

## Профессиональные и образовательные стандарты в юриспруденции\*

*Н. И. Дивеева, Е. Н. Доброхотова*

**Для цитирования:** Дивеева Н. И., Доброхотова Е. Н. Профессиональные и образовательные стандарты в юриспруденции // Правоведение. 2018. Т. 62, № 3. С. 453–464.  
<https://doi.org/10.21638/11701/spbu25.2018.302>

Вопрос о стандартах юридической деятельности актуален для России, однако отсутствует общее понимание того, что и как должно быть стандартизировано. Центральным элементом условия допуска к юридической деятельности по общему правилу является наличие у лица профессионального юридического образования. В статье в системном ключе рассматриваются вопросы сопряжения (соотношения) образовательных стандартов и профессиональных стандартов в юриспруденции как компонентов национальной системы развития профессиональных квалификаций в России. Приводятся аргументы в пользу того, что характер связи между профессиональными и образовательными стандартами не является прямым (линейным). Это следует: из цели их создания; характеристики составных элементов; обязательности их реализации участниками общественных отношений; разрыва во времени при оценке структуры и индикаторов квалификации выпускников и работников. Дается вывод, что на самом деле сопряжение стандартов представляет собой не определяющий механизм управления развитием квалификаций, а только составную часть более широкого механизма — включения работодателей (иных заказчиков на подготовку профессиональных кадров) в процесс реализации образовательными организациями основных образовательных программ. Применительно к сфере юриспруденции в рамках форсайта сферы занятости предлагается общими усилиями сообщества практикующих юристов и экспертов в области высшего образования сконструировать некое общее ядро юридических квалификаций (ядро юридической профессии). Таким образом можно будет, во-первых, выявить сердцевину компетенций как основу профессии, именуемой «юрист», во-вторых, наметить видовые различия, которые, возможно, спровоцируют профессиональное сообщество на конструирование соответствующих профессиональных стандартов, стандартов профессиональной деятельности, стандартов качества отдельных видов юридических услуг. Поскольку линейного перехода квалификационных требований и способов их выявления между образовательными и профессиональными стандартами не может быть, а цель согласованного развития системы образования (с учетом меняющихся запросов рынка труда, многообразия форм занятости в условиях свободной конкуренции) поставлена, то необходима иная концепция и логика стандартизации образования. Авторы предлагают правовые и социальные механизмы построения подобной концепции.

*Ключевые слова:* профессиональные стандарты, образовательные стандарты, стандарты юридической деятельности, профессиональные компетенции, сопряжение стандартов, качество юридических услуг, ядро профессиональных компетенций, адвокатская монополия.

---

\* Публикация подготовлена в рамках поддержанного РФФИ научного проекта № 19-011-00687.

*Нелли Ивановна Дивеева* — д-р юрид. наук, проф., Санкт-Петербургский государственный университет, Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9; [diveevanelly@gmail.com](mailto:diveevanelly@gmail.com)

*Елена Николаевна Доброхотова* — канд. юрид. наук, доц., Санкт-Петербургский государственный университет, Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9; [e.dobrohotova@spbu.ru](mailto:e.dobrohotova@spbu.ru)

© Санкт-Петербургский государственный университет, 2019

В последнее время на страницах российских научно-популярных, научных изданий довольно часто затрагивается проблема стандартов юридической деятельности. Со ссылкой на нормы международного права исследователи чаще всего предлагают обсуждать возможность введения в России адвокатской монополии при оказании юридических услуг гражданам для повышения качества таких услуг. Обусловлены подобные обсуждения тем, что: 1) в 1999 г. в России произошла отмена лицензирования оказания юридических услуг<sup>1</sup>, позволившая значительным образом расширить круг услугодателей без какого-либо указания на необходимые для этого профессионально-квалификационные характеристики; 2) в России отсутствуют какие-либо общие критерии (стандарты) качества юридических услуг.

У всех заинтересованных в стандартизации сферы юриспруденции (государственных органов, профессиональных сообществ, работодателей, образовательных сообществ) нет общего понимания того, что необходимо получить на выходе в качестве стандарта: стандарт юридической деятельности, стандарт юридической услуги, стандарт качества юридической услуги<sup>2</sup>.

Любой из перечисленных контекстов стандартизации, как и требования к отмененному лицензированию юридической деятельности, должны содержать важнейшую составляющую, признанную международно-правовыми нормами, — условия допуска к юридической деятельности, центральный элемент которого — наличие у лица профессионального юридического образования. Для того чтобы названный элемент был универсальным, государство устанавливает определенную совокупность требований, обязательных при реализации профессиональных образовательных программ, именуемых образовательными стандартами.

Назначение названных универсальных требований — создание единого образовательного пространства России, унификация гарантий уровня, содержания, качества деятельности государственных и частных организаций, реализующих соответствующие образовательные программы.

Образовательные стандарты были созданы на рубеже тысячелетий. Они начали действовать в 2000 г. одновременно для регулирования содержания всех *основных образовательных программ и для всех уровней образования* (в том числе в сфере юриспруденции).

Дальнейшая деятельность нашего государства по стандартизации, направленной на решение вопросов, связанных с обеспечением эффективной системы управления трудовыми ресурсами и качеством труда, регулированием трудовых отношений, вылилась в создание национальной системы развития профессиональных квалификаций, компонентом которой выступают стандарты, ориентированные на 40 возможных областей профессиональной деятельности, в том числе на юриспруденцию<sup>3</sup>. Цель создания подобных стандартов — преодоление разрыва между спросом и предложением квалифицированной рабочей силы на рынке труда, т. е. профессиональные стандарты призваны послужить инструментом

<sup>1</sup> Постановление Правительства РФ от 20.05.1999 № 548 «О признании утратившими силу решений Правительства Российской Федерации по вопросам лицензирования отдельных видов деятельности» // СЗ РФ. 1999. № 21. Ст. 2637.

<sup>2</sup> См., напр.: Баранова Ю. О. Роль стандартов в обеспечении качества юридических услуг для населения // Baikal Research Journal. 2017. Т. 8, № 3. С. 14.

<sup>3</sup> Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 29.09.2014 № 667н «О реестре профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности)» (зарегистрирован в Министерстве юстиции РФ 19.11.2014, регистрационный № 34779) // Здесь и далее ведомственные акты приводятся по: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 15.01.2019). В Приказе на момент издания представлены 33 вида профессиональной деятельности (код юриспруденции — 09) и заложен технический разрыв в нумерации кодов деятельности до 40-й позиции — запас прироста видов деятельности.

преобразования системы квалификаций и компетенций работников применительно к условиям современного общественного развития с опорой на реальный опыт трудовой деятельности соответствующих специалистов. В России (правда, с отставанием от западных стран примерно на 20 лет) был осознан кризис образования, выразившийся в его несоответствии потребностям бизнеса, в необходимости формулирования самими работодателями квалификационных требований к работникам (как потенциальным, так и действующим). Поэтому в 2015 г. в Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»<sup>4</sup> (далее — Закон об образовании) было внесено положение о необходимости учитывать содержание профессиональных стандартов (если они имеются) при формировании требований федеральных государственных стандартов профессионального образования к результатам освоения основных образовательных программ профессионального образования в части профессиональной компетенции (ч. 7 ст. 11 Закона об образовании в ред. Федерального закона от 02.05.2015 № 122-ФЗ<sup>5</sup>).

Соответствующие положения законодательства распространяются и на сферу юриспруденции, устанавливая необходимость, во-первых, создания профессиональных стандартов (далее также — профстандарты) в данной сфере, во-вторых, корреляции с ними результатов освоения образовательных программ.

Однако сегодня в России в сфере юриспруденции существуют лишь два профстандарта: «Следователь-криминалист»<sup>6</sup> и совсем недавно появившийся «Специалист по конкурентному праву»<sup>7</sup>. Очевидно, что они касаются лишь узкого круга специализированных компетенций юристов и не могут быть восприняты всеми образовательными программами в данной сфере в качестве универсального ориентира для формирования профессиональных компетенций выпускников-юристов.

Юриспруденция на макроэкономическом уровне предстает как самостоятельный вид профессиональной деятельности (код 09 в системе национальных квалификаций). Он не является монолитным и включает в себя ряд сегментов, значительно различающихся способом и правовыми механизмами организации труда юристов: государственную правоохранительную службу, работу по трудовому договору, деятельность на условиях членства в образованиях адвокатского сообщества, частную юридическую практику и пр. Подобные различия влекут за собой и дифференциацию профессиональных квалификационных характеристик юристов. Однако в системе национальных квалификаций и в ее центральном элементе — профстандартах — этот вид, как нам кажется, должен представлять цельным явлением, не подверженным излишней детализации, не рассыпающимся на плохо связанные между собой куски, выхолащивающие само существо юридической деятельности. В противном случае потребуются детализация вида деятельности, разделение ее на подвиды. Вместе с тем логика построения системы квалификаций не приемлет такого ранжирования вида профессиональной деятельности, требуя сопоставления вида деятельности с содержанием профессии, а затем — различения основных и производных трудовых функций представителя профессии внутри вида.

Причины, по которым в юриспруденции практически отсутствуют профессиональные стандарты и даже общее видение подходов к их разработке, к оценке

<sup>4</sup> СЗ РФ. 2012. №53. Ст. 7598.

<sup>5</sup> Федеральный закон от 02.05.2015 № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и ст. 11 и 73 Федерального закона “Об образовании в Российской Федерации”» // СЗ РФ. 2015. № 18. Ст. 2625.

<sup>6</sup> Зарегистрирован в Министерстве юстиции РФ 07.04.2015, регистрационный № 36755.

<sup>7</sup> Зарегистрирован в Министерстве юстиции РФ 31.10.2018, регистрационный № 52581.

соотношения профстандартов и стандартов юридической деятельности, требуют отдельных исследований. Именно результаты исследований должны создать основу подсистемы профессиональных квалификаций сферы юриспруденции.

Практическая проблема увязывания (сопряжения) образовательных и профессиональных стандартов в свете требований ст. 11 Закона об образовании и в условиях отсутствия как детальных научных исследований (и их конструктивных результатов), так и собственно самих профстандартов юриспруденции — это проблема развития программ юридического образования. Необходимо уже сейчас разобраться с тем, как должны формироваться названные программы в части формулирования содержания профессиональных компетенций. Как системе образования ориентироваться на запросы рынка труда для юристов при столь медленном прирастании этой части реестра профессиональных стандартов? Следует выявить области пересечения требований к образованию и требований к профессиональной квалификации, выражаемых в соответствующих видах стандартов.

Основной тезис заключается в том, что связь между профессиональными и образовательными стандартами не линейная (т. е. не прямая, не непосредственная) в силу нескольких причин.

1. Профессиональные и образовательные нормативы изначально создавались не для прямого взаимодействия, а как компоненты относительно самостоятельных систем регулирования (образования и наемного труда). У каждого из рассматриваемых видов стандартов свои причины появления, цели введения их в систему юридических источников, свои функции. Это означает, что возможна только частичная сопоставимость таких документов по отдельным компонентам их структур и используемых ими понятий, которые связаны лишь с индикаторами способности индивида (выпускника профессиональной образовательной программы или работника) к профессиональной трудовой деятельности. И подобные сопоставимые компоненты не являются тождественными. Общая для них область — оценка структуры и индикаторов квалификации выпускников и работников.

Образовательные стандарты, появившись в начале 2000-х гг., стали системой нормативов, обеспечивающих единство образовательного пространства, дифференциацию основных программ обучения, преемственность (возрастание уровня подготовленности и развитие результатов) обучения.

Первые профессиональные стандарты появились только в 2013 г.<sup>8</sup> (в юриспруденции — только в 2015 г.) и действуют наряду с другими регуляторами системы квалификационных требований к работникам (например, тарифно-квалификационными справочниками).

Таким образом, на протяжении более 10 лет имелся *разрыв содержательно-квалификационного диалога между рынком труда и рынком образовательных услуг*. В отсутствие профессиональных стандартов образовательные стандарты выстраивали систему профессиональных компетенций как категорий, используемых в системе образования, отражающих понимание высшей школой *знаний, умений и навыков*, которые должен приобрести выпускник, чтобы быть востребованным на рынке труда<sup>9</sup>. Сейчас в России действуют образовательные стандарты третьего поколения, причем в улучшенной модификации (стандарты 3+), и ведется активная доработка следующей модели (3++). От поколения к поколению, от модификации к модификации совершенствовалась структура названных компетенций.

<sup>8</sup> Впервые вопрос о профессиональных стандартах в России был поднят и официально использован в Программе социальных реформ в Российской Федерации на период 1996–2000 гг., утв. Постановлением Правительства РФ от 26.02.1997 № 222 // СЗ РФ. 1997. № 10. Ст. 1173.

<sup>9</sup> Профессиональные навыки юриста: учебник для академического бакалавриата / под общ. ред. Е. Н. Доброхотовой. М., 2017. С. 15–25.

Профессиональная компетенция выпускника формируется любой основной образовательной программой как синергический результат педагогического воздействия на обучающегося каждым из ее компонентов (учебных курсов, дисциплин (модулей), практик, аттестаций), а также внеучебными мероприятиями, реализуемыми образовательной организацией, и даже самой образовательной средой, создаваемой организацией<sup>10</sup>. Структура системы компетенций выпускника неоднородна. Она включает и собственно профессиональные, и универсальные (общие) знания, умения и навыки, и элементы вспомогательного характера. К общим отнесем такие востребованные современной экономикой труда, как, например, навыки коммуникации и организации. Владение иностранными языками, умение вести переговоры, улаживать или предотвращать конфликты, навыки безопасного (безрискового) сбора и распространения информации в цифровой среде нужны для многих видов профессиональной деятельности. Навыки организации и самоорганизации (умение работать в команде и организовывать работу команды, формировать мотивацию к эффективной работе и др.) прямо указываются в квалификационных характеристиках различных должностей. Компоненты, носящие обеспечительный характер (умение использовать электронное делопроизводство, виджеты и гаджеты), повышают эффективность выполнения профессиональных действий и оптимизируют трудозатраты, они должны быть у каждого образованного профессионала. Именно такие комплексы знаний, умений и навыков стремятся сформировать у студентов организации системы образования зачастую при отсутствии сформированного заказа со стороны рынка труда. Следовательно, ныне система образования является весьма опытным создателем новейших квалификационных характеристик выпускников (специалистов в той или иной сфере). Это не только означает, что образовательные организации обязаны учитывать принятые профессиональные стандарты при формировании программы обучения, но и предполагает, что создатели профессиональных стандартов в процессе конструирования требований к подготовленности претендентов для выполнения определенных трудовых функций, а также при описании умений и навыков, которыми должен обладать работник, могут ориентироваться на содержание образовательных стандартов. Понятийный аппарат профессиональных и образовательных стандартов в части описания квалификационных уровней работников и квалификационных уровней выполнения трудовых функций должен быть сходным. Пока же во многих профессиональных стандартах умения и навыки индивида описаны недостаточно четко, а знания определяются через наименования учебных дисциплин, а не через полученные студентом результаты их изучения.

Система профессионального образования имеет структуру профессиональной подготовки, ориентированную на 57 укрупненных групп профессий и направлений подготовки (для их обеспечения созданы 57 федеральных учебно-методических объединений — ФУМО). В то же время национальная система развития профессиональных квалификаций ориентирована на перечень областей профессиональной деятельности, включающий в полтора раза меньше позиций — 40. Иными словами, в нормативные документы, содержащие характеристики компетенций выпускников-работников, изначально не было заложено количественного соответствия между структурой рынка образовательных услуг и рынка труда.

---

<sup>10</sup> Подробнее о факторах и компонентах образования, обеспечивающих его качество, см., напр.: *Доброхотова Е. Н., Лаврикова М. Ю.* Качество профессионального образования — соответствие запросу рынка труда // *Качество образования.* 2017. № 4. С. 46–53.

Каждый профессиональный стандарт создается для оценки квалификаций по одному определенному *виду* профессиональной деятельности и нацелен на детализацию трудовых функций по должностям, характерным только для этого вида. Образовательные же стандарты могут создаваться как для узконаправленной, так и для широкой профессиональной подготовки. Сфера образования в целях продвижения своих продуктов заинтересована в стандартах, которые позволяли бы готовить кадры с разной широтой компетенций — не только для дробных видов деятельности в рамках одной профессии, но и для работы в еще более широкой сфере. Иными словами, между стандартами, регулирующими рынок труда, и стандартами, регулирующими сферу образования, также не может быть не только количественного, но и структурного соответствия.

В системе образования ФУМО (с учетом специфики подготовки кадров по каждой укрупненной группе профессий и направлений подготовки) разрабатываются *примерные основные образовательные программы* (далее — ПООП). Именно ПООП являются тем инструментом, при помощи которого обеспечивается соответствие содержания подготовки в каждом учебном заведении официальному образовательному стандарту. Следующим по нисходящей линии уровнем реализации стандартов выступает формирование *образовательными организациями* на основе ПООП своих основных образовательных программ конкретной направленности (профиля). При этом учитываются не только ПООП, но и заказы ключевых работодателей, потребности абитуриентов, материально-технические, методические, кадровые и иные условия самого вуза. Именно на этом уровне обнаруживается возможность выбора образовательной организацией конкретного профессионального стандарта или нескольких стандартов, действующих в одной области профессиональной деятельности, для которой есть намерение осуществлять подготовку кадров.

Таким образом, отдельный профессиональный стандарт может быть положен в основу образовательного стандарта для обширной основной образовательной программы в целях обеспечения единства формулирования структуры профессиональной компетенции (знает, умеет, имеет навыки выполнения ряда профессиональных действий) только при условии полного совпадения области их действия, что по общему правилу для юриспруденции не происходит. Значит, учет профессионального стандарта не может означать его механического отображения (в части характеристики профессиональной компетенции) в тексте образовательного стандарта, поскольку лишит образовательную программу универсальности и перспективы развития параллельно с развитием системы образовательных стандартов.

**2.** Линейные соответствия между структурой профессиональных и образовательных стандартов невозможны, поскольку образование состоит из гораздо меньшего числа уровней подготовки по сравнению с перечнями квалификационных уровней, используемых в системе профессиональных стандартов.

Уровни дифференциации квалификационных характеристик в системе образовательных стандартов соответствуют четырем уровням профессионального образования — среднего профессионального образования и трех уровней высшего образования: 1) бакалавриат; 2) специалитет, магистратура; 3) подготовка кадров высшей квалификации. Квалификационных уровней в профессиональных стандартах — девять<sup>11</sup>, их формирование связано с делением работников на исполнителей, специалистов, руководителей.

---

<sup>11</sup> Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.04.2013 № 148н «Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов» (зарегистрирован в Минюсте РФ 27.05.2013, регистрационный № 28534).

Следовательно, условием согласования спроса и предложения квалифицированной рабочей силы, в частности через механизм сопряжения образовательных и профессиональных стандартов, является проработка квалификационных требований по каждому из девяти уровней таким образом, чтобы в них адекватно отображались четыре уровня образования. Это возможно через описание обобщенных требований к работникам, определяемых следующими показателями: широта полномочий и ответственность, характер умений, характер знаний, основные пути достижения уровня квалификации и минимальные требования к уровню образования.

Например, до сих пор работодатели не могут четко объяснить причины, по которым они игнорируют квалификацию бакалавра как лица, имеющего высшее профессиональное образование. Как стартовый уровень высшего образования они воспринимают специалитет и/или магистратуру, а квалификация выпускника аспирантуры, по их убеждению, имеет значение только в секторе научно-педагогической деятельности и без степени кандидата наук не является отражением профессионального квалификационного уровня.

Приходится констатировать, что переход системы образования в России на уровни, отвечающие мировым стандартам сопряжения сферы образования со сферой труда, вот уже полтора десятка лет неочевиден для отечественного рынка труда. Возможно, не вся вина за это лежит на работодателях.

**3.** Характер регулирующего воздействия стандартов на согласование меняющегося спроса на квалифицированную рабочую силу со стороны рынка труда и ее предложение, обеспечиваемое системой образования, не является линейным (прямым). Это связано с тем, что спрос всегда будет опережать предложение — процесс образования длителен, современная экономическая система развивается стремительно. В образовательных стандартах структура профессиональной компетенции, слагаемая из многих частей, как было показано выше, сформирована именно таким образом, чтобы в первую очередь за счет этой широты адаптировать выпускника к общим условиям сферы занятости, чтобы он сам мог выбрать форму занятости (обучаться далее, организовать свое дело, пойти в сферу публичной (государственной или муниципальной) службы, заключить трудовой договор, отвечая требованиям системы квалификаций). Только узкопрофессиональная часть компетенции выпускника может быть ориентирована непосредственно на требования работодателей. Очевидно, что формирование этой узкой части компетенции производится вузом задолго до принятия выпускником решения о заключении трудового договора на конкретном (региональном, местном) рынке труда. Вуз должен заранее (за период от двух до пяти лет) «угадать», что именно запросит рынок труда от его выпускника.

Образовательные стандарты рассчитаны на долгое время<sup>12</sup>, и сроки их действия превосходят сроки обучения по любым видам основных образовательных программ (в бакалавриате учеба занимает четыре года, в специалитете — пять лет, в магистратуре — два-три года, в аспирантуре — три-четыре года). По общему правилу профессиональные стандарты подлежат регулярному пересмотру с периодичностью не реже чем через каждые три года. Иными словами, чтобы высшая школа подготовила специалиста по измененным требованиям профессионального стандарта, ей потребуется от двух до пяти лет реализации одной из основных программ. А запросы работодателей стремительно изменяются. Даже в рамках содержательно сопрягаемых образовательного и профессионального стандартов

---

<sup>12</sup> Сейчас в юриспруденции действуют образовательные стандарты, утвержденные на рубеже первого и второго десятилетий текущего века.

содержание спроса и предложения квалификаций не могут совпасть. Этим объясняется необходимость поиска наиболее мобильно синхронизируемых элементов (узлов) в механизмах действия образовательных и профессиональных стандартов.

Более того, если говорить о навыках, востребованных на рынке труда, то одним из основополагающих для работников (в том числе в сфере юриспруденции) является так называемый *change-management*, т. е. умение внедрять изменения и управлять ими. Среди *soft skills* по-прежнему популярны гибкость, умение быстро адаптироваться под меняющиеся реалии рынка, а также обучаемость<sup>13</sup>.

Таким образом, синхронизация подготовки кадров, востребованных рынком труда, целесообразна не столько на уровне стандартов, сколько на уровне формирования и оперативного изменения содержания основной образовательной программы, с которой соотносится пересмотренный профессиональный стандарт.

Получается, что результаты обучения на уровне стандартов должны формулироваться более общим образом, чтобы на уровне образовательной программы конкретная организация могла их детализировать и в этом механизме детализации сопрягать требования к выпускникам программы с квалификационными требованиями к работникам в русле их переформулирования в измененном профессиональном стандарте. Кроме того, одним из условий успешной профессионально-общественной аккредитации образовательных программ (ст. 96 Закона об образовании) в сфере юриспруденции, итогом которой является признание качества и уровня подготовки выпускников, выступает ее согласованность с перспективами развития регионального рынка труда путем взаимодействия с ведущими организациями-работодателями региона<sup>14</sup>.

Здесь мы наталкиваемся на нормы законодательства, устанавливающие правила лицензирования основных образовательных программ и процедуры аккредитации образовательных организаций. Без соответствующего изменения этих правил синхронизация сопряжения образования и трудоустройства также столкнется с рядом затруднений. Поиск узла сопряжения стандартов необходимо продолжить на еще более низком уровне регулирования подготовки кадров, чем уровень ее стандартизации или уровень создания конкретными организациями своих основных образовательных программ.

Представим, что нужно синхронизировать отдельные компоненты образовательной деятельности (отдельные учебные курсы, дисциплины, практики, курсовые и выпускные квалификационные работы обучающихся), а также профориентирующие (внеучебные) проекты и мероприятия, профессиональные конкурсы, к которым можно и следует привлекать представителей заказчиков рабочей силы — работодателей. Но тогда оказывается, что на деле сопряжение стандартов является не определяющим механизмом управления развитием квалификаций, а только составной частью более широкого механизма — включения работодателей (иных заказчиков на подготовку квалифицированных кадров) в процесс реализации основных образовательных программ. Такие программы создаются в соответствии с требованиями образовательных стандартов, учитывающих квалификационные требования профессиональных стандартов, отображая уровни существующего образования.

**4. Нелинейное взаимодействие образовательных и профессиональных стандартов в процессе согласования подготовки кадров с запросами рынка труда свя-**

<sup>13</sup> Трофимова Е. Работодатели: россияне требуют зарплат, которых не заслуживают. URL: <https://www.ridus.ru/news/288624?from=more> (дата обращения: 15.01.2019).

<sup>14</sup> См., напр.: Экспертный центр Ассоциации юристов России по оценке качества и квалификаций в области юриспруденции. URL: <http://expertcenteraur.ru/> (дата обращения: 15.01.2019).

зано с различиями не только в пределах их предметного действия, но и в степени регулирующей обязательности для участников общественных отношений.

Образовательные стандарты распространяются на все виды основных образовательных программ, реализуемых любыми организациями. Профессиональные стандарты применимы не во всех областях профессиональной деятельности и обязательны не для всех работодателей. Это неизбежно приводит нас к обнаружению в сфере труда и занятости зоны отношений, не охватываемой совместным регулированием тех и других стандартов, и заставляет продолжить поиск неких дополнительных механизмов для согласования интересов субъектов сферы образования и рынка труда, механизмов, способных заполнить имеющиеся пробелы.

Профессиональные стандарты (а их сегодня более тысячи) имеют ограниченную сферу действия, не распространяясь на сферу государственной службы, не всегда являются обязательными для применения работодателями, а императивный характер имеют лишь в отношении прямо названных в федеральном законодательстве ситуаций (например, ст. 57, 195.3 Трудового кодекса РФ)<sup>15</sup>. Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность исполнения которых не установлена, применяются работодателями лишь *в качестве основы* для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями, организацией производства и труда.

Более того, в условиях стремительного развития технологий, в том числе цифровых, наблюдается необходимость отхода от профессиональных стандартов. Востребованными становятся «индивидуализация профессиональных траекторий развития на рынке труда»; «использование профессионального профиля компетенций»; «возможность при принятии кадровых решений опираться на модель компетенций — автономно от национальной системы квалификаций» и пр.<sup>16</sup>

При такой гибкости системы квалификационных требований и свободе использования работодателями профессиональных стандартов нелогично требовать жесткого соответствия образовательных стандартов профессиональным.

В связи с тем, что линейного перехода квалификационных требований и способов их выявления между образовательными и профессиональными стандартами не может быть, а цель согласованного развития системы образования (с учетом меняющихся запросов рынка труда, многообразия форм занятости в условиях свободной конкуренции) поставлена, *необходимы иная концепция, иная логика стандартизации образования*. Они должны создавать *механизмы с мобильными и свободно изменяемыми звеньями системы реализации стандартов* (т.е.

---

<sup>15</sup> Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3. — Правительство РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений устанавливает особенности применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами РФ, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более 50 % акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности (Постановление Правительства РФ от 27.06.2016 № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами РФ, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более 50 % акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности» // СЗ РФ. 2016. № 27 (ч. III). Ст. 4484).

<sup>16</sup> План мероприятий по направлению «Кадры и образование» программы «Цифровая экономика Российской Федерации». URL: <http://government.ru/search> (дата обращения: 15.01.2019).

механизм осуществления определенного образовательного стандарта должен обеспечивать мобильную и оперативную настройку на изменяющуюся ситуацию на рынке труда — как в его правовой регламентации, так и в его саморегулировании). Только в тех частях механизмов управления образованием и трудом, где законодательство допускает свободную саморегуляцию, возможно создание совместных правовых инструментов согласования интересов заказчиков (со стороны различных сегментов рынка труда), нанимающих выпускников той или иной профессиональной подготовленности, и образовательных организаций, реализующих подготовку кадров для этого сегмента рынка труда.

Изложенное позволяет определить, что сопряжение образовательных и профессиональных стандартов лишь часть идеи внутренней и внешней гармонизации образовательного пространства с запросами на подготовку профессиональных кадров в рамках форсайта сферы занятости. Это необходимо для перехода от тактических мер развития экономически продуктивной занятости к обеспечению стратегического ее развития на основе научно обоснованных прогнозов в интересах всех ее ключевых игроков.

Полагаем, что применительно к сфере юриспруденции в рамках предлагаемого форсайта общими усилиями профессионального сообщества юристов и экспертов в области высшего образования следует сконструировать некое общее «ядро юридических квалификаций», или «ядро юридической профессии».

Для формирования «ядра профессии» наиболее целесообразным методом считаем восхождение от частного к общему. Необходимо составить реестр используемых сегодня юридических профессий (юридическая профессия сейчас активно разветвляется — появились судебные юристы, комплаенс-юристы, юридические аудиторы и т. д.) с описанием основных трудовых функций, присущих каждой из них. Таким образом можно будет, во-первых, выявить ядро компетенций как основу профессии, именуемой «юрист», во-вторых, наметить те атомы видовых различий, которые, возможно, спровоцируют профессиональное сообщество на конструирование соответствующих профессиональных стандартов, стандартов профессиональной деятельности, стандартов качества отдельных видов юридических услуг. Формирование ядра профессиональных компетенций юридической профессии должно послужить объективным системным критерием для формирования позиций в общей профессиональной дискуссии о необходимости адвокатской монополии на отдельные виды юридических услуг или на юридическую профессию в целом.

Указанное ядро (в совокупности его характеристик юридической профессии) будет выступать как макроэкономическая характеристика юридической профессии в целом для общероссийской классификации профессий, а на микроуровне — уровне найма — выступит системным критерием оценки квалификаций претендента на ту или иную должность (является ли данный соискатель должности носителем общих и основополагающих профессиональных знаний, умений и навыков, которые позволяют признать его юристом).

Сформированное ядро профессии может послужить и звеном гармонизации внутренней и внешней частей образовательного пространства. Внутри должна сохраняться гармония между современными наукой, квалифицированной педагогикой и предпрофессиональной практикой. Во внешней среде необходимо обеспечить системное взаимодействие участников системы профессионального образования (включая научное, экспертное сообщества) с работодателями и иными заинтересованными игроками, развивающими сферу экономически продуктивной занятости. Важно как расширение содержания таких связей, так и увеличение их числа.

Для системы образования это означает ведение постоянного диалога с представителями профессиональных сообществ, представителями ведущих работодателей, органов публичной власти, научным сообществом, экспертами национальной системы квалификаций. Такой диалог должен вестись при проектировании как профессиональных стандартов, так и образовательных программ, а также при их рецензировании и реализации в различных формах сотрудничества с внешним сообществом.

Не претендуя на бесспорность наших суждений, надеемся, что дискуссия по проблемам соотношения профессиональных и образовательных стандартов в юриспруденции, стандартов профессиональной деятельности, стандартов качества юридических услуг, формирования ядра компетенций юридической деятельности, независимой оценки квалификации продолжится и принесет ощутимые плоды всем заинтересованным сторонам: сообществам юристов, работодателям, образовательным организациям и — что самое главное — потребителям юридических услуг.

Статья поступила в редакцию 31 января 2019 г.;  
рекомендована в печать 7 мая 2019 г.

## Professional and educational standards in jurisprudence\*

*Nelli I. Diveeva, Elena N. Dobrokhotova*

**For citation:** Diveeva, Nelli I., Dobrokhotova, Elena N. 2018. Professional and educational standards in jurisprudence. *Pravovedenie* 62 (3): 453–464. <https://doi.org/10.21638/11701/spbu25.2018.302> (In Russian)

The issue of standards of legal activity is relevant for Russia, however, there is no general understanding of what should be standardized and how. In this case, the central element of the condition for admission to legal activities (as a general rule) is the presence of a vocational (legal) education. The authors in the system vein consider the issues of conjugation (correlation) of educational standards and professional standards in jurisprudence as components of the national system for the development of professional qualifications in Russia. The article presents the arguments in favor of the non-direct (non-linear) nature of the relationship between professional and educational standards for: the purpose of their creation; characteristic of constituent elements; the obligation of their implementation by the participants of public relations; time gap in assessing the structure and qualification indicators of graduates and employees. It is concluded that, in fact, the conjugation of standards is not a determining mechanism for managing the development of qualifications, but only an integral part of a wider mechanism — the inclusion of employers (other customers for the training of professional personnel) in the process of implementation by educational organizations of basic educational programs. In this regard, in relation to the field of jurisprudence is proposed a foresight sphere of employment. Outcome of foresight (through the common efforts of the professional community of lawyers and experts in the field of higher professional education) should be the construction of a common “professional core of legal qualifications” or “core of the legal profession”. Thus, it will be possible, firstly, to identify the core of competencies as the basis of the profession called “lawyer”, secondly, to identify the species differences that may provoke the professional community to design relevant professional standards, professional practices framework, quality standards of individual types legal services. Since there can be no linear transition of qualifying requirements and ways to identify them between educational and professional standards, then a different concept and logic of standardization of education is needed. The authors of the article propose legal and social mechanisms for constructing such a concept.

---

\* The publication was prepared within the framework of the scientific project № 19-011-00687 supported by the Russian Foundation for Basic Research.

*Keywords:* professional standards, educational standards, standards of legal activity, professional competencies, interfacing standards, quality of legal services, core of professional competencies, lawyer's monopoly.

## References

- Baranova, Iuliia. 2017. The role of standards in ensuring the quality of legal services for the public. *Baikal Research Journal*, vol. 8, no. 3. [https://doi.org/10.17150/2411-6262.2017.8\(3\).14](https://doi.org/10.17150/2411-6262.2017.8(3).14) (In Russian)
- Dobrokhotova, Elena, and Lavrikova, Marina. 2017. The quality of vocational education — compliance with the demand of the labor market. *Kachestvo obrazovaniia* 4: 46–53. (In Russian)
- Dobrokhotova, Elena (ed.). 2017. *Professional skills of a lawyer: a textbook for an academic bachelor's degree*. Moscow, Yurait Publ. (In Russian)

Received: January 31, 2019

Accepted: May 7, 2019

---

*Nelli I. Diveeva* — Dr. Sci. in Law, Professor, St. Petersburg State University, 7–9, Universitetskaya nab., St. Petersburg, 199034, Russian Federation; [diveevanelly@gmail.com](mailto:diveevanelly@gmail.com)

*Elena N. Dobrokhotova* — PhD in Law, Associate Professor, St. Petersburg State University, 7–9, Universitetskaya nab., St. Petersburg, 199034, Russian Federation; [en.dobrokhotova@gmail.com](mailto:en.dobrokhotova@gmail.com)