

РЕФЕРАТ

*НА ТЕМУ: ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ У
СТУДЕНТОВ*

Содержание

Введение	3
Глава 1 Теоретические основы формирования профессиональной компетенции в процессе обучения студентов	5
1.1 Теоретические подходы к определению «компетенция»: понятие и сущность, компоненты	5
1.2 Компетентностный подход к исследованию деятельности в сфере государственного и муниципального управления	9
Глава 2 Разработка методических рекомендаций по формированию профессиональных компетенций у студентов в процессе обучения.....	14
2.1 Формирование профессиональных компетенций студентов как основа качества профессиональной подготовки	14
2.2 Рекомендации по формированию профессиональных компетенций	20
Заключение	35
Список использованной литературы.....	38

Введение

В связи с внедрением в российскую систему образования принципов Болонского процесса на первый план выходит проблема формирования компетенций у студентов в процессе обучения выбранному направлению подготовки. Практико-ориентированный подход в профессиональном обучении предполагает ориентацию учебного процесса на конечный результат обучения, в качестве которого выступает формирование и отработка у обучающихся необходимых для профессиональной деятельности практических навыков. Одним из основных компонентов успешного формирования профессиональной компетентности является общественная активность студентов.

Опыт деятельности, необходимый для формирования различных компетенций, как общекультурных, так и профессиональных, студенты могут получать, принимая участие в работе реальных проектах и деятельности органов власти. Во многих компаниях, работающих по международным стандартам, формирования компетенций является существенным аргументом «за» при приеме на работу.

Государство заинтересовано в том, чтобы студенческая молодежь была вовлечена и интегрирована в полноценную жизнь общества и стала субъектом общественной жизни. В свою очередь, молодежь нуждается в получении позитивного социального опыта применения своих возможностей, для чего обществом должны быть созданы реальные площадки для получения этого опыта. Необходима организация деятельности студентов, основанной на включении программ и компонентов студенческого развития в практику деятельности образовательных организаций.

Профессиональная компетентность помогает студенту почувствовать себя частью социальной группы, как способ сохранения и укрепления человеческих ценностей, ориентир в определении истинных и ложных ценностей неопределенных реалий современной действительности, является значимым фактором формирования социальной инициативности студента.

Вместе с тем, анализ литературы свидетельствует о том, что студенческая деятельность в основном рассматривается как необходимый компонент масштабных государственных мероприятий, либо как фактор формирования социальной активности и воспитания морально-нравственных качеств при реализации мероприятий в сфере управления.

Цель работы: теоретически обосновать и организовать процесс формирования профессиональных компетенций студентов-бакалавров.

Объект исследования – процесс организации деятельности студентов-бакалавров используя свои знания и компетенции.

Предмет исследования – раскрыть возможности для формирования профессиональных компетенций студентов.

Для достижения поставленной цели необходимо выполнить следующие задачи:

- изучить нормативно-правовые основы деятельности студентов в системе российского высшего образования;
- дать характеристику профессиональных компетенций студентов;
- исследовать опыт организации формирования профессиональных компетенций в деятельности студентов;

Структура исследования. Работа состоит из введения, теоретической и практической глав, заключения, списка используемых источников.

Глава 1 Теоретические основы формирования профессиональной компетенции в процессе обучения студентов

1.1 Теоретические подходы к определению «компетенция»: понятие и сущность, компоненты

Компетенция составляет важнейший аспект работы человека в коллективе. По большей части, работа выполняется наиболее эффективно, если сотрудник обладает и проявляет совокупность навыков, умений и поведения (или отношений).

На сегодняшний день научная литература предоставляет чрезвычайно разнообразную трактовку понятия "компетенция".

"Компетенция - это поведение, демонстрируемое человеком в процессе эффективного выполнения задач в пределах данной организации".

"Компетенция - это основная особенность человека, которая позволяет ему выполнять работу, исполнить социальную роль или действовать в определенной ситуации на высшем уровне".

"Слово "компетенция" используется во многих контекстах и с различными значениями. В общем, компетенция разделена на три категории или типа:

Организационная компетенция - уникальные факторы, позволяющие организации быть конкурентоспособной;

Должностная/ролевая компетенция - те качества и умения, которые человек должен проявлять, чтобы достичь эффективности в должности, роли, задании.

Персональная компетенция - личностные аспекты, которые подразумевают навыки, достижения и результаты человека".

"По сути, компетенция включает в себе формулировки ожидаемых действий, которые в целом должны дать полную картину наиболее значимых компонентов поведения, ценностей, необходимых для успеха организации".

"Структуру компетенции можно представить как ДНК организационной эффективности. Содержащаяся в ДНК информация передается ко всем процессам в персонале данной структуры. Эти процессы управляют работниками с целью получения определенных результатов: улучшения работы, справедливого и согласованного менеджмента, действующего в рамках закона и т.д. Чем больше эти процессы основаны на последовательном подходе и методологии, тем больше должно быть влияние на управление персоналом.[13]

Некоторые исследователи полагают, что "основателем компетентностного подхода был Аристотель, который изучал возможности состояния человека, обозначаемого греческим "atere" - "сила, которая развивалась и совершенствовалась до такой степени, что стала характерной чертой личности".

Н.И. Алмазова определяет компетенции как знания и умения в определенной сфере человеческой деятельности, а компетентность - это качественное использование компетенций. Другое определение компетентности дал Н.Н. Нечаев: "Доскональное знание своего дела, существа выполняемой работы, сложных связей, явлений и процессов, возможных способов и средств достижения намеченных целей". Наиболее остроумно на эту тему высказался известный психолог Б.Д. Эльконин: "Компетентностный подход - это как привидение: все о нем говорят, но мало кто его видел".

Представители научно-академического сообщества полагают, что компетенция -- это предметная область, в которой индивид хорошо осведомлен и проявляет готовность к выполнению деятельности, а компетентность -- интегрированная характеристика качеств личности, выступающая как результат подготовки выпускника для выполнения деятельности в определенных областях. Иными словами, компетенция - это знания, а компетентность -- умения (действия). В отличие от термина "квалификация" компетенции включают помимо сугубо профессиональных знаний и умений, характеризующих квалификацию, такие качества, как инициатива,

сотрудничество, способность к работе в группе, коммуникативные способности, умение учиться, оценивать, логически мыслить, отбирать и использовать информацию.

По мнению бизнес - практиков, профессиональные компетенции - это способность субъекта профессиональной деятельности выполнять работу в соответствии с должностными требованиями. Должностные требования включают в себя: задачи и стандарты их выполнения, принятые в организации или отрасли.

В свою очередь, представители западной школы психологии труда, как правило, являются сторонниками личностного подхода - они ставят во главу угла характеристики личности, позволяющие ей добиваться результатов в работе. И в основном придерживающиеся функционального подхода, согласно которому под профессиональными компетенциями понимается способность действовать в соответствии со стандартами выполнения работы. Особое внимание в данном подходе сконцентрировали не на личностных характеристиках, а на стандартах деятельности, а также на основании описания задач и ожидаемых результатов. С их точки зрения, ключевые компетенции могут быть описаны стандартами KSAO, которые включают:

- знания
- умения
- способности
- иные характеристики

Однако следует сосредоточиться именно на умениях и способностях, поскольку они играют огромную роль в обеспечении конкурентоспособности компании, которую возглавляет данный руководитель, либо в вузах этому вообще не учат (в отличие от знаний), либо это вводится в единичных вузах в так называемых предпринимательских университетах. Как результат, рынок образовательных услуг наводнен образовательными и тренинговыми структурами, компенсирующими пробелы вузовского образования.

Рассматривая данный вопрос с позиций психологии профессионализма, находящейся на пересечении психологии труда и акмеологии можно выделить некоторые этапы "эволюции" критериев (признаков) понимания, объяснения и оценки профессиональной пригодности, компетенции человека.

Основные тенденции локализации во времени и в пространстве различных оценок человека как субъекта труда:

В начале XX столетия это были "способности" ("навыки", умения) - инвариантные качества, актуализированные, присущие исключительно субъекту;

С середины столетия это уже комплекс взаимосвязанных, но различных по своей природе особенностей субъекта - "профессионально важные качества" - ПВК (способности, знания, навыки, отивация и др.);

С 1980-х годов в научный обиход вводится понятие "компетентность" как совокупность прямых и косвенных профессиональных и жизненно важных характеристик субъекта как профессионала в широком смысле слова, а также; проводятся исследования компетентности как научной категории применительно к образованию (90-е годы XX в.), где в общем контексте психологии труда профессиональная компетентность становится предметом специального всестороннего рассмотрения и выделения разных видов компетентности.

С 70-х годов XX столетия по настоящее время вводится понятие "компетенция", первоначально получившее свое обоснование, развитие и практическое использование в рамках кадрового менеджмента (D. McClelland, и S. и L. Spencer), а позднее, заимствовалось образовательными институтами (компетентностный подход в образовании или так называемое "ориентированное на компетенции образование"). Хотелось бы отметить, что, несмотря на большую эвристичность понятия "компетенция", истоки его понимания в рамках этих двух подходов совершенно различны. Вместе с тем, понятие "компетенция" на сегодняшний день употребляется в совершенно разных смысловых контекстах, зачастую противоположных.

Актуальным остается вопрос, касающийся необходимости и методологической оправданности введения понятия "компетенция" наряду с понятием "способности", "умения и навыки", "компетентность". Говоря о значении компетентностного подхода для повышения эффективности образовательного подхода в системе обучения взрослых, необходимо отметить, что понятия "компетентность" и "компетенция" рассматриваются вместе с понятиями "профессиональный опыт" и "профессионализм".

1.2 Компетентностный подход к исследованию деятельности в сфере государственного и муниципального управления

Известны две модели компетентностного подхода, одна из которых получила развитие в компетентностном движении в образовании, другая - в управлении персоналом организации.

Компетентностный подход в образовании, пришедший на смену квалификационному подходу, был актуализирован в последней четверти прошлого века в отечественной науке как особая педагогическая теория, на основе которой происходит кардинальная смена образовательной парадигмы. Он знаменует собой переход от чисто «знаниевого» образования, ориентированного на передачу информации от учителя к ученику, к образованию, основанному на формировании компетенций для специалистов.

Проблема профессиональной компетенции российских чиновников приобрела в современных условиях особую актуальность для российского общества. В общественном сознании сформировано понимание необходимости изменить к лучшему деятельность госаппарата, более эффективно служить законным интересам граждан и всего общества. Политическое руководство страны предпринимает серьезные шаги в области реформирования государственной и муниципальной службы: принимаются нормативные акты, законы и другие меры по разделению полномочий, ведётся подготовка и переподготовка управленческих кадров государственных и муниципальных

служащих, в административной науке формируется концепция государственной и муниципальной службы как социального института.

Рассмотрим компетентностный подход к исследованию деятельности в сфере государственного и муниципального управления.

Анализ положения дел в системе государственного и муниципального управления России, выявление причин, порождающих недостаточную эффективность деятельности органов государственной и муниципальной власти и их аппаратов, организационную нестабильность государственных структур, слабую профессиональную подготовленность, некомпетентность немалой части государственных и муниципальных служащих, определенную коррумпированность государственного аппарата и т.д. Важно понять, почему профессионалы уходят из структур управления, освобождая место некомпетентным, не имеющим знаний о специфике государственного управления, стремящимся использовать государственную и муниципальную службу в корыстных целях. Недооценка их профессиональных качеств приводит не только к падению престижа и авторитета ее служащего, но, в конечном счете, и авторитета государства среди граждан. Людей на такую оценку наталкивает кризисная ситуация в обществе, как результат непрофессионального управления.

Эти и многие другие социальные проблемы государственного и муниципального управления стали в последние годы предметом пристального внимания исследователей и практиков в России. Российские ученые и эксперты активно планируют, исследуют и обсуждают реформу государственной службы. Были выполнены многочисленные научно-исследовательские работы по тематике государственной и муниципальной службы, проведены мониторинги, реализованы проекты в государственных органах ряда субъектов Российской Федерации, в которых отражены различные аспекты деятельности органов государственной и муниципальной власти.

Так анализ результатов социологического опроса государственных служащих РФ, осуществленного Российской Академией Государственной Службы при Президенте РФ в октябре-ноябре 2017 г. (опрошено было 1250

госслужащих федеральных и региональных органов власти)¹ позволил выявить некоторые аспекты, связанные с профессиональной компетенцией чиновников. Ответы респондентов показали, что важнейшим тормозом на пути совершенствования государственной службы являются сложившиеся структурные взаимоотношения внутри нее самой: в ней преобладает ориентация на контроль и четкую регулируемость деятельности. Социологический опрос показал, что необходимо вводить более эффективные механизмы контроля деятельности государственных и муниципальных служб: 37% ответов респондентов выявили преобладание метода санкций и запретов над методами позитивного стимулирования-29% и самоконтроля-27%. Неэффективность госслужбы, низкий уровень профессионализма определялись директивным стилем, администрированием, сдерживанием инициативы работников — почти 75% опрошенных указали, что их деятельность в большей степени определяется указаниями руководителей, в меньшей степени - инструктивными требованиями.

Важность исследования, состояла и в выявлении структуры ценностей государственных служащих. Опрос выявил незначительное место интересов общества в рейтинге целевых ориентиров их деятельности по сравнению с собственными интересами и интересами их организации: 84% опрошенных указали в качестве важных организационных ценностей такие, как наличие нормативно-правовой базы, 85% указали как на ценность обладание профессиональной компетентностью, 77% - социальной защищенностью. Опрос выявил необходимость выработки иных подходов для анализа профессиональной компетенции госслужащих. При составлении профессионального портрета современного чиновника, выявлены проблемы кадровой политики, специфика мотивации молодых государственных и муниципальных служащих и методы кадровой работы, направленные на повышение уровня профессионализма в государственном и муниципальном управлении мало используются;

Другой серьезной проблемой являются вопросы взаимоотношений государственных органов с населением, институтами гражданского общества. В сознании чиновника пока преобладает восприятие обратившегося к нему

гражданина как обузы мешающего работе а не как потребителя услуг, которые он обязан предоставить этому гражданину.

По результатам можно сделать вывод, что эффективность государственного и муниципального управления сегодня является низкой, главным образом в силу недостаточной профессиональной компетенции государственных и муниципальных служащих.

Информация об уровне и основных составляющих профессиональной компетенции российских государственных и муниципальных служащих и вопросы функционирования государственной и муниципальной службы еще мало изучены и этому уделяется времени не так уж много.

У значительной части служащих недостаточно высокий уровень профессиональных управленческих знаний, умений и личностных качеств, а должно быть так что их профессионализм и компетенция – неразрывные характеристики личности профессионала.

Для высшего проявления профессионализма – компетенции управленца крайне важно, чтобы содержание профессионализма соответствовало структуре компетенции занимаемой должности. Таким образом, компетенция является не только показателем степени соответствия, адекватности профессионализма государственного и муниципального служащего, но и содержания компетенции его должности. Таким образом, сфера государственного и муниципального управления нуждается в разработке моделей профессиональных компетенций, способствующих улучшению качества государственного и муниципального управления, создание определенной модели.

Обобщенная модель компетенций в сфере государственного и муниципального управления должна содержать следующий набор компетенций, необходимых для успешного выполнения должностных обязанностей. Их можно объединить в три понятия:

- ключевые компетенции, применяемые к любой должности сферы государственного и муниципального управления (когнитивные, коммуникативные, саморазвитие и развитие других, самоконтроль, инициатива);

- специальные компетенции, применяемые к конкретной должности сферы государственного управления (гражданственности, социальные, директивности, лидерство);

- стержневые компетенции, имеющие значение в стратегическом управлении (исключительные компетенции, которые высоко ценятся потребителями и могут найти применение в будущем – это стратегический характер мышления, сервисные, инновационно-информационные компетенции).

Глава 2 Разработка методических рекомендаций по формированию профессиональных компетенций у студентов в процессе обучения

2.1 Формирование профессиональных компетенций студентов как основа качества профессиональной подготовки

Перемены, происходящие в современном российском обществе, обусловили постановку проблемы, связанной с повышением эффективности профессиональной компетентности студентов. Важной составляющей профессиональной подготовки становится переориентация образования на развитие индивидуального своеобразия каждой личности, формирование личных качеств, возрождение гуманистических традиций.

Как отмечают исследователи, фундаментальной основой новой парадигмы, базирующейся на способностях специалиста высшего звена к практическим профессиональным действиям, и имеющего активную профессиональную и жизненную позицию профессионала, выступает компетентностный подход.

В мировой образовательной практике, понятие компетенции как цели образования, действует в последние годы в качестве одного из центральных понятий, а включение в образовательные цели формирование ключевых компетенций и связанных с ними изменений в методах обучения - в качестве основного направления модернизации образования. Сосредоточение внимания на компетентностном подходе было расценено в настоящее время в качестве одного из важнейших направлений развития отечественного образования.

Формирование профессиональных компетенций происходит именно в студенческом возрасте, поскольку на этапе самосознания и собственного мировоззрения происходит формирование профессиональных интересов, усиливаются познавательные мотивы, принимаются самостоятельные решения, происходит профессиональное самосовершенствование и саморазвитие личности.

В психолого-педагогической литературе значительное число исследований посвящено понятию «формирование». Проанализировав, можно выделить следующие основные положения:

- понятие «формирование» многие авторы определяют, как особую форму развития личности человека в процессе его жизнедеятельности и под влиянием специальных воздействий окружающей среды, наследственности и воспитания (Т.А. Ильина, Ю.К. Бабанский, О. С. Горобенко, В.А. Сластенин);

- И.Ф. Харламов под «формированием» понимает результат развития личности, ее становления, приобретение совокупности устойчивых свойств и качеств;

- Л.В. Ведерникова и И.А. Коробейникова считают, что «формирование» это наполнение форм новым содержанием, процесс предоставления студенту определенных форм и условий деятельности.



Рис. 1 Модель процесса развития потребности самореализации в профессиональной деятельности у студентов

Компетенцию можно детерминировать как требование, заранее заданное, к образовательной подготовке обучаемого, и приобретенную способность индивида самостоятельно выполнять определенные жизненные требования, правильно и разумно действовать при достижении целей и конкретных, определяемых ситуацией, условий.

Человек является компетентным, если его деятельность, действия, поведение адекватны возникающим проблемам. Он должен иметь определенные способности и подготовку, которые позволят ему справиться с нестандартной ситуацией, а также постоянно активировать и обновлять знания, навыки, методы и способы работы.

Под «формированием профессиональных компетенций» у студента понимается процесс, подразумевающий создание форм и условий для достижения определенного результата, т.е. сформированных компетенций, необходимых для обеспечения конкурентоспособности выпускника в соответствии с запросами работодателей и возможностями дальнейшего продолжения образования.

Формирование профессиональных компетенций происходит на всех этапах образовательного процесса, во время аудиторной и внеаудиторной деятельности, зависит от индивидуальных и личностных характеристик обучаемого и его умения использовать имеющиеся возможности и способности.

Традиционный подход в образовании ориентирован на формирование комплекса знаний, умений и навыков. Это приводит к тому, что выпускник не способен использовать полученную информацию в своей профессии, он только становится хорошо информированным специалистом. Решением этой проблемы становится использование в образовательном процессе компетентностного подхода, новых технологий, форм и методов, которые позволят сместить акценты на такие важные моменты, как самостоятельность, самоорганизацию, самообразование и саморазвитие студента. Это позволит, в свою очередь, появлению профессионально-ценностных установок у студента: решать профессиональные задачи на основе полученных знаний, осваивать дисциплины и

модули профессиональной деятельности, овладевать новыми приемами, способами и технологиями в профессии, компетенциям .

Федеральный государственный образовательный стандарт по направлению подготовки 44.03.01 Педагогическое образование (далее - ФГОС) создан на основе компетентностного подхода в обучении. Согласно настоящему стандарту в процессе обучения у студентов должны быть сформированы общекультурные (ОК), общепрофессиональные (ОПК) и профессиональные (ПК) компетенции.

Общекультурные компетенции – определяют базовую компетентность личности. Для этого в ФГОС предусмотрены следующие способности: использовать основы философских и социогуманитарных знаний для формирования научного мировоззрения; анализировать основные этапы и закономерности исторического развития для формирования патриотизма и гражданской позиции; использовать естественнонаучные и математические знания для ориентирования в современном информационном пространстве; коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия, использовать базовые правовые знания в различных сферах деятельности. Современный педагог должен уметь работать в команде, толерантно воспринимать социальные, культурные и личностные различия, обладать способностью к самоорганизации и самообразованию. Ряд компетенций направлен достижение определенного уровня физической подготовки, использование приемов первой помощи, методов защиты в условиях чрезвычайных ситуаций.

Общепрофессиональные компетенции направлены формирование осознания социальной значимости своей будущей профессии, мотивации к осуществлению профессиональной деятельности (ОПК-1); способности использовать систематизированные теоретические и практические знания гуманитарных, социальных и экономических наук при решении социальных и профессиональных задач (ОПК-2); владения основами речевой профессиональной культуры (ОПК-3); ответственности за результаты своей профессиональной деятельности (ОПК-4).

Профессиональные компетенции – это готовность и способность выпускника на основе сознательно приобретенных знаний, умений, навыков, накопленного опыта и своих личностных качеств самостоятельно анализировать и практически решать соответствующие профессиональные проблемы.

ФГОС содержит широкий комплекс профессиональных компетенций, соответствующих виду (видам) профессиональной деятельности, на который (которые) ориентирована программа бакалавриата, в том числе:

- готовность реализовывать образовательные программы по учебному предмету в соответствии с требованиями образовательных стандартов (ПК-1);
- способность использовать современные методы и технологии обучения и диагностики (ПК-2);
- способность решать задачи воспитания и духовно-нравственного развития обучающихся в учебной и внеучебной деятельности (ПК-3);
- способность использовать возможности образовательной среды для достижения личностных, метапредметных и предметных результатов обучения и обеспечения качества учебно-воспитательного процесса средствами преподаваемого учебного предмета (ПК-4);
- способность осуществлять педагогическое сопровождение социализации и профессионального самоопределения обучающихся (ПК-5);
- готовность к взаимодействию с участниками образовательного процесса (ПК-6);
- способность организовывать сотрудничество обучающихся, поддерживать активность и инициативность, самостоятельность обучающихся, развивать их творческие способности (ПК-7);
- способность проектировать образовательные программы (ПК-8);
- способность проектировать индивидуальные образовательные маршруты обучающихся (ПК-9);
- способность проектировать траектории своего профессионального роста и личностного развития (ПК-10);

- готовность использовать систематизированные теоретические и практические знания для постановки и решения исследовательских задач в области образования (ПК-11);
- способность руководить учебно-исследовательской деятельностью обучающихся (ПК-12);
- способность проектировать траектории своего профессионального роста и личностного развития (ПК-10);
- способность выявлять и формировать культурные потребности различных социальных групп (ПК-13);
- способность разрабатывать и реализовывать культурно-просветительские программы (ПК-14).

Необходимо отметить, что описание компетенций дается при помощи дескрипторов, которые определяют количество уровней (этапов формирования) и общие требования к знаниям и представлениям, умениям и навыкам, а также компетенциям на различных стадиях обучения студентов. Они должны выражать требования к формированию способности обучающегося приобретать практические и переносимые навыки.

Выбор современных методов и технологий формирования профессиональных компетенций способствует тому, что проявляется активность студентов, которая должна быть направлена на процесс самостоятельного добывания знаний, исследование информации, ее сравнение, обобщения и анализ. Формируется способность к самоорганизации, самостоятельной деятельности, самообразованию, саморазвитию студентов, повышаются профессионально-ценностные установки, обеспечиваются условия к самоопределению и самореализации личности.

Профессиональная компетентность зависит от многих факторов: от качества учебных программ, по которым он обучается; от методического обеспечения учебного процесса; от базовых образовательных учреждений, на основе которых проходит практика.

Формирование профессиональных компетентностей студентов происходит не только на теоретическом уровне, основная их часть формируется на практике в условиях развивающей образовательной среды, которая отражает взаимосвязь условий, обеспечивающих образование человека, создает определенную атмосферу, комфортность к которому человек стремится, хочет построить ее на новом месте, как некую модель и побуждает студента к процессу ее трансляции.

В этой связи идет выбор приоритетных направлений профессионального становления личности будущего специалиста, поскольку способствует личному самосовершенствованию, развитию социокультурных ценностных ориентаций, навыков самостоятельной жизнедеятельности, молодежных инициатив, формированию социальной ответственности личности. Тем самым добровольческая деятельность способствует активизации жизненной позиции студентов, оказывает благотворное влияние на процессы самоутверждения, самореализации, самовоспитания.

2.2 Рекомендации по формированию профессиональных компетенций

Профессиональная компетентность - весьма сложное и многоплановое образование, включающее в смысловое содержание несколько компонентов. В первую очередь это специальные базовые знания, эрудиция и опыт в определенной сфере деятельности (экономика, управление, финансы, здравоохранение, педагогика, право и т.д.). Следующая составляющая профессиональной компетентности - моральные принципы, убеждения, ценности, этические нормы, которым следует человек. Кроме того, без определенного объема знаний, умений и навыков, позволяющих работнику адекватно ориентироваться в различных ситуациях общения и взаимодействия с другими людьми, развитие профессиональной компетентности невозможно в принципе. Перечисленное не отражает полный перечень компонентов и характеристик профессиональной компетентности, однако является важной основой не только профессионального развития, но и личностного роста специалиста. И особую

значимость рассматриваемые профессиональные качества приобретают в системе государственного и муниципального управления. В структуре профессиональной компетентности каждый компонент в равной степени влияет на эффективность деятельности и определяет успешность и конкурентоспособность специалиста. Вместе с тем, социально-психологический компонент занимает особое место в этой структуре, так как реализация личностного потенциала, развитие способностей, определение наиболее эффективных способов решения поставленных задач, организация общения и взаимодействия с коллегами, освоение новых знаний и видов деятельности определяется социально-психологическими характеристиками человека. Профессиональная компетентность государственного служащего даёт возможность государственным учреждениям грамотно осваивать передовые управленческие, этические, экономические, социально-психологические знания и на основе этого умело координировать свои профессиональные усилия.

Профессиональная подготовка и формирование профессиональной компетенции государственных служащих чтобы государственные служащие четко осознавали, поставленные перед ними задачи, необходимо, чтобы наряду с теоретическими знаниями, они получали исчерпывающую информацию о задачах, функциях, правах и обязанностях, способах и средствах достижения высоких результатов, которых ждут от государственных служащих. Именно такая совокупность теоретических знаний и четкое осознание поставленных задач сделают государственного служащего высокопрофессиональным специалистом, владеющим профессиональными знаниями, всегда готовым к решению служебных задач. Профессиональные задачи государственных служащих включают в себя следующие направления [10]:

- Реализацию основных направлений государственной административной политики и решение задач социальной политики;

- Правовое регулирование социальных и экономических процессов в отраслях и сферах государственной деятельности на основе законодательства об управлении, разграничении компетенции и функций государственных органов;

-Анализ реальных ситуаций, складывающихся в государственных органах, поиск путей согласования различных интересов, определение причин и упреждение социальных конфликтов; - Организацию выполнения решений федеральных государственных органов, налаживание учета и проверки исполнения этих решений, обеспечение контроля над ходом их выполнения;

-Разработку стратегической программы по выполнению должностных обязанностей согласно должностному регламенту.

-Реализация задач, поставленных перед государственными чиновниками, предполагает четкое следование теоретическим знаниям с конечным результатом, воплощенным в решении служебных задач.

Под умениями на государственной службе понимаются профессиональные знания государственного служащего, воплощенные в решение конкретных служебных задач в соответствии с замещаемой должностью. Так, государственный служащий обязан уметь быстро и продуктивно вникать в ситуацию, которая требует немедленного разрешения проблемы. Под навыками на государственной службе понимаются умения государственного служащего, осуществляемые им автоматически в режиме реального служебного времени [10]. Навыки, естественно, появляются только в том случае, если государственный служащий трудится по приобретенной им специальности. Навыки это знания, которые позволяют экономить служебное время, сводить до минимума ошибки и просчеты. Из этого можно сделать вывод: профессиональные знания, умения и навыки - показатели профессионализма государственного служащего, определяющие профессиональную пригодность и компетентность государственного служащего. В соответствии с указами Президента Российской Федерации [9], постановлением Правительства Российской Федерации [11], законодательными актами субъектов Российской Федерации [3] и другими документами [13] профессиональная, качественная, подготовка для государственной службы осуществляется на основании договора на обучение. Заключение договора на обучение между государственным органом и гражданином с обязательством последующего прохождения гражданской службы

после окончания обучения в течение определенного срока осуществляется на конкурсной основе. Порядок, предусмотренный в договоре, также прописан в нормативных актах. В рамках указанного договора, а также по согласованию образовательного учреждения профессионального образования с государственным органом в этом государственном органе осуществляются практика и стажировка обучающихся [9]. Ответственность за организацию и проведение профессиональной подготовки гражданских государственных служащих, обновление их теоретических и практических знаний, умений и навыков в соответствии с постоянно повышающимися требованиями государственных образовательных стандартов возлагается на руководителей государственных органов и кадровые службы. В настоящее время в российском законодательстве достаточно подробно регламентированы вопросы организации и прохождения государственной службы, определены основные признаки и принципы организации системы государственной службы. В законодательстве подробно определен статус государственного служащего, претерпевший некоторые изменения в связи с проводимой в Российской Федерации административной реформой [5]. Государственным служащим является гражданин РФ, занимающий в установленном федеральным законодательством и законодательством субъектов Федерации порядке включенную в штат должность в структуре государственной администрации (исполнительной, законодательной и судебной власти), имеющий классный чин, дипломатический ранг, воинское или специальное звание, заключивший с государственным органом служебный контракт (принявший присягу на верность Российской Федерации), осуществляющий от имени государства предоставленные ему функции и полномочия (в том числе и государственно-властные), получающий денежное содержание (заработную плату) и имеющий гарантированный государством социально-правовой статус. Государственный служащий имеет определенное правовое положение (правовой статус). Для него определены особые условия поступления на государственную службу, прохождения и прекращения службы. Государственный служащий реализует предоставленные ему полномочия и

функции как внутри государственной администрации, так и по отношению к внешним субъектам права (гражданам, другим организациям и т. д.). Правовой статус государственных служащих представляет собой совокупность прав, свобод, обязанностей, ограничений, запретов, ответственность служащих, установленных законодательством и гарантированных государством. Правовой статус государственных служащих регулируется многими федеральными законами и законодательными актами субъектов РФ, а также другими нормативными правовыми актами. Нормативное регулирование подготовки профессиональных государственных служащих. Государственный служащий это профессия, которая требует от специалиста постоянного творческого подхода к выполняемым функциям, поэтому от профессионала, собирающегося служить государству, требует постоянного повышения теоретического уровня знаний на протяжении всей служебной деятельности, независимо от занимаемой государственной должности. Профессиональная подготовка государственных служащих предполагает целую систему знаний. Во многом эффективность государственного регулирования экономики, политики и т.д. объясняется высочайшим профессионализмом, гибкостью и ответственностью государственных служащих, которые обеспечиваются, прежде всего, отработанным механизмом их подготовки. Именно по этим причинам подготовка, переподготовка и повышение квалификации занимают в системе государственной службы такое существенное положение. Федеральным законом от 27 июля 2004 г. 79-ФЗ на государственных служащих возложена обязанность, поддерживать уровень квалификации, достаточный для исполнения своих должностных полномочий, а также им гарантируются переподготовка и повышение квалификации с сохранением денежного содержания на период обучения [8].

Под профессионализмом имеются в виду глубокие и всесторонние знания и владение практическими навыками в соответствующей области государственно-служебной деятельности [5,7]. Под компетентностью понимаются показатели, характеризующие профессиональные знания, осведомленность и способности государственного служащего к эффективной их реализации в своей служебной

деятельности [5, 45]. Таким образом, государственный служащий должен был разносторонне развитым, компетентным во многих отраслях знаний и жизнедеятельности человека. Этот профессионализм и компетентность должны закладываться госслужащему во время подготовки специалиста, представляющей целую систему организацией и учреждений, а также закладки профессиональных и этических ценностей.

Согласно перечисленным составляющим общегражданских принципов госслужащие должны уметь совмещать профессиональную деятельность с умением руководствоваться этическими нормами. При подготовке госслужащих, ввиду прописанных этой группой норм, в поведение госслужащих внедряются навыки мотивирующего воздействия на окружающих, а также прививается честность и неподверженность коррупционным воздействиям. Хотя в отношении личностных качеств предугадать честность будущего госслужащего и его верность этическим нормам, сложно, практически невозможно. В европейских странах для достижения результата стали принимать в кадровые службы государственных предприятий психологов, чтобы они могли с точностью до 90% предугадать поведение государственного служащего в двойственной ситуации. В нашей стране пока такая практика не распространена, и кадровые службы руководствуются собственным чутьем и интуицией. Вторая группа, включает в себя профессиональные принципы. Согласно следованию прописанных в этой группе норм, каждый чиновник должен не только обладать специальными знаниями в области права, политологии, социологии, экономики, социальной психологии, истории и теории мирового и отечественного государственного управления, но и должен уметь пользоваться этими знаниями. Для того, чтобы полученные госслужащими знания не устаревали и постоянно обновлялись, специалисты должны непрерывно и постоянно получать дополнительное профессиональное образование. Для этого разрабатываются системные и систематические программы, обеспечивающие непрерывное пополнение знаний и навыков работников государственной службы. Третья группа, включающая внутрикорпоративные принципы, основана на привитие навыков управленческой

работы, в том числе лидерских качеств. Для достижения этих целей с государственными служащими часто занимаются психологи, способствующие быстрому получению и усвоению лидерского отношения. Также внутрикорпоративная группа включает солидарность, взаимодействие и взаимную поддержку на государственной службе, повышение социального статуса и имиджа государственной службы, чести и достоинства государственного служащего. Как видно, внутрикорпоративные принципы тесно переплетаются с принципами, заложенными в общегражданской группе. Следование всем принципам, прописанным в нормативных актах, способствует тому, что исходным результатом подготовки госслужащих должен стать идеально функционирующий государственный аппарат. Кроме того, подготовка госслужащих должна содержать следующие элементы: профессиональную подготовку кадров для государственной службы; профессиональную переподготовку государственных служащих; повышение квалификации государственных служащих; стажировку государственных служащих [7,8]. Под профессиональной подготовкой кадров для гражданской службы имеется в виду процесс обучения гражданина профессиональным знаниям, умениям и навыкам, необходимым для надлежащего исполнения им должностных функций и полномочий по замещаемой должности государственной службы [7]. Под профессиональными знаниями на государственной службе понимается целостная и систематизированная совокупность знаний в области государства и права, науки управления, политологии, экономики, социологии, психологии о теории и практике реализации полномочий органов государственной власти.

По мнению А. В. Хуторского [45] «компетенция» включает совокупность взаимосвязанных качеств личности (знания, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов в необходимых для качественной продуктивной деятельности по отношению к ним. «Компетентность» рассматривается как конечный результат, свидетельствующий о способности специалиста достигать цели. Она содержит следующие элементы: предметные и операциональные знания; умения, навыки;

способность и готовность к их использованию в деятельности; ответственность за результаты этой деятельности» [2, 4, 31, 37, 40]. Компетентность – обладание соответствующей компетенцией, включающей личностное отношение человека к ней и предмету деятельности. Г.К. Селевко [40] различает компетенции и компетентность следующим образом. «Под профессиональной компетенцией понимаем профессионально статусные возможности по осуществлению человеком государственных, социальных и личностных полномочий в профессиональной деятельности. Под профессиональной компетентностью мы понимаем личностные возможности государственного гражданского служащего, позволяющие ему действовать конструктивно в рамках определенной профессиональной компетенции». К личным возможностям следует, прежде всего, отнести общие и специальные способности человека к выполнению определенной профессиональной деятельности, а также его профессиональные знания, навыки, умения и накопленный опыт» [5]. На основе приведенных мнений можно сделать вывод, что компетенции – это требования к знаниям, умениям, навыкам и качествам личности в определенной сфере профессиональной деятельности, а компетентность – это способность, возможность (готовность) личности самостоятельно и ответственно применять их в профессиональной деятельности. Компетентность характеризуется осведомленностью и обладанием определенными экономически востребованными знаниями, умениями, навыками, правомочными суждениями, профессиональной мотивационной и культурной системой компетенций работника. Под компетенцией понимается совокупность профессиональных знаний, навыков и умений сотрудника в сочетании с его личностными качествами, ориентированную на достижение успеха в рамках определенной профессиональной деятельности. Таким образом, управленческая компетенция – это комплекс индивидуальных (лично-профессиональных) характеристик сотрудника организации, выполняющего управленческие функции. В наиболее общем виде модель компетенций может быть определена как перечень характеристик, требующихся для того, чтобы выполнить работу [7]. Модель управленческой компетенции в государственной службе – это

совокупность личностных и профессиональных характеристик сотрудника, выполняющего определенные управленческие функции в организации, соотнесенная со сферой его деятельности (должностных обязанностей). Соотнесенность личностных и профессиональных характеристик сотрудника с его должностными обязанностями является важным аспектом модели управленческой компетенции, поскольку для организации важно, чтобы сотрудник не только четко выполнял свои должностные обязанности, но и соответствовал принципу субординации, не вмешиваясь в сферу компетенции других сотрудников. Исходя из этого, можно определить понятие модели управленческой компетенции государственного служащего. Под этим понимается должностной регламент государственной должности государственной гражданской службы категории «руководитель» в сочетании с требованиями к личностным качествам лица, замещающего данную должность.

Соответственно должностной регламент государственного служащего аналогичен понятию «компетенция» с той лишь разницей, что должностной регламент не упоминает о личностных качествах государственного служащего, которые являются необходимыми для замещения той или иной должности государственной службы. Так как компетенция базовое качество индивидуума, имеющее причинное отношение к эффективному или наилучшему на основе критериев исполнению в работе или в других ситуациях, то задача на данном этапе рассмотреть модели и методы оценки эффективности деятельности государственных служащих. Попытки установить критерии оценки качественных и количественных характеристик деятельности на основе иных методов в общегосударственном масштабе, как правило, не достигали планируемого результата.

Модели профессиональных компетенций в сфере государственного и муниципального управления в Российской Федерации одна из приоритетных задач современного этапа развития России состоит в качественном улучшении системы государственного и муниципального управления. Без ее решения невозможно достичь конкурентоспособности страны в быстро меняющемся мире,

обеспечить на должном уровне потребности в общественных благах и услугах. Искключительную важность приобрела в последние годы проблема критериев и методов оценки и измерения уровня профессиональной компетенции. Большое признание получил метод, получивший название «модель компетенции», позволивший свести многие методы в единый тщательно взвешенный подход. Модель, как известно, это условный, идеализированный объект. Гносеологическая функция такого рода объектов основана на том, что они являются идеальными, предельными образами реально существующего с точек зрения специально выделяемых качеств этой реальности. Значение моделей в познании трудно преувеличить, ибо они позволяют упростить сложные явления материального или социального мира, отвлечься от многообразных форм их проявления. Создание моделей является делом важным и ответственным, ибо модели, как отмечают исследователи, это не просто и не только отражение или копия некоторого состояния дел, но и предлагаемая форма деятельности, репрезентация будущих форм практики и освоенных форм деятельности. Рассмотрим основные предпосылки создания моделей профессиональных компетенций государственных и муниципальных служащих.

Главные проблемы в сфере государственного и муниципального управления. Среди них можно выделить следующие: государственное управление является слишком громоздким и дорогостоящим; государственное управление неэффективно и затратно, поскольку тратит большие финансовые и человеческие ресурсы; качество оказания государственных услуг зачастую находится на низком уровне; государственная администрация слишком отдалена от граждан, чтобы удовлетворять их интересы. В основе кризисных явлений лежат централизация, единство управления, администрирование и бюрократия. Предполагается простое и технологичное информационное регулирование для показателей результативности и эффективности; организация повсеместного, дешевого и полного доступа к информации о показателях эффективности и отчетах об их выполнении для проверяющих, руководства и граждан. Кроме того, появляется возможность организовать доступ к информации об официальном и достоверном

учете плановых показателей и отчетов об их достижении; быстрых и регламентированных административных процессов по сбору, агрегации, доведения показателей до исполнителей; независимого (внешнего) аудита правильности выполнения административных процедур. В условиях новой концепции необходимым условием становится обеспечение профессионализма государственных служащих, на которых ложится ответственность за внедрение новых принципов государственного менеджмента в противовес политике государственного администрирования. Согласно Концепции административной реформы в годах её целями явились повышение качества и доступности государственных услуг; ограничение вмешательства государства в экономическую деятельность субъектов предпринимательства, в том числе прекращение избыточного государственного регулирования; повышение эффективности деятельности органов исполнительной власти. В результате реализации мероприятий административной реформы в годах ожидалось, что будет наблюдаться рост удовлетворенности граждан качеством государственных услуг, снижение издержек бизнеса на преодоление административных барьеров, повышение позиции Российской Федерации по основным международным рейтингам эффективности государственного управления [5]. Как было отмечено ранее, в модели предполагается использование механизмов рыночного типа для управления государственным сектором. Кроме того, ряд конкретных программ на основе нового государственного управления от «управления производительностью» до «одного окна» показывают, что один раунд реформ в государственном секторе, независимо от того, насколько широко и полно он реализован, часто является трамплином для проведения следующего раунда. Следовательно, эти реформы создали проблемы, которые потребуют ещё множество шагов по их устранению. Одной из важнейших проблем, порождённых Административной реформой, является недостаточный уровень профессионализма государственных и муниципальных служащих. Эта проблема лежит в центре кризисных явлений в данной сфере наряду с моральной устойчивостью чиновников. Кроме того, настоящим бичом стали такие явления,

как взяточничество, коррупция, лоббирование интересов представителей отдельного бизнеса, и при этом безразличное отношение к интересам общества, государства и гражданина, ради которых и за счет которых, собственно, и функционирует данная категория работников. Особенности предметной сферы деятельности государственной и муниципальной службы в структуре профессионального разделения общественного труда и специальные требования к соответствующим знаниям; опыт и психофизиологические качества личности; требуемый тип социально-профессиональной направленности личности, т.е. факторы примечательности для личности данной сферы деятельности с учетом ее склонностей и способностей; тип смыслового жизненного целеполагания личности, т.е. на какие жизненные социально-статусные достижения ориентирована личность в данной сфере профессиональной деятельности. Разрабатываемые оценочные требования в основном касаются первого пункта. Но и здесь возникают проблемы, связанные с возможностями методов оценок. Так, например, авторы [23] выделяют три основных вида оценок результатов труда: сравнительная оценка, оценка, основанная на критериях, и оценка с точки зрения оценивающих. Специфика профессиональной компетенции должностного лица сферы государственного и муниципального управления обусловлена высокой сложностью, социальной и профессиональной значимостью. Основу компетенции профессионала сферы государственного и муниципального управления составляет и правосознание, и ценностные установки и ориентации, и его профессиональная позиция в социальной среде, признанные правила поведения, а не описание единичного факта и не формула позитивного закона, говорящего о том порядке, который осуществляется в действительности. Компетенция раскрывает степень проявления профессионализма и выступает одновременно как характеристика профессиональной деятельности и как нравственная категория ответственность, которая корректирует процесс профессионального роста специалиста. Это значит, что компетентный специалист это человек «призванный по профессии» и «признанный по результатам» своего труда (самим собой и другими субъектами) и готовый отвечать за результаты своего труда, т.е. брать на

себя ответственность «за сделанное». Проявляя свою профессиональную компетенцию, государственный служащий показывает свою профессиональную пригодность и соответствие общественным требованиям и нормам права. Профессионализм в любой сфере деятельности в целом и в системе государственного и муниципального управления, в частности, не может быть статичным, раз и навсегда установленным состоянием. Требования к современному государственному и муниципальному управлению, прежде всего, нацелены на повышение профессионализма служащих данной сферы. Профессиональная компетенция служащих сферы государственного и муниципального управления должна приобрести характер стратегический, быть рассчитанной на перспективу. Важно также найти достаточно надежные критерии и методы оценки и измерения уровня профессионализма, определения его составляющих. В сфере государственного и муниципального управления профессиональные компетенции во многом ограничены системой нормативно-правового регулирования государственной и муниципальной службы, хотя декларируют практически те же сферы компетенций, как и в управленческой компетенции в коммерческой среде.

Сфера профессиональной компетентности государственного служащего, оказывающего влияние на его имидж

Профессиональная деятельность

Специальная компетентность владение собственно профессиональной деятельностью на высоком уровне, способность проектировать свое дальнейшее

Профессиональное общение

Социальная компетентность владение совместной (групповой, корпоративной) профессиональной деятельностью, сотрудничеством.

Коммуникативная компетентность владение принятыми в данной профессии приемами профессионального общения;

Социальная ответственность за результаты своего профессионального труда

Профессиональное становление личности госслужащего

Личностная компетентность владение приемами личностного самовыражения и саморазвития, средствами противостояния деформациям личности, развития индивидуальности в рамках профессии;

Готовность к профессиональному росту;

Индивидуальная компетентность

владение приемами самореализации и умение организовать рационально свой труд без перегрузок времени и сил, осуществлять труд не напряженно, без усталости и даже с освежающим эффектом; Способность к индивидуальному самосохранению; Неподверженность профессиональному старению. Рис Основные факторы профессиональной компетентности государственных служащих, оказывающих влияние на формирование их имиджа [24].

Таким образом, необходимо подчеркнуть, что занимать должность муниципальной или государственной службы имеет право не каждый гражданин страны. Для этого необходимо соответствовать ряду критериев, ряду требований, предъявляемых к кандидату, обладать определёнными личностными качествами, принять ряд ограничений, связанных с муниципальной службой. Исходный этап в процессе управления персоналом отбор и подбор кадров. От того, как проведен отбор, и какие люди отобраны для работы в организации, зависит вся последующая деятельность в процессе управления человеческими ресурсами. Поэтому, чтобы не создавать дополнительных трудностей, следует отнестись к этому этапу со всей серьезностью, учитывая опыт, накопленный в отечественной и зарубежной практике. Интенсификация труда, изменение содержания большинства видов трудовой деятельности, появление новых профессий увеличили значение подбора персонала и повысили требования к соответствию личностных и профессиональных особенностей кандидатов на должность определенным требованиям. Во всех сферах общественной жизни возросла роль отдельной личности, увеличилось значение психологических особенностей, которые в большей степени, чем профессиональные характеристики, стали определять место человека в организации. Поэтому сегодня значительно острее, чем прежде, необходима специальная работа по оценке и отбору кандидатов, способных в будущем обеспечить эффективность деятельности всей организации в целом [25]. На современном этапе развития нашего общества, в связи с бурными политическими, экономическими и социальными преобразованиями большое значение приобретает изучение человека как субъекта деятельности. От уровня подготовки личности: профессиональной, правовой, психологической - во многом

зависит ее личный успех, успех предприятия в целом и развитие нашего общества.

Заключение

Большее значение приобретёт компетентность и её направленность в деятельности государственных служащих, тем выше, на мой взгляд, будут её количественные и качественные показатели, а именно: ориентированность работы государственных учреждений на главных потребителей их "продукции" - граждан с целью обеспечения высокого и качественного уровня их жизни, преодоление отчуждённости населения от власти, формирование позитивного имиджа государственной службы в глазах общественности.

Методы комплексной оценки эффективности деятельности государственных служащих дают нужный результат. Предлагаю применение наиболее известные и распространенные методы комплексной оценки эффективности деятельности гражданских служащих [21].

1. Метод управления по целям наиболее распространенный в развитых зарубежных странах метод комплексной оценки эффективности деятельности гражданских служащих, не связанных непосредственно с выпуском продукции. Метод основан на оценке достижения служащими целей, намеченных на конкретный период времени. Используется для оценки руководителей и специалистов. Управление по целям состоит из ряда элементов: создание ясных и хорошо сформулированных целей работы, которую необходимо выполнить; разработка плана действий, в котором формулируются пути достижения целей; выполнение плана действий; оценка достигнутых результатов; корректировка деятельности в случае необходимости; создание новых целей будущей деятельности. Успешность применения этого метода зависит от измеримости и конкретности целей, а также наличия возможностей проверки выполнения порученного задания. Наибольшие сложности при применении этого метода возникают при определении многочисленных индивидуальных целевых показателей и приведении их в систему, пригодную для использования при оценке.

2. Метод шкалы графического рейтинга основан на проставлении соответствующей оценки каждой черте характера оцениваемого работника: количество и качество работы, инициативность, сотрудничество, надежность и т. д. Оценка соответствует рейтингу от «отлично» до «неудовлетворительно».

3. Метод вынужденного выбора основан на отборе наиболее характерных для данного работника характеристик (описаний), соответствующих эффективной и неэффективной работе. На основе балльной шкалы рассчитывается индекс эффективности. Данный метод используется руководством, подчиненными и коллегами для оценки эффективности деятельности. Он позволяет раскрыть преимущества и недостатки поведения работника по определенным критериям (количество и качество работы, знание работы, личные качества, инициативность) с помощью шкалы рейтинга.

4. Описательный метод позволяет раскрыть преимущества и недостатки поведения работника по определенным критериям (количество и качество работы, знание работы, личные качества, инициативность и др.) с помощью шкалы рейтинга.

5. Метод анкет включает набор вопросов или описаний поведения работника, из которых выбираются или оцениваются присущие работнику описания и анализируют общий рейтинг анкеты.

6. Метод решающих ситуаций. Основан на использовании списка описаний правильного и неправильного поведения работника в отдельных решающих ситуациях, на основе соотнесения которых производится оценка деятельности.

7. Метод шкалы рейтинговых поведенческих установок основан на использовании решающих ситуаций, из которых выводятся характеристики результативности труда на основании рейтинга описания поведения работника и его квалификации. [23].

Для эффективного применения совокупности методов оценки эффективности требуется совершенствование функционирования и структуры кадровых подразделений органов государственной власти, отвечающих за сбор, обработку и анализ оцениваемой информации. Выбор того или иного метода

оценки на уровне отдельных органов государственной власти неразрывно связан с выбором методов оценки эффективности госслужбы в целом на федеральном уровне. Для того чтобы изменить формальное отношение многих гражданских служащих к оценке эффективности их деятельности, необходимо нормативно закрепить связь оценок эффективности и оплаты труда. В настоящее время в законопроекте «О государственной гражданской службе Российской Федерации» предполагается установить особый порядок оплаты труда, при котором оплата ставится в зависимость от показателей эффективности и результативности деятельности гражданского служащего, но только по отдельным должностям гражданской службы.

Список использованной литературы

Нормативно-правовые акты и иные документы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993).
2. Федеральный закон 79-ФЗ от 27 июля 2004 г. «О государственной гражданской службе Российской Федерации» закреплен принцип профессионализма и компетентности в качестве единого фундаментального принципа организации и функционирования государственной службы.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 № 51-ФЗ.
4. Федеральный закон от 19.05.1995 № 82 «Об общественных объединениях».
5. Федеральный закон от 28.06.1995 № 98 «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений».
6. Федеральный закон от 11.08.1995 № 135 «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».
7. Федеральный закон от 12.01.1996 № 7 «О некоммерческих организациях».
8. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года (утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 № 2403-р).
9. План мероприятий Федерального агентства по делам молодежи в сфере реализации государственной молодежной политики на территории Российской Федерации на 2016 год (утвержден Министром образования и науки Российской Федерации от 10.05.2016) / Федеральное агентство по делам молодежи // [Электронный ресурс]. URL: <https://fadm.gov.ru/> (дата обращения: 04.04.2017).

Печатные источники

10. Абульханова-Славская К. Деятельность и психология личности. М.: Наука, 1980. 336 с.
11. Вебер М. Главное – желание? // ViZ-Vote. 2016. №4. С. 8–12.
12. Ведерникова, Л.В., Поворознюк О.А. Профессиональное становление студентов в условиях модернизации образования [Текст]/Ведерникова Л.В., Поворознюк О.А. //Сибирский педагогический журнал.- 2015. № 6. -С. 102-105
13. Ведерникова, Л.В., Тенюнина И.А. Становление траектории профессионального развития как средство самореализации студентов[Текст] /Ведерникова Л.В., Тенюнина И.А. //Вестник Ишимского государственного педагогического института им. П.П. Ершова. -2016. № 5 (11). -С. 4-9
14. Дзялошинский И. Медиа и социальная активность молодежи // Вестник государственного университета культуры и искусств. 2014. № 9. С. 59-65.
15. Жилина Л., Фролова Н. Проблемы потребления и воспитание личности. М.: Мысль, 2017. 174 с.
16. Инглхарт Р., Вельцель К. Модернизация, культурные изменения и демократия. М.: Новое издательство, 2014. 464 с.
17. Шапка Е. Социальная активность молодежи как многоаспектное явление (к постановке вопроса) // Всероссийский научно-практический журнал «Волонтер». 2014. №3. С. 13-28.
18. Капустина, Л.И. Организация самостоятельной работы студентов в условиях модернизации СПО [Текст] // Капустина, Л.И. Научные исследования. – 2015.- № 3. – С. 88-92
19. Кудринская Л. Добровольческий труд: сущность, функции, специфика // Социологические исследования. 2016. № 5. С. 15-22.
20. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Питер, 3-е издание, 2015. 352 с.
21. Нежина Т., Петухова К., Чечеткина Н., Миндарова И. Мотивация участия молодежи в муниципальном управлении// Вопросы государственного и муниципального управления. 2014. №3. С. 49-71.

22. Рубинштейн С. Основы общей психологии. СПб.: Питер, 2015. 712 с.
23. Старченко Е. В. Управленческая практика как один из способов формирования профессиональных компетенций студентов вузов [Текст] // Теория и практика образования в современном мире: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, январь 2014 г.). — СПб.: Заневская площадь, 2014. — С. 173-182
24. Холостова Е. Словарь-справочник по социальной работе. М.: Юрист, 2017. 424 с.

Электронные ресурсы

25. Федеральное агентство по делам молодежи // [Электронный ресурс]. URL: <https://fadm.gov.ru/> (дата обращения: 04/04/2017)/
26. Федеральное государственное бюджетное учреждение «Российский центр гражданского и патриотического воспитания детей и молодежи» // [Электронный ресурс]. URL: <http://роспатриотцентр.рф> (дата обращения: 04/04/2017).
27. Федеральная служба государственной статистики // [Электронный ресурс]. URL: www.gks.ru (дата обращения: 04/04/2017).
28. Даль В. Толковый словарь живого великорусского языка // [Электронный ресурс]. URL: <http://slovardalya.ru> (дата обращения: 04/04/2017).
29. Социологический словарь // [Электронный ресурс]. URL: http://gufo.me/content_soc/motivacija-106.html#ixzz3unyy0CpM (дата обращения: 04/04/2017).