

DOI: 10.20913/2618-7515-2023-3-5

УДК 378.1:347:342.9

Оригинальная научная статья

О роли профессиональной квалификации и профессиональных компетенций в разных сферах деятельности общества

И. Ю. Гольяпина

Омский государственный университет путей сообщения

Омск, Российская Федерация

e-mail: goltyapinaiu@mail.ru

Н. Я. Гарафутдинова

Омский государственный университет путей сообщения

Омск, Российская Федерация

e-mail: natali_27omsk@mail.ru

В. М. Филиппов

Омский государственный университет путей сообщения

Омск, Российская Федерация

e-mail: fym-omgups@mail.ru

Аннотация. *Введение.* В рамках механизма регуляторной гильотины в настоящее время ведется пересмотр нормативно-правового обеспечения образовательного законодательства. Применение такого механизма позволяет обновить массив правового обеспечения с целью решения социальных вопросов профессионального образования. *Постановка задачи.* Современное образовательное право идет по пути увеличения количества нормативных актов, регламентирующих образовательные правоотношения, что свидетельствует о казуистичности правового регулирования. Актуализированные нормативные акты имеют ограниченный срок действия, в связи с чем их значимость может быть снижена, нивелировав усилия по учету профессиональных стандартов при описании профессиональных компетенций. Это приводит к социальным проблемам в рассматриваемой области. *Методика и методология исследования.* В процессе исследования использовались теоретические и эмпирические методы, применялись правовая аналогия, правовое сравнение, правовое абстрагирование. *Результаты.* Рассмотрены проблемы формирования профессиональных компетенций обучающихся. Аргументирована необходимость органичного развития образовательного законодательства и законодательства о государственной службе в части формулировок профессиональных компетенций, особенно с учетом изменения с сентября 2025 г. номенклатуры направлений подготовки, специальностей и федеральных государственных образовательных стандартов. Отмечены проблемы отсутствия преемственности профессиональных компетенций государственного служащего, профессиональных стандартов и выпускника образовательной организации. *Выводы.* Важнейшим направлением совершенствования образовательного законодательства является необходимость установления его приоритетности при регламентации порядка поступления на государственную службу и определении профессиональной квалификации. С целью использования при разработке образовательных программ высшего образования положений о профессиональной квалификации государственного служащего необходимо внесение изменений в образовательное законодательство, а также развитие системы дополнительного профессионального образования.

Ключевые слова: социальная философия, дополнительное профессиональное образование, профессиональная компетентность, должностной регламент, профессиональная квалификация, профессиональные компетенции

Для цитирования: Гольяпина И. Ю., Гарафутдинова Н. Я., Филиппов В. М. О роли профессиональной квалификации и профессиональных компетенций в разных сферах деятельности общества // Профессиональное образование в современном мире. 2023. Т. 13, №3. С. 450–458. DOI: <https://doi.org/10.20913/2618-7515-2023-3-5>

DOI: 10.20913/2618-7515-2023-3-5
Full Article

On the role of professional qualifications and professional competencies in various spheres of the public activity

Goltyapina, I. Yu.

*Omsk State Transport University
Omsk, Russian Federation
e-mail: goltyapinaiu@mail.ru*

Garafutdinova, N. Ya.

*Omsk State Transport University
Omsk, Russian Federation
e-mail: natali_27omsk@mail.ru*

Philippov, V. M.

*Omsk State Transport University
Omsk, Russian Federation
e-mail: fym-omgups@mail.ru*

Abstract. *Introduction.* Within the framework of the regulatory guillotine mechanism, the regulatory and legal support of educational legislation is currently being reviewed. The use of such a mechanism makes it possible to revise and update the entire array of legal support in order to solve social issues of vocational education. *Purpose setting.* Modern educational law follows the path of increasing the number of normative acts regulating educational legal relations, which indicates the casuistry of legal regulation. Updated regulations have a limited validity period, and therefore their significance may be reduced by leveling efforts to take into account professional standards when describing professional competencies. This entails social problems in the area under consideration. *Methodology and methods of the study.* Theoretical and empirical methods were used in the research process. Legal analogy, legal comparison, legal abstraction were used. *Results.* The article deals with the problems of formation of professional competencies of students. The necessity of the organic development of educational and public service legislation in terms of the formulation of professional competencies is argued, especially taking into account the change since September 2025 in the nomenclature of training areas, specialties and federal state educational standards. The problems of the lack of continuity of professional competencies of a civil servant, professional standards and a graduate of an educational organization are noted. *Conclusion.* The most important direction for improving educational legislation is the need to establish its priority in regulating the procedure for entering the civil service and determining professional qualifications. In order to use the provisions on the professional qualifications of a civil servant in the development of educational programs of higher education, it is necessary to amend the educational legislation, as well as develop a system of additional professional education.

Keywords: social philosophy, additional professional education, professional competence, official regulations, professional qualifications, professional competencies

Citation: Goltyapina, I. Yu., Garafutdinova N. Ya., Philippov V. M. [On the role of professional qualifications and professional competencies in various spheres of the public activity]. *Professional education in the modern world*, 2023, vol. 13, no. 3, pp. 450–458. DOI: <https://doi.org/10.20913/2618-7515-2023-3-5>

Введение. Российское законодательство, регламентирующее процесс приобретения профессионального образования, динамично развивается. В первую очередь это связано с введением механизма регуляторной гильотины образовательного законодательства. С одной стороны, применение такого механизма позволяет пересмотреть, проанализировать с позиции эффективности и обновить весь правовой массив. С другой стороны, это приводит к необходимости разработки и принятия новых актов, а следовательно, установления новых

правил. Как показывает практика, далеко не всегда вновь принятые общеобязательные правила оказываются эффективными и способствуют реализации Федерального закона об образовании. Наиболее ярко это иллюстрируют это смена образовательных стандартов и необходимость актуализации профессиональных компетенций. Особые проблемы правореализации возникают при регулировании отношений разными отраслями права.

Постановка задачи. Современное образовательное право идет по пути увеличения количе-

ства нормативных актов, регламентирующих образовательные правоотношения, что свидетельствует о казуистичности правового регулирования. Установление законодателем ограниченного срока действия большинства подзаконных актов приводит к тому, что многие из них не являются значимыми и применяемыми ввиду ограниченной области правового воздействия. Тем самым возникают пробелы правового регулирования, некоторые из них будут рассмотрены далее. В современном законодательстве многое обновлено, в том числе правила приобретения профессиональной квалификации. Однако отсутствие синхронизации с иными отраслями права приводит к определенным социальным проблемам.

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

Результаты. Остановимся на проблемах правового регулирования приобретения квалификации обучающимися. Ее получение подразумевает достижение обучающимся такого уровня знаний и навыков, который свидетельствует о готовности выпускника к выполнению определенных видов профессиональной деятельности. Именно так определяет законодатель понятие квалификации в статье 2273-ФЗ [1]. Обратим внимание, что, согласно части 1 статьи 195.1 ТК РФ под квалификацией работника понимается уровень знаний, умений, профессиональных навыков, а также опыт работы конкретного работника [2]. Несмотря на терминологическую схожесть определений, можно отметить, что квалификация работника основывается в том числе на опыте его профессиональной деятельности. Тем самым может быть поставлен вопрос о возможности работодателя установить дополнительные требования к профессиональной квалификации, что и происходит на практике.

Профессиональная квалификация является одной из базовых категорий образовательного за-

конодательства, и в этой связи достаточно жестко регламентируется. Приобретение профессиональной квалификации, согласно имеющейся концепции реализации образовательной деятельности, происходит в результате освоения обучающимся профессиональных компетенций.

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

В 2020 г. Минпросвещения России были направлены методические рекомендации, нацеленные на разъяснение порядка применения отдельных положений 273-ФЗ. При анализе изменений в части установления квалификационных разрядов, классов, категорий по соответствующим профессиям рабочих, должностям служащих, в исследуемых рекомендациях обращалось внимание на постепенную интеграцию сферы образования и труда в рамках профессионального обучения [3]. Однако следует отметить, что аналогичные интеграционные процессы происходят и в области высшего и дополнительного профессионального образования.

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

Также следует отметить, что образовательное законодательство, развиваясь по пути детализации и конкретики, впоследствии переходит на более обобщающий уровень. Так в настоящее время произошло с профессиональными квалификациями

высшего образования. В приказе Минобрнауки России от 12.09.2013 закреплялись квалификации по каждой программе высшего образования [4]. Актуализация системы квалификаций, присваиваемых после освоения образовательных программ высшего образования, предполагает значимые изменения в рассматриваемой области [5], которые можно считать направленными на укрупнение присваиваемых квалификаций. Тем самым можно подчеркнуть, что использование открытых перечней, предоставление определенного объема свободы в установленных законодателем рамках, установление так называемых жестких дозволений, предполагающих свободу выбора варианта поведения, является приоритетным направлением для развития образовательного и трудового законодательства.

Нельзя не отметить и тот факт, что законодатель Федеральным законом от 26.05.2021 № 144-ФЗ дал образовательным организациям право присвоения нескольких квалификаций в рамках обучения по основным профессиональным образовательным программам. И хотя на данный момент механизм реализации такого присвоения нескольких квалификаций еще недостаточно проработан, его применение позволит получить потенциальным работодателям универсального специалиста, обладающего как инженерными, так и управленческими компетенциями.

Вместе с тем оценка качества образования работодателями является движущей силой сближения образовательного процесса с рынком труда, требования которого отражены в профессиональных стандартах. Остановимся на некоторых изменениях в области присваиваемых профессиональных квалификаций. Так, в соответствии с приказом Минобрнауки России от 01.02.2022 № 89 предполагается уточнение существующих квалификаций «бакалавр» и «магистр» в зависимости от области образования и укрупненной группы специальностей и направлений подготовки (например, бакалавр управления персоналом). Однако такое уточнение квалификации фактически не является подтверждением более высокого уровня подготовки по профессиональным образовательным программам.

Кроме того, федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования по некоторым направлениям подготовки (например, «Государственное и муниципальное управление») вообще не содержат перечня рекомендуемых профессиональных стандартов.

Полагаем, что во многих областях профессиональной деятельности невозможно ограничить должностные обязанности работника или служащего конкретным профессиональным стандартом. Законодатель будет возвращаться к тому, чтобы такой стандарт предусматривал открытый перечень трудовых функций. В этой связи пред-

ставляется невозможной исчерпывающая регламентация профессиональных компетенций выпускника, поступающего на государственную службу. Применительно к положениям законов должны больше использоваться объединяющие категории, обобщающие формулировки.

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

В рамках поставленной задачи нас в первую очередь интересуют вопросы, связанные с определением уровня квалификации конкурсанта относительно установленных требований. В литературе отмечается, что конкурс является способом установления квалификации работника (служащего), при проведении которого отбираются наиболее подходящие с точки зрения деловых качеств претенденты [6]. Действующее законодательство в области государственной службы ориентирует нас на то, что гражданин РФ может поступить на государственную гражданскую службу, если соответствует формальным (гражданство, владение государственным языком) и квалификационным требованиям. В рамках нашего исследования нас интересует категория квалификационных требований, поскольку, как покажут дальнейшие рассуждения, она является наименее определенной. Это ведет к невозможности установления преемственности высшего образования и квалификационных требований к государственному служащему.

На проблемы регламентации квалификационных требований обращают внимание В.П. Уманская, Ю.В. Малеванова [7]. Первоначально квалификационные требования устанавливались представителем нанимателя и закреплялись, как правило, в подзаконных актах [8]. Такие акты применялись длительное время, вплоть до издания Справочника квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям государственных гражданских служащих [9]. В указанном справочнике были предусмотрены базовые квалификационные требования и профессионально-функциональные требования, которые устанавливаются в зависимости от области профессиональной деятельности [7]. Отметим, что на сегодняшний день квалификационные требования содержатся в должностных регламентах. Необходимость их принятия предусмотрена законом [10].

Применяемые в настоящее время профессиональные стандарты используются образовательными организациями при разработке образовательных программ, в первую очередь при формулировании профессиональных компетенций. Конечно, в случае отсутствия профессионального стандарта образовательная программа будет фор-

мировать профессиональные компетенции, которые сформулированы исходя из требований рынка труда и запросов работодателей. Однако чаще всего практика разработки образовательных программ основывается на использовании трудовых функций, предусмотренных профстандартами в качестве профессиональных компетенций. Этот алгоритм позволяет обеспечить преемственность получаемых профессиональных компетенций и профессиональными навыками, требуемыми при приеме на работу.

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

Таким образом, можно говорить о достаточно эффективном взаимодействии отраслей образовательного и трудового законодательства, чего мы не можем сказать о законодательстве в области государственной службы.

Полагаем необходимым рассмотренный выше алгоритм взаимодействия распространить и на процесс поступления на государственную службу.

Целесообразным представляется использование при разработке образовательных программ названного выше справочника [9], а в некоторых случаях и должностных регламентов. Однако такое предложение может быть реализовано при условии, что справочник приобретет статус нормативно-правового акта. Кроме этого, со стороны законодателя требуется введение соответствующих ссылок на возможность использования такого справочника и должностных регламентов при разработке образовательных программ.

В сложившихся реалиях постоянной модернизации система образования при подготовке выпускников к государственной службе должна обеспечивать формирование разных (универсальных и общепрофессиональных компетенций). На необходимость разностороннего подхода к обучению и подготовке государственного служащего указывает К. О. Староверова [11].

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

Отметим, что для поступления на государственную службу выпускнику пригодятся не только профессиональные, но и все приобретенные ранее компетенции. Это становится очевидным

при рассмотрении процедуры оценки кандидата квалификационным требованиям.

Так, выпускник в рамках объявленного конкурса на замещение должности государственной гражданской службы в настоящее время в обязательном порядке проходит тестирование. В рамках тестирования уделяется внимание вопросам знания русского языка, основ российского законодательства. Учитывая сказанное выше о значимости цифровых компетенций, также приобретаемых в процессе обучения знаний в области информационных технологий, тестовая часть охватывает и вопросы так называемой информационной направленности.

Вторая часть конкурса предполагает прохождение собеседования. Здесь следует заметить, что собеседование проводится в первую очередь по обязанностям, включенным в должностной регламент. Кроме того, как правило, при собеседовании претендент отвечает на вопросы, касающиеся законодательства о государственной службе. Именно на этом этапе мы и наблюдаем отсутствие необходимой преемственности, поскольку образовательные программы не были ориентированы на должностные регламенты и говорить о приобретенных в процессе образовательной программы необходимых компетенциях не приходится. Отметим, что в дальнейшем приобретенные универсальные компетенции становятся для выпускника профессиональными, поскольку все оцениваемые компетенции охватываются категорией «профессиональная квалификация».

В целом оценка профессиональных компетенций на входе, при прохождении конкурсных испытаний, имеет определенную систему балльных показателей и сравнивается в той или иной форме по комплексной оценке из двух ступеней отбора. В этой связи на втором этапе основное внимание уделяется профессиональным компетенциям, которые закреплены в должностном регламенте. И, повторимся, на этом этапе рассуждений можно отметить некую оторванность от образовательного процесса, поскольку образовательные программы в настоящее время не базируются на должностных регламентах. Применительно к государственной службе почти нет подходящих профессиональных стандартов, поэтому говорить о полной подготовленности выпускника к несению государственной службы преждевременно. Представляется, что образовательное законодательство недоработано в направлении подготовки к государственной службе.

Статья 1279-ФЗ, несмотря на название, предусматривает лишь требования к уровню образования в зависимости от категорий и групп должностей [10]. Если сравнить приведенное выше понятие квалификации, закрепленное в 273-ФЗ,

то можно отметить, что в законодательстве о государственной службе дается идентичное определение. В 79-ФЗ под квалификацией понимается уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности. Однако в полном объеме категория профессиональной квалификации раскрывается в актах, не имеющих нормативного характера.

Продолжая рассуждения о профессиональной квалификации, отметим, что смена подзаконных актов, закрепляющих присваиваемую квалификацию, может повлечь еще большую неопределенность, поскольку действующий приказ Минобрнауки России утрачивает силу 01.09.2025 [4]. На смену этому приказу придет другой, который внесет еще большую неопределенность в процесс получения образования и конкретной квалификации, поскольку образовательным организациям необходимо будет обеспечить получение нескольких квалификаций [12]. При этом озвученные выше проблемы, касающиеся отсутствия регламентации использования законодательства о квалификации государственного служащего при разработке образовательных программ высшего образования, остаются нерешенными.

Необходимость сближения законодательства о государственной службе и образовательного законодательства подтверждает следующее. Так, в мае 2021 г. было принято Постановление Правительства РФ, которым предусматривался эксперимент. В целом этот нормативный акт направлен на использование информационно-коммуникационных технологий при оценке профессиональных компетенций. Цель эксперимента – установить, действительно ли необходимо тестирование при организации конкурса, определить, по каким направлениям следует актуализировать и совершенствовать единую базу оценочных заданий для оценки профессионального уровня претендентов в электронном виде посредством сервисов федеральной государственной информационной системы.

Для оценки профессиональных компетенций факультетом оценки и развития управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС 20 июля 2022 г. проведен вебинар «Тесты знаний в системе оценки государственных гражданских служащих». Эксперты подробно рассматривали требования, закрепленные в российском стандарте тестирования, а также на основных этапах разработки тестов. Проведенная работа ориентирована на корректировку оценочных средств и профессиональных компетенций в образовательных программах высшего образования.

Предварительная оценка профессиональных компетенций, закрепленных в регламенте, во многих случаях может быть проведена в общем виде.

Сказанное справедливо по отношению к претендентам, которые проходили службу в конкретном органе власти и не могут досконально знать порядки исполнения обязанностей.

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

Немаловажной представляется проблема преемственности приобретенных компетенций в процессе обучения с проверкой соответствия квалификационным требованиям при прохождении конкурса. Категории компетенционного подхода в образовательной деятельности посвящено множество исследований, в том числе по вопросам преемственности сменяемых друг друга образовательных стандартов. Однако проблемы, возникающие при соотношении законодательства о государственной службе и образовательного законодательства, являются особо важными, поскольку именно в этой области становится очевидной несогласованность правовых средств. При формулировании профессиональных компетенций законодатель предполагает использование в образовательном процессе профессиональных стандартов.

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

В этой связи возникают обоснованные вопросы об изучении сложившейся правовой коллизии. В результате складывается ситуация, когда при разработке образовательных программ высшего образования образовательные организации ориентируются на профессиональные стандарты. Более того, при наличии профессионального стандарта образовательная программа должна основываться на компетенциях, сформулированных на основе обобщенных трудовых функций. Такое требование содержится в каждом образовательном стандарте последнего поколения, многие образовательные стандарты содержат списки профессиональных стандартов. Конечно, объем академических свобод, предоставленных в настоящее время образовательным организациям, свидетельствует об отсутствии системного подхода, поскольку, как следует из текста образовательного стандарта, при формулировании профессиональных компетенций образовательная организация может ориентироваться лишь на часть обобщенной трудовой функции, например, на 1–2 трудовые функции [13]. Очевидно, что для повышения

профессионализма будущего выпускника это ничего не дает, тем более если идет речь о поступлении на государственную службу.

В литературе можно встретить упоминание о компетенциях государственных служащих. По мнению Л.В. Фотиной, эффективность деятельности кадрового состава зависит от компетенций служащих [14].

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

Можно отметить статью 7679-ФЗ, которая закрепляет правило о том, что содержание дополнительных профессиональных программ должно учитывать в том числе квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, которые устанавливаются в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ о государственной службе. Примечательно, что такого правила нет по отношению к образовательным программам высшего образования.

Отдельно можно рассмотреть и вопросы формирования профессиональных компетенций

у студентов в момент прохождения практической подготовки в форме производственной практики либо стажировки в органах власти, которые так же в дальнейшем могут повлиять на их первичную профессиональную компетентность при прохождении конкурсного отбора. Однако без внедрения в образовательный процесс четких профильных дисциплин, закрепляющих эти навыки, невозможно достичь их совершенства [15].

Технология формирования кадрового резерва на государственной службе повышает профессиональную компетентность служащих, так как участие в конкурсе за кадровый резерв, безусловно, требует владения дополнительными навыками и профессиональными компетенциями по другой группе или даже категории должности, что, несомненно, мотивирует служащего получать дополнительные знания в области как законодательства, так и нового направления работы. Кадровый резерв формируется и в процессе участия служащих в конкурсах «Лидеры России», проводимых по направлению «Государственное и муниципальное управление», наградой для победителей которых является образовательный сертификат на получение дополнительных квалификационных компетенций у лучших спикеров и практиков, а также бесплатная стажировка в эффективном проекте.

Выводы. Подводя итоги, отметим, что важнейшим направлением совершенствования рассмотренного законодательства является необходимость установления приоритетности образовательного законодательства при регламентации порядка поступления на государственную службу и определении профессиональной квалификации. Кроме того, полагаем необходимым внесение изменений в образовательное законодательство с целью использования при разработке образовательных программ высшего образования положений о профессиональной квалификации государственного служащего.

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

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Об образовании в Российской Федерации: Федер. закон от 29 дек. 2012 г. № 273-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 53, ч. 1. Ст. 7598.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 1, ч. 1. Ст. 3.
3. О направлении методических разъяснений: письмо М-ва просвещения Рос. Федерации от 27 июля 2020 г. № ГД-1033/05 // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. URL: <https://docs.cntd.ru/document/565925268?ysclid=lmfx00hcieq988739228> (дата обращения: 12.08.2023).
4. Об утверждении перечней специальностей и направлений подготовки высшего образования: приказ М-ва образования и науки РФ от 12 сент. 2013 г. № 1061 // Гарант.Ру: информ.-правовой портал. URL: <https://base.garant.ru/70480868/> (дата обращения: 12.08.2023).

5. Об утверждении перечня специальностей и направлений подготовки высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам ординатуры и программам ассистентуры-стажировки: приказ Минобрнауки России от 1 февр. 2022 г. № 89 // Гарант.Ру: информ.-правовой портал. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/403503990/> (дата обращения: 12.08.2023).
6. Закалюжная Н. В. Организационно-правовые формы определения квалификации работников: дис.... канд. юрид. наук. Москва, 2006. 230 с.
7. Уманская В. П., Малеванова Ю. В. Государственное управление и государственная служба в современной России. Москва: Норма, 2020. 176 с.
8. Об утверждении квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей федеральными государственными гражданскими служащими Министерства связи и массовых коммуникаций Российской Федерации: приказ Минкомсвязи России от 26 июля 2012 г. № 185 // Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации: сайт. URL: https://digital.gov.ru/uploaded/files/185_1.pdf (дата обращения: 12.08.2023).
9. Справочник квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих: (утв. Минтрудом России). // Гарант.Ру: информ.-правовой портал. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71610924/> (дата обращения: 12.08.2023).
10. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. № 31. Ст. 3215.
11. Староверова К. О. Управление персоналом в таможенных органах: учеб. и практикум для вузов. Москва: Юрайт, 2023. 240 с.
12. Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры: приказ Минобрнауки России от 6 апр. 2021 г. № 245 // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202108160022> (дата обращения: 12.08.2023).
13. Гольяпина И. Ю., Филиппов В. М., Гарафутдинова Н. Я. Реформа государственной регламентации образовательной деятельности // Профессиональное образование в современном мире. 2022. Т. 12, № 1. С. 88–96.
14. Фотина Л. В. Технологии кадровых практик на государственной службе: мастер-класс: учебник и практикум для вузов. Москва: Юрайт, 2023. 392 с.
15. Гарафутдинова Н. Я. Профессиональное образование и стажировка государственных гражданских служащих, как элементы системы управления персоналом // Инновационные технологии в государственном и муниципальном управлении: материалы XIV шк.-семинара. Красноярск, 2021. С. 133–141.

REFERENCES

1. On education in the Russian Federation: Federal Law of December 29, 2012 No. 273-FZ. *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii*, 2012, no. 53, pt. 1, art. 7598. (In Russ.).
2. Labor Code of the Russian Federation: Federal Law of December 30, 2001 No. 197-FZ. *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii*, 2012, no. 1, pt. 1, art. 3. (In Russ.).
3. On the submission of methodological clarifications: letter of the Ministry of Education of the Russ. Federation dated July 27, 2020 No. GD-1033/05. *Elektronnyi fond pravovykh i normativno-tekhnicheskikh dokumentov*. URL: <https://docs.cntd.ru/document/565925268?ysclid=lmfx00hciq988739228> (accessed 12.08.2023). (In Russ.).
4. On approval of the lists of specialties and areas of training in higher education: order of the Ministry of Education and Science of the Russ. Federation dated September 12, 2013 No. 1061. *Garant.Ru: inform.-pravovoi portal*. URL: <https://base.garant.ru/70480868/> (accessed 12.08.2023). (In Russ.).
5. On approval of the list of specialties and areas of training in higher education for bachelor's programs, specialty programs, master's programs, residency programs and assistantship-internship programs: order of the Ministry of Education and Science of the Russ. Federation dated February 1, 2022 No. 89. *Garant.Ru: inform.-pravovoi portal*. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/403503990/> (accessed 12.08.2023). (In Russ.).
6. Zakalyuzhnaya N. V. *Organizational and legal forms of determining the qualification of employees: Cand. legal sci. diss.* Moscow, 2006, 230 p. (In Russ.).
7. Umanskaya V. P., Malevanova Yu. V. *Public administration and public service in modern Russia*. Moscow, Norma, 2020, 176 p. (In Russ.).
8. On approval of qualification requirements for professional knowledge and skills necessary for the performance of official duties by federal state civil servants of the Ministry of Telecom and Mass Communications of the Russian

- Federation: order of the Ministry of Telecom and Mass Communications of Russia dated July 26, 2012 No. 185. *Ministerstvo tsifrovogo razvitiya, svyazi i massovykh kommunikatsii Rossiiskoi Federatsii: sait*. URL: https://digital.gov.ru/uploaded/files/185_1.pdf (accessed 12.08.2023). (In Russ.).
9. Directory of qualification requirements for specialties, areas of training, knowledge and skills that are necessary to fill positions in the state civil service, taking into account the area and type of professional activity of state civil servants: approved by the Ministry of Labor of Russia. *Garant.Ru: inform.-pravovoi portal*. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71610924/> (accessed 12.08.2023). (In Russ.).
 10. On the state civil service of the Russian Federation: Federal Law of July 27, 2004 No. 79-FZ. *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii*, 2004, no. 31, art. 3215. (In Russ.).
 11. Staroverova K. O. *Personnel management in customs authorities: textbook and workshop for universities*. Moscow, Yurait, 2023, 240 p. (In Russ.).
 12. On approval of the Procedure for organizing and implementing educational activities in educational programs of higher education – bachelor's programs, specialty programs, master's programs: order of the Ministry of Education and Science of Russia dated April 6, 2021 No. 245. *Ofitsial'nyi internet-portal pravovoi informatsii*. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202108160022> (accessed 12.08.2023). (In Russ.).
 13. Goltyapina I. Yu., Philippov V. M., Garafutdinova N. Ya. Reform of state regulation of educational activities. *Professional'noe obrazovanie v sovremennom mire*, 2022, vol. 12, no. 1, pp. 88–96. (In Russ.).
 14. Fotina L. V. *Technologies of personnel practices in the public service: master class: textbook and workshop for universities*. Moscow, Yurait, 2023, 392 p. (In Russ.).
 15. Garafutdinova N. Ya. Professional education and internship of state civil servants as elements of the personnel management system. *Innovatsionnye tekhnologii v gosudarstvennom i munitsipal'nom upravlenii: materialy XIV shk.-seminara*. Krasnoyarsk, 2021, pp. 133–141. (In Russ.).

Информация об авторах

Гольцяпина Ирина Юрьевна – кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой «Таможенное дело и право», Омский государственный университет путей сообщения (Российская Федерация, 644046, г. Омск, пр. Маркса, 35, e-mail: goltyapinaiu@mail.ru).

Гарафутдинова Наталья Яковлевна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры «Таможенное дело и право», Омский государственный университет путей сообщения (Российская Федерация, 644046, г. Омск, пр. Маркса, 35, e-mail: natali_27omsk@mail.ru).

Филиппов Виктор Михайлович – кандидат технических наук, доцент, доцент кафедры «Электроснабжение железнодорожного транспорта», Омский государственный университет путей сообщения (Российская Федерация, 644046, г. Омск, пр. Маркса, 35, e-mail: fvm-omgups@mail.ru).

Статья поступила в редакцию 14.02.2023

После доработки 15.02.2023

Принята к публикации 17.02.2023

Information about the authors

Irina Y. Goltyapina – Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor, Head of the Department «Customs and Law», Omsk State Transport University (35 Marksa Ave., Omsk, 644046, Russian Federation. e-mail: goltyapinaiu@mail.ru).

Natalia Ya. Garafutdinova – Candidate of Economical Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department «Customs and Law», Omsk State Transport University (35 Marksa Ave., Omsk, 644046, Russian Federation. e-mail: natali_27omsk@mail.ru).

Victor M. Philippov – Candidate of Technical Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department «Railway power supply», Omsk State Transport University (35 Marksa Ave., Omsk, 644046, Russian Federation. e-mail: fvm-omgups@mail.ru).

The paper was submitted 14.02.2023

Received after reworking 15.02.2023

Accepted for publication 17.02.2023