарубежного опыта: докл. к XXIV Ясинской

(Апрельской) межд. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, 2023. Москва: ВШЭ, 2023. 24 с.

5. Никольский В. С. Обучение служением в России: становление предметного поля // Высшее образование в России. 2023. Т. 32. № 12. С. 9–28. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2023-32-12-9-28>

6. Обучение служением: Методическое пособие / Под ред. О. В. Решетникова, С. В. Тетерского. Москва: АВИЦ, 2020. 216 с.

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

References

- Abramov, R. A., Surilov, M. N., & Denisova, A. I. (2023). Career perception and motivation of young specialists in the field of state and municipal management. *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>
- Baryshnikov, M. Yu. (2024). Problems and prospects of training personnel of the state civil service. *Progressive Economy*, 8, 225–235. (In Russ.) https://doi.org/10.54861/27131211_2024_8_225
- 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>
- Nikolskiy, V. S. (2023). Service learning in Russia: Scoping review. *Higher Education in Russia*, 32(12), 9–28. (In Russ.) <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2023-32-12-9-28>
- Reshetnikov, O. V., & Tetersky, S. V. (Ads.). (2020). *Service training: Methodological guide*. AVC. (In Russ.)
- Zajceva, T. V., & Nezhdina, T. G. (2018). Involving young people in state and municipal service: The experience of Russian regions. *Public Administration Issues*, 4, 160–189 (In Russ.)
- Zemtsov, D. I., Metelev, A. P., Yashina, A. V., Kirienko, L. S., Gruzdev, I. A., Dmitrieva, A. S., & Starcev, S. V. (2023). Service learning: Key results of the study of foreign experience [Paper presentation]. XXIV *Yasin (April) International Academic Conference on Economic and Social Development*. HSE (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>, afaktorovich@nark.ru

Куртева 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>, afaktorovich@nark.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.