https://doi.org/10.52944/PORT.2025.63.4.003
Научная статья

Комплексная модель преемственности среднего профессионального и высшего образования (на примере подготовки государственных служащих)

В. И. Блинов ✉, **И. С. Сергеев, Л. Н. Куртеева**
Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС), Москва, Российская Федерация
✉ blinov-vi@ranepa.ru

Аннотация
Введение. Проблема преемственности и непрерывности образования для государственных служащих актуализируется в ситуации масштабного реформирования российского общества. Формирование кадрового резерва госслужбы становится ключевой задачей, призванной обеспечить государственные институты высококвалифицированными специалистами, способными адекватно реагировать на изменения внешней среды.
Цель. Разработать и обосновать комплексную модель преемственности «СПО – вуз» как ключевой инструмент повышения качества подготовки кадров для государственной службы.
Методы. Использованы методы анализа содержания нормативных документов, систематизации актуальной правовой информации, научных и научно-методических источников, педагогического моделирования.
Результаты. Представлена модель преемственности среднего профессионального и высшего образования при подготовке госслужащих, включающая пять взаимосвязанных блоков: концептуальный (подходы, определяющие особенности модели); целевой (цели, задачи построения и реализации модели); содержательный (отбор дисциплин, модулей, ориентированных на формирование заданных компетенций); организационный (инструменты модели); мониторинговый (методы отслеживания результативности внедрения модели и выявления ее ограничений).
Научная новизна. Раскрыто содержание преемственности образовательных программ как поэтапного процесса формирования кадрового резерва государственных служащих с учетом показателей личностного развития обучающихся.
Практическая значимость. Результаты исследования могут быть использованы профессиональными образовательными организациями для проведения работы по выявлению и отбору потенциальных абитуриентов профильных для госслужбы направлений подготовки; профессиональными образовательными организациями и вузами для проектирования преемственных интегрированных образовательных программ.

***Ключевые слова*:** преемственность образования, среднее профессиональное образование, СПО, высшее образование, профессиональное самоопределение, государственный служащий, человек служения

Финансирование. Статья подготовлена в рамках государственного задания РАНХиГС.

© Блинов В. И., Сергеев И. С., Куртеева Л. Н., 2025

Для цитирования: Блинов В. И., Сергеев И. С., Куртеева Л. Н. Комплексная модель преемственности среднего профессионального и высшего образования (на примере подготовки госслужащих) // Профессиональное образование и рынок труда. 2025. Т. 13. № 4. С. 40–54. https://doi.org/10.52944/PORT.2025.63.4.003

Статья поступила в редакцию 14 августа 2025 г.; поступила после рецензирования 29 сентября 2025 г.; принята к публикации 1 октября 2025 г.

Original article

A comprehensive model of continuity between secondary vocational and higher education (using the example of training civil servants)

Vladimir I. Blinov ✉, **Igor S. Sergeev, Larisa N. Kurteeva**
Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA), Moscow, Russian Federation
✉ blinov-vi@ranepa.ru

Abstract

Introduction. The problem of continuity of education for civil servants is becoming relevant in the situation of large-scale reform of Russian society. Formation of the personnel reserve of the civil service is becoming a key task designed to provide state institutions with highly qualified specialists capable of adequately responding to changes of the external environment.

Aim. The purpose of the article is to develop and justify a comprehensive model of continuity between VET and higher education as a key tool for improving the quality of training of personnel for the civil service.

Methods. The study used methods of analysing regulatory documents, systematising relevant legal information, scientific and methodological sources, and pedagogical modelling.

Results. The article presents a model of continuity between secondary vocational and higher education in the training of civil servants, which includes five interconnected components: (1) conceptual (approaches defining the features of the model); (2) target (the goals and objectives of developing and implementing the model); (3) content-related (selection of disciplines and modules aimed at forming the required competences); (4) organisational (tools of the model); (5) monitoring (methods for tracking the effectiveness of the model and identifying its limitations).

Scientific novelty. The content of continuity of educational programmes is disclosed as a step-by-step process of forming a personnel reserve of civil servants, taking into account the indicators of personal development of students.

Practical significance. The results of the study can be used by professional educational organisations to carry out work on identifying and selecting potential applicants for specialised training areas for civil service; professional educational organisations and universities to design successive integrated educational programmes.

Keywords: training of civil servants, continuity of education, secondary vocational education, higher education, professional self-determination, civil servant, person of service, personnel reserve

Funding. The article was prepared as part of the RANEPA state assignment.

For citation: Blinov, V. I., Sergeev, I. S., & Kurteeva, L. N. (2025). A comprehensive model of continuity between secondary vocational and higher education (using the example of training civil servants). *Vocational Education and Labour Market*, 13(4), 40–54. (In Russ.) https://doi.org/10.52944/PORT.2025.63.4.003

Received August 14, 2025; revised September 29, 2025; accepted October 1, 2025.

Введение

Подготовка специалистов для государственной службы имеет и традиции, и опыт. Однако в современной ситуации в государственном управлении происходят серьезные изменения: возникают новые области управления, традиционные подвергаются кардинальному преобразованию.

Не случайно с середины 2010-х годов в научной литературе обозначился стабильный рост интереса к проблемам кадрового потенциала государственной службы. Изучение тематики публикаций позволило выделить несколько наиболее востребованных направлений:

- подготовка государственных служащих (Барышников, 2024; Петрова, Петрова, 2023; Мезенова и др., 2022; Мирзоян, 2021);
- привлечение, профессиональная социализация и адаптация молодых государственных служащих (Абрамов и др., 2023; Воскресенская, 2024; Проскура, Торгунакова, 2021; Симонова, Терских, 2019);
- управление кадровым потенциалом государственной службы (Камардина, 2020; Клюквина, 2021; Лобачева и др., 2021; Мирзоян, 2021; Рассохина, Курникова, 2019; Середко, 2020; Хохлова, 2023; Ясинская и др., 2022);
- современная кадровая политика в сфере госслужбы (Клюквина, 2023; Коротких, Какадий; 2022);
- компетентностный портрет и личностные качества современного государственного служащего (Петрова, Петрова, 2023; Полтарыхин и др., 2023; Синягин и др., 2023).

Сопоставление позиций российских и зарубежных авторов (Ansell et al., 2021; Hajnal, Staronova, 2021; McDonald et al., 2022; Барышников, 2024; Синягин и др., 2023; Суворов, 2022) позволяет определить один из ключевых признаков, отражающих специфику деятельности госслужащего, – единство управленческой и отраслевой составляющих в подготовке («двойная квалификация»). Обеспечить такое единство можно с учетом изменений в законодательстве об образовании, предполагающих внедрение модели образовательных программ двух и более квалификаций разной направленности (Марченко, 2022).

В научной периодике и практике вузов (Булахов, 2014; Марченко, 2022; Мезенова и др., 2022; Сенашенко, Стручкова, 2019) сложилось несколько сценариев интеграции образовательных программ разного профиля. Наиболее интересными являются модели, которые строятся на выявлении «общего» ядра, оптимизации состава дисциплин и практик, идее «перевернутого» учебного плана (формирование у студентов профессиональных компетенций в первые годы обучения, освоение фундаментальных и общих дисциплин – на старших курсах), встраивании в программу высшего образования модулей, обеспечивающих получение квалификации рабочего или специалиста среднего звена.

Однако в контексте нашего исследования более интересен подход, ориентированный на построение вертикально интегрированных программ. Он в свое время был широко использован в концепции прикладного бакалавриата (Блинов и др., 2010; Радионова, Сидоров, 2013). Сопряжение образовательных программ СПО и высшего образования в контексте подготовки государственных служащих представляется актуальным в связи с проблемой отбора потенциальных абитуриентов. Так, часто этот отбор оказывается формальным, допускающим поступление лиц, не обладающих информацией о сущности профессиональной деятельности сотрудников аппаратов публичной власти. В то же время реализация в системе СПО образовательных программ, преемственных с университетскими, обеспечит поиск, опережающий отбор и сопровождение обучающихся, проявивших особые способности и склонности к работе в системе государственной гражданской службы.

Отметим, что непрерывная подготовка госслужащих по линии «колледж – вуз» как самостоятельная научно-практическая проблема вплоть до настоящего времени не рассматривалась, возможно, потому, что в колледжах нет профессий и специальностей, идентичных направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление». В то же время анализ статей сформированного Минтрудом России «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»[1] показывает, что по областям и видам служебной деятельности установлен широкий, достаточно вариативный перечень направлений подготовки (специальностей).

В то же время, учитывая, что для потенциального госслужащего обязательными являются общие компетенции (так называемые «мягкие» навыки), именно они могут стать основной для сопряжения программ СПО любой направленности и профильного для государственной службы высшего образования.

[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.economy.gov.ru/material/file/b35b18044d02717aa97b0921e6d9427a/spravochnik.pdf?ysclid=mgdxkgbzs6406945346

Методы

В процессе разработки комплексной модели преемственности СПО и высшего образования использовался трехуровневый методологический анализ. Общефилософский уровень позволяет рассматривать общие компетенции как элементы целостной системы личностных свойств человека, обеспечивающей непрерывное наращивание потенциала, необходимого для самореализации на государственной службе. На общенаучном уровне мы опирались на деятельностный и личностно ориентированный подходы, которые дают возможность обосновать отбор содержания и технологий обучения, направленных на развитие компетенций потенциального государственного служащего, а также инструменты мониторинга эффективности и качества программ. На конкретно научном уровне мы руководствовались компетентностным подходом, принципом целостности и непротиворечивости, современными теориями проектирования образовательных программ от результата.

Исследование сопровождалось анализом содержания нормативных документов, систематизацией актуальной правовой информации, сопоставительным анализом образовательных программ (по целям, содержанию, формам реализации и методам преподавания), обобщающим анализом результатов подготовки управленческих кадров.

Результаты и обсуждение

Предлагаемая модель обеспечения преемственности среднего профессионального и высшего образования при подготовке госслужащих представляет собой целостную структуру, образованную пятью взаимосвязанными блоками: *концептуальным* (подходы, определяющие особенности модели); *целевым* (цели, задачи построения и реализации модели); *содержательным* (отбор и согласование элементов образовательных программ, ориентированных на формирование заданных компетенций); *организационным* (инструменты модели); *мониторинговым* (методы отслеживания результативности внедрения модели).

Концептуальный блок организуют деятельностный, компетентностный и личностно ориентированный подходы

Целевой блок раскрывает *цель* преемственных образовательных программ – ранний отбор и профилизация молодых людей, ориентированных на государственную службу, повышение качества их подготовки за счет «бесшовной» траектории последовательного освоения комплексной квалификации, сочетающей фундаментальные знания в области государственного управления с глубокой практической отраслевой подготовкой, обеспечиваемой системой СПО, а также к*лючевые задачи,* решаемые в рамках построения преемственных образовательных программ, – определение критериев отбора и инструментов оценки потенциала обучающихся, мотивированных на государственную службу, психолого-педагогическое сопровождение их самоопределения и развития, формирование интегрированной образовательной среды.

Содержательный блок определяет отбор образовательного контента и видов деятельности обучающихся по преемственным образовательным программам. Основополагающим принципом их проектирования

выбран принцип единства межуровневой и профильной преемственности.

Наиболее широким, рамочным, инструментом обеспечения межуровневой преемственности в российской системе образования выступает Национальная рамка квалификаций РФ (далее – НРК), утвержденная в форме документа «Уровни квалификаций в целях разработки проектов профессиональных стандартов»[1]. Описания уровней квалификации определяют набор общих компетенций во ФГОС СПО. Приведем те из них, которые наиболее важны в контексте нашего исследования:

- выбирать способы решения задач профессиональной деятельности, применительно к различным контекстам;
- использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации, и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности;
- планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, использовать знания по правовой и финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях;
- эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде;
- осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста;
- 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.

Обозначенные выше компетенции мы относим к категории «переносимых», то есть таких, которые являются стержнем профессиональной культуры и формируются на разных этапах образования и на протяжении всего профессионального пути. В силу непрерывности их развития целесообразно сформулировать набор дескрипторов (умений, знаний) для каждой компетенции, для того чтобы стало понятно, какие элементы будут обеспечены на уровне СПО, какие – при освоении образовательных программ вуза.

Межуровневая преемственность должна обеспечиваться независимо от профиля программ СПО, поскольку выбор направления подготовки «Государственное и муниципальное управление» открыт для любого выпускника. В то же время ряд конкретных ФГОС СПО (уровня подготовки специалистов среднего звена) обеспечивает и профильную преемственность соответствующих образовательных программ с программами бакалавриата по направлению «Государственное и муниципальное управление». В наибольшей степени этому условию отвечают ФГОС СПО по специальности 40.02.02. «Правоохранительная деятельность», ФГОС СПО по специальности 40.02.04. «Юриспруденция».

Межуровневая преемственность поддерживается различными видами деятельности обучающихся, в том числе внеаудиторными (курсы

[1] Приказ от 12 апреля 2013 г. N 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов». https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/48

по выбору, элементы учебных и производственных практик, дополнительное образование, студенческое самоуправление, волонтерство, проектная деятельность и т. д). Профильная – позволяет синхронизировать содержание учебных дисциплин не только общегуманитарного и социально-экономического, но и профессионального циклов.

Организационный блок формируют инструменты обеспечения преемственности среднего профессионального и высшего образования при подготовке госслужащих. Это, в первую очередь, интегрированная образовательная среда среднего профессионального и высшего образования и перезачет освоенных (профильных) элементов образовательной программы.

Интегрированная образовательная среда СПО и высшего образования может быть реализована в одном из двух вариантов – институциональном или сетевом. Первый предполагает организацию двух встречных процессов: с одной стороны, периодических погружений студентов СПО в образовательную среду вуза, ведущего подготовку госслужащих, с другой, – привлечение преподавателей, студентов и социальных партнеров данного вуза к участию в образовательном процессе СПО. Для реализации этой задачи могут использоваться разные формы работы:

- экскурсии, мастер-классы, дискуссии, встречи с преподавателями, открытые лекции;
- научно-исследовательская и проектная деятельность студентов колледжа на базе вуза и с привлечением его кадровых ресурсов;
- совместная деятельность органов студенческого самоуправления колледжа и вуза;
- организация ситуаций нетворкинга по инициативе и (или) с участием студентов колледжа и вуза, а также иных категорий населения, по актуальным вопросам региональной политики, развития и благоустройства территории, социальной заботы;
- организация наставничества «студент(ы) вуза – студент(ы) колледжа»;
- включение в образовательную программу СПО курсов по выбору, обеспечивающих опережающее практико-ориентированное знакомство с различными сторонами профессиональной деятельности госслужащего;
- организация серии профессиональных проб и краткосрочных стажировок студентов СПО – «погружений» в профессию государственного служащего;
- организация единой «кампусной системы общественного пространства», в которой студенты колледжа и вуза «самостоятельно выстраивают формы взаимодействия» (Сергеев, 2025).

Сетевой вариант предполагает реализацию всех обозначенных выше направлений совместной работы СПО и вуза в сочетании двух следующих форм:

1) дистанционное взаимодействие участников образовательных процессов колледжей и вузов;

2) периодически проводимые на площадке вуза (или органа управления) очные события для целевых категорий участников (экскурсии, конференции, конкурсы, профессиональные пробы и т. д.).

К числу преимуществ сетевого варианта относится не только его сравнительная экономичность, но и возможность вовлечения в работу сразу нескольких колледжей (а также и нескольких вузов или филиалов, реализующих подготовку госслужащих), в том числе территориально удаленных друг от друга. В случае реализации сетевого варианта работа может вестись точечно, даже если в данном колледже лишь один-два студента ориентированы на работу в системе госслужбы.

Перезачет освоенных элементов образовательной программы осуществляется посредством сопоставления планируемых результатов образовательной программы бакалавриата по направлению «Государственное и муниципальное управление» с ранее освоенными результатами обучения в рамках программы СПО[1]. Студент, которому произведен перезачет, переводится на обучение по индивидуальному учебному плану, в том числе на ускоренное обучение. При этом может быть сформирована отдельная группа (нескольких групп) обучающихся вуза из числа выпускников СПО, для которых предусмотрен индивидуальный учебный маршрут.

Непосредственно на этапе перехода из колледжа в вуз для определенного контингента абитуриентов могут быть обеспечены преференции, например: зачисление без сдачи ЕГЭ или получение дополнительных баллов к результатам ЕГЭ. Основаниями для получения льгот могут стать (на усмотрение вуза): высокие оценки за освоение профильных курсов (дисциплин) и результаты государственной итоговой аттестации СПО; направления, рекомендации, рекомендательные письма от администрации профессиональной образовательной организации, органов студенческого самоуправления, других общественных организаций, органов местного самоуправления; победы и призовые места в профильных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т. д.

Мониторинговый блок устанавливает набор методов отслеживания результативности используемых инструментов формирования компетенций обучающихся по преемственным образовательным программам. Управление качеством их формирования возможно только при наличии соответствующих критериев их оценки, в числе которых могут быть образовательные достижения обучающихся, в первую очередь по дисциплинам общегуманитарного и социально-экономического цикла; достижения в проектной деятельности; опыт участия в общественной, в том числе управленческой, деятельности; динамика развития общих (переносимых) компетенций.

Исходя из представления о модели как схеме, представляющей собой изображение предмета, процесса или явления при некоторой схематизации и условности изобразительных средств, можно представить ее визуализацию следующим образом (см. рисунок).

[1] Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и Министерства просвещения Российской Федерации от 30 июня 2020 г. № 845/369 «Об утверждении Порядка зачета организацией, осуществляющей образовательную деятельность, результатов освоения обучающимися учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, дополнительных образовательных программ в других организациях, осуществляющих образовательную деятельность». http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202008280058

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ БЛОК / THE CONCEPT BLOCK

Деятельный подход / An active approach	Личностно ориентированный подход / A personality-oriented approach	Компетентностный подход / Competence-based approach

ЦЕЛЕВОЙ БЛОК / TARGET BLOCK

Цель – ранний отбор и профилизация молодых людей, ориентированных на государственную службу, повышение качества их подготовки за счет «бесшовной» траектории последовательного освоения комплексной квалификации, сочетающей фундаментальные теоретические знания в области государственного управления с глубокой практической отраслевой подготовкой, обеспечиваемой системой СПО / The goal is the early selection and profiling of young people focused on public service, improving the quality of their training through a "seamless" trajectory of consistent acquisition of comprehensive qualifications combining fundamental theoretical knowledge in the field of public administration with deep practical industry training provided by the vocational training system.	Задачи: определение критериев отбора и инструментов оценки потенциала обучающихся, мотивированных на государственную службу, психолого-педагогическое сопровождение и их самоопределения и развития; формирование интегрированной образовательной среды / Tasks: definition of selection criteria and tools for assessing the potential of students motivated for public service, psychological and pedagogical support and their self-determination and development; formation of an integrated educational environment

СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ БЛОК / CONTENT BLOCK

Образовательный контент и виды деятельности обучающихся, отобранные на основе принципа единства уровневой и профильной преемственности / Educational content and activities of students selected based on the principle of unity of level and profile continuity

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ БЛОК / ORGANIZATIONAL UNIT

Инструменты реализации модели: интегрированная образовательная среда среднего профессионального и высшего образования; ранний отбор студентов и выпускников СПО, проявивших способности и склонности к работе в госслужбе; перезачёт освоенных (профильных) элементов образовательной программы / Tools for implementing the model: integrated educational environment of secondary vocational and higher education; early selection of students and graduates of vocational schools who have demonstrated abilities and inclinations to work in the civil service; recalculation of mastered (specialized) elements of the educational program

МОНИТОРИНГОВЫЙ БЛОК / MONITORING UNIT

Критерии результативности: образовательные достижения обучающихся, в первую очередь по дисциплинам общегуманитарного и социально-экономического цикла, достижения в проектной деятельности, опыт участия в общественной деятельности, динамика развития общих (переносимых компетенций) / Performance criteria: educational achievements of students, primarily in the disciplines of the general humanitarian and socio-economic cycle, achievements in project activities, experience of participation in public activities, dynamics of development of general (transferable competencies)

Комплексная модель обеспечения преемственности среднего профессионального и высшего образования при подготовке госслужащих

Comprehensive model for ensuring the continuity of secondary vocational and higher education in the training of civil servants

Заключение

Профессиональное образование и подготовка государственных служащих требуют реализации подхода, основанного на преемственности среднего профессионального и высшего образования. Предлагаемая модель преемственности в процессе подготовки государственных служащих позволит обеспечить достижение следующих результатов:

1) повышение качества отбора студентов для подготовки госслужащих по программам высшего образования, в единстве личностно-мотивационной и содержательно-деятельностной готовности студентов к освоению соответствующей программы бакалавриата;

2) повышение степени осознанности освоения программы бакалавриата по направлению «Государственная и муниципальная служба», уровня профессионально-прагматической учебной мотивации студентов вуза, имеющих опыт обучения по практико-ориентированным отраслевым программам СПО (и в ряде случаев отраслевой опыт работы);

3) использование потенциала отраслевой подготовки студентов – будущих государственных служащих в системе СПО, что позволяет, с одной стороны, сформировать комплексную (комбинированную) управленческо-отраслевую квалификацию государственного служащего в максимально сокращенные сроки (относительно используемых моделей преемственности «ВО – ДПО») и в максимально органичной форме; с другой стороны, опираться на первичную отраслевую профессиональную идентификацию выпускника при определении направления дальнейшей работы в государственной службе.

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(37). 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.

3. Блинов В. И., Дудырев Ф. Ф., Лейбович А. Н., Есенина Е. Ю., Факторович А. А. Концепция создания программ прикладного бакалавриата в системе профессионального образования РФ // Образовательная политика. 2010. № 11–12. С. 23–28.

4. Булахов А. В. Опыт обучения по программе международной академической мобильности «два диплома» по направлению «информатика» и магистерской программе «Компьютерные технологии инжиниринга» (СПБГЭТУ «ЛЭТИ») // Мат-лы XX Межд. науч.-метод. конф. «Современное образование: содержание, технологии, качество». Санкт-Петербург, 23 апр. 2014 г. Т. 1. С. 96–98.

5. Воскресенская О. А. Модель профессиональных компетенций специалистов кадровых служб в системе государственной и муниципальной службы как основа для отбора и профессионального

развития // Лидерство и менеджмент. 2024. № 11(3). С. 981–1004. https://doi.org/10.18334/lim.11.3.121765

6. Камардина Н. А. Кадровый потенциал государственной службы как объект управления // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. 2020. № 33(2). С. 27–30.

7. Клюквина Н. А. Развитие кадрового потенциала государственной службы: ключевые проблемы и дисфункции // Сб. трудов факультета управления. Т. 3 / Отв. ред: О. В. Рогач. Москва: Перспектива, 2021. С. 19–24.

8. Коротких А. С., Какадий И. И. Актуальные проблемы кадровой политики и кадрового аудита на государственной гражданской службе // Бюллетень науки и практики. 2022. Т. 8. № 6. С. 501–510. https://doi.org/10.33619/2414-2948/79/50

9. Лобачева А. С., Остромецкис П. В., Клопотовский В. Ф. Современное состояние кадровой политики и кадрового потенциала на государственной гражданской службе // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2021. № 1. С. 18–23. https://doi.org/10.12737/2305-7807-2021-10-1-18-23

10. Марченко С. С. Методические модели реализации образовательных программ с присвоением нескольких квалификаций. Москва: Экспертно-аналитический центр Минобрнауки РФ. 2022.

11. Мезенова О. Я., Чернова А. В., Агафонова С. В. Изменения в структуре и содержании подготовки кадров высшего образования в России: проектирование основных образовательных программ высшего образования в новом формате // Актуальная биотехнология. 2022. № 1. С. 139–143. https://doi.org/10.20914/2304-4691-2022-1-139-143

12. Мирзоян К. А. Кадровый резерв как институт воспроизводства кадрового потенциала государственной службы // Вестник экспертного совета. 2021. № 24(1). С. 49–53.

13. Петрова С. А., Петрова А. М. Ценностно-мотивационный профиль и мотивационный потенциал резерва управленческих кадров современной государственной службы // Ученый совет. 2023. № 1. С. 14–21. https://doi.org/10.33920/nik-02-2301-02

14. Полтарыхин А. Л., Окунькова Е. А., Нурашева К. К., Якушев А. Ж., Филина Ю. С. Управление кадровым потенциалом и его оценка в системе производительности труда в государственной гражданской службе // Экономика и управление: проблемы, решения. 2023. №134(2). С. 191–200. https://doi.org/10.36871/ek.up.p.r.2023.02.01.020

15. 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

16. Радионова Л. В., Сидоров, И. В. Прикладной бакалавриат как форма практико-ориентированной подготовки студентов технических специальностей // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2013. Т. 4. С. 216–220.

17. Рассохина В. О., Курникова М. В. Особенности формирования кадрового потенциала для государственной службы / Проблемы развития современного общества: сб. науч. ст. 4-й Всероссийской науч.-практ. конф., 24–25 янв. 2019 г. Курск: Юго-Западный государственный университет, 2019. С. 208–217.

18. Сенашенко В. С., Стручкова Е. П. Индивидуальные образовательные программы как новый механизм сопряжения высшего образования и сферы труда // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. 2019. Т. 16. № 3. С. 451–465. http://dx.doi.org/10.22363/2313-1683-2019- 16-3-451-465

19. Сергеев И. С. Инструменты образовательной профориентации: «точки входа» в профессиональное самоопределения // Образование: путь в профессию. 2025. №2(1). С. 65–84. https://doi.org/10.51609/3034-1817_2025_2_01_65

20. Середко Л. А. Оптимизация кадрового потенциала государственной гражданской службы на основе мониторинга // Вестник экспертного совета. 2020. № 4(23). С. 40-44.

21. 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. № 107(3). С. 54–60. https://doi.org/10.20310/1819-8813-2019-14-3(107)-54-60

22. Синягин Ю. В., Переверзина О. Ю., Рожок А. В., Татаринова Л. Н., Чирковская Е. Г., Шебураков И. Б. Модель ключевых компетенций руководителей и специалистов органов публичной власти: исследование и обоснование применения. Москва. 2023. 81 с.

23. Суворов А. А. Зарубежная практика профессионально-должностного роста государственных гражданских служащих // Вестник университета. 2016. №10. С. 222–226.

24. Хохлова Т. П. Оценка кадрового потенциала государственной службы на основе компетентностного подхода // Сфера услуг: инновации и качество. 2023. № 68. С. 96–105.

25. Ясинская И. А., Сладкова Н. М., Петрова С. А. Современные подходы и тенденции формирования и развития кадрового потенциала государственной службы с учетом зарубежного опыта // Экономика труда. 2022. № 2. С. 377–398. http://dx.doi.org/10.18334/et.9.2.114280

26. Ansell C. K., Comfort L., Keller A., LaPorte T., Schulman P. The loss of capacity in public organizations: A public administration challenge // Perspectives on public management and governance. 2021. Vol. 4. No. 1. P. 24–29. https://doi.org/10.1093/ppmgov/gvaa025

27. Hajnal G., Staronova K. Changing patterns of individual performance appraisal systems for civil service in European Union countries: Toward a developmental or an incentivizing model // International journal of public sector management. 2021. Vol. 34, No. 7. P. 748–764. https://doi.org/10.1108/IJPSM-02-2021-0051

28. McDonald B. D. III, Hall J. L., O'Flynn J., & van Thiel S. The future of public administration research: An editor's perspective // Public administration. 2022. Vol. 100. No. 1. P. 59–71. https://doi.org/10.1111/padm.12829

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(37), 79–98. (In Russ.) https://doi.org/10.25688/2312-6647.2023.37.3.07

Ansell, C. K., Comfort, L., Keller, A., LaPorte, T., & Schulman, P. (2021). The loss of capacity in public organizations: A public administration challenge. *Perspectives on Public Management and Governance*, 4(1), 24–29. https://doi.org/10.1093/ppmgov/gvaa025

Baryshnikov, M. Y. (2024). Problems and prospects of training personnel of the state civil service. *Progressive Economy*, 8, 225–235. (In Russ.)

Blinov, V. I., Dudyrev, F. F., Leibovich, A. N., Esenina, E. Yu., & Faktorovich, A. A. (2010). The concept of creating applied bachelor's degree programs in the system of professional education of the Russian Federation. *Educational Policy,* 11-12, 23–28. (In Russ.)

Bulakhov, A.V. (2014). Experience of studying under the international academic mobility program "two diplomas" in the field of "computer science" and the master's program "Computer Engineering Technologies" (St. Petersburg Electrotechnical University "LETI"). In *Proceedings of the Conference "Modern Education: Content, Technologies, Quality",* St. Petersburg, 23 April 2014 (Vol. 1., pp. 96–98). (In Russ.)

Hajnal, G., & Staronova, K. (2021). Changing patterns of individual performance appraisal systems for civil service in European Union countries: Toward a developmental or an incentivizing model. *International Journal of Public Sector Management*, 34(7), 748–764. https://doi.org/10.1108/IJPSM-02-2021-0051

Kamardina, N. A. (2020). Human resource potential of the civil service as an object of management. *Rossijskaya Nauka i Obrazovaniye Segodnya: Problemy i Perspektivy*, 33(2), 27–30. (In Russ.)

Khokhlova, T. P. (2023). Assessment of the personnel potential of the civil service based on the competence approach. *Services Sector: Innovation and Quality*, 68, 96–105. (In Russ.)

Klyukvina, N. A. (2021). Development of civil service personnel potential: key problems and dysfunctions. In O. V. Rogach (Ed), *Proceedings of the Faculty of Management* (Vol. 3, pp. 19–24). Perspektiva. (In Russ.)

Korotkikh, A. S., & Kakadiy, I. I. Actual problems of personnel policy and personnel audit in the state civil service. *Bulletin of Science and Practice*, 8(6), 501–510. (In Russ.) https://doi.org/10.33619/2414-2948/79/50

Lobacheva, A. S., Ostrometskis, P. V., & Klopotovsky, V. F. (2021). The current status of personnel policy and personnel potential in the state and civil service. *Management of the Personnel and Intellectual Resources in Russia*, 1, 18–23. (In Russ.) https://doi.org/10.12737/2305-7807-2021-10-1-18-23

Marchenko, S. S. (2022). *Methodological models for the implementation of educational programs with the assignment of several.* Expert and Analytical Center of the Ministry of Education and Science of Russia. (In Russ.)

McDonald, B. D. III, Hall, J. L., O'Flynn, J., & van Thiel, S. (2022). The future of public administration research: An editor's perspective. *Public Administration*, 100(1), 59–71. https://doi.org/10.1111/padm.12829

Mezenova, O. Y., Chernova, A. V., & Agafonova, S. V. (2022). Changes in the structure and content of training of higher education personnel in Russia: Design of basic educational programs of higher education in a new format. *Topical*

Biotechnology, 1, 139–143. (In Russ.) https://doi.org/10.20914/2304-4691-2022-1-139-143

Mirzoyan, K. A. (2021). Human resources as an institute for the reproduction of human resources in the public service. *Vestnik Èkspertnogo Soveta*. 24(1), 49–53. (In Russ.)

Petrova, S. A., & Petrova, A. M. (2023). Value-motivational profile and motivational potential of the management personnel reserve of the modern civil service. *Academic Council*, 1, 14–21. (In Russ.) https://doi.org/10.33920/nik-02-2301-02

Poltarykhin, A. L., Okunkova, E. A., Nurasheva, K. K., Yakushev, A. Zh., & Filina, Yu. S. (2023). Human resources management and evaluation in the system of labor productivity in the state civil service. *Ekonomika i Upravlenie: Problemy, Resheniya*, 134(2), 191–200. (In Russ.). https://doi.org/10.36871/ek.up-.p.r.2023.02.01.020

Proskura, M. A., & Torgunakova, A. V. (2021). The motivation of young professionals to enter the civil service. *Humanities and Social Sciences. Bulletin of the Financial University*, 11(3), 115–121. (In Russ.). https://doi.org/10.26794/2226-7867-2021-11-3-115-121

Radionova L. V., & Sidorov I. V. (2013). Applied bachelor's degree as a form of practice-oriented training of students of technical specialties. *Concept*, 4, 216–220. (In Russ.)

Rassokhina, V. O., & Kournikova, M. V. (2019). Features of personnel potential formation for the civil service.. In *Proceedings of the 4th All-Russian Conference "Problems of Development of Modern Society"*. Kursk, 24–25 January 2019 (pp. 208–217). Southwest State University. (In Russ.)

Senashenko, V. S., & Struchkova, E. P. (2019). Individual educational programs as new mechanism of integration between higher education and labor sphere. *RUDN Journal of Psychology and Pedagogics*, 16(3), 451–465. (In Russ.) http://dx.doi.org/10.22363/2313-1683-2019- 16-3-451-465

Seredko, L. A. (2020). Optimization of the personnel potential of the state civil service based on monitoring.*Vestnik Èkspertnogo Soveta*, 4(23), 40–44. (In Russ.)

Sergeev, I. S. Tools of educational career guidance: "Entry points" for professional self-determination. (2025). *Education: Path to Career.* 2(1), 65–84. (In Russ.) https://doi.org//10.51609/3034-1817_2025_2_01_65

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*, 107(3), 54–60. (In Russ.). https://doi.org/10.20310/1819-8813-2019-14-3(107)-54-60

Sinyagin, Yu. V., Pereverzina, O. Yu., Rozhok, A. V., Tatarinova, L. N., Chirkovskaya, E. G, & Sheburakov, I. B. (2023). *Model of key competencies of managers and specialists of public authorities: Research and justification of application*. Moscow. (In Russ.)

Suvorov, A. A. (2016). Foreign practice of vocational and career development of civil servants. *Vestnik Universiteta,* 10, 222–226. (In Russ.)

Voskresenskaya, O. A. (2024). The model of professional competencies of personnel services professionals in the system of public and municipal administration as a basis for selection and professional development. *Leadership and Management*, 11(3), 981–1004. (In Russ.) https://doi.org/10.18334/lim.11.3.121765

Yasinskaya, I. A., Sladkova, N. M., & Petrova, S. A. (2022). Modern approaches and trends of the staff development at the civil service, taking into account foreign experience. *Russian Journal of Labour Economics*, 9(2), 377–398 (In Russ.) http://dx.doi.org/10.18334/et.9.2.114280

Информация об авторах

Блинов Владимир Игоревич, д-р пед. наук, профессор, член-корреспондент РАО, директор Научно-образовательного центра развития образования института «Высшая школа государственного управления» Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, ORCID: https://orcid.org/0000-0001-8607-9159, blinov-vi@ranepa.ru

Сергеев Игорь Станиславович, д-р пед. наук, ведущий научный сотрудник Научно-образовательного центра развития образования института «Высшая школа государственного управления» Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. ORCID: https://orcid.org/0000-0001-5767-7213, sergeev-is@ranepa.ru,

Куртеева Лариса Надировна, канд. пед. наук, ведущий научный сотрудник Научно-образовательного центра развития образования института «Высшая школа государственного управления» Российской академии 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 author

Vladimir I. Blinov , Dr. Sci. (Pedagogy), Corresponding Member of RAE, Head of 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/0000-0001-8607-9159, blinov-vi@ranepa.ru

Igor S. Sergeev, Dr. Sci. (Pedagogy), Leading Researcher of 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/0000-0001-5767-7213, sergeev-is@ranepa.ru

Larisa N. Kurteeva Cand. Sci. (Pedagogy), Leading Researcher of 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.