

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение  
высшего профессионального образования

«Финансовый университет  
при Правительстве Российской Федерации»  
(Финансовый университет)

Кафедра «Управление персоналом»

Курсовая работа

по дисциплине «Экономика и социология труда»

на тему:

«Оценка профессиональных компетенций государственного служащего»  
(на примере Республиканской приемной комиссии Республики Тыва)»

Выполнила:

студентка группы УПП1-2

Ооржак А. Э.

Научный руководитель:

Соболь О.В.

Москва 2015

## Содержание

Введение.....	стр.3
1. Профессиональные компетенции госслужащего.....	стр.5
1.1 Понятие, сущность и критерии профессиональных компетенций госслужащего.....	стр.7
1.2 Оценка профессиональных компетенций госслужащего.....	стр.10
1.3 Пути повышения эффективности профессиональных компетенций госслужащих в организации.....	стр.13
2. Анализ и оценка профессиональных компетенций госслужащего на предприятии.....	стр.18
2.1 Характеристика организации (на примере Республиканской приемной комиссии г. Кызыл).....	стр.18
2.2 Анализ (оценка) экономической эффективности профессиональных компетенций госслужащего в организации.....	стр.20
Заключение.....	стр.24
Список использованной литературы.....	стр. 26
Приложения	

## Введение

В современном управлении очень важна разработка профессиональных компетенций государственного гражданского служащего. Это высказывание обусловлено обыденными и острыми проблемами в современных организациях и требует разрешения ряда задач: происходящие на современном этапе реформы в организации государственной службы требуют от кадрового персонала освоения новых знаний, овладения новыми методами, способами и технологиями аттестации государственных служащих с использованием современных научных разработок.

Особенно актуальна задача объективной оценки персонала в настоящее время, когда особую роль приобретают вопросы выявления и оценки психологических, профессиональных особенностей и качеств личности, необходимых для эффективного исполнения должностных обязанностей в органах государственной власти.

Как мы знаем, одним из важнейших приоритетов государственной политики является создание высокоэффективных и действенных механизмов обеспечения государственной гражданской службы Российской Федерации высококвалифицированными специалистами, способными грамотно решать сложные задачи государственного управления. В целях совершенствования государственной кадровой политики необходимо привлечение в работу кадровых служб государственных органов современных технологий кадровой работы, что обеспечит повышение эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих Российской Федерации. Главным вектором в развитии профессиональных компетенций государственного служащего является Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 601 «Об основных

направлениях совершенствования системы государственного управления», о котором будет говориться в моей работе.

Актуальность оценки профессиональных компетенций государственного служащего определяется также острой необходимостью решения проблемы личностной готовности служащих к общественным изменениям, реформированию государственной службы, осознанием необходимости вступления на путь непрерывного самообразования, профессионального мышления, самореализации, т.е. оценки себя в области профессионального роста.

Целью курсовой работы является разработка рекомендаций по оценке профессиональных компетенций в Республиканской приемной комиссии Республики Тыва г. Кызыл для формирования объективной оценки уровня профессиональных компетенций государственных служащих Республики Тыва. Задачами являются, во-первых, дать точное определение понятию «профессиональные компетенции». Во-вторых, выявить сущность и критерии профессиональных компетенций государственного служащего. И, в-третьих, необходимо проанализировать и определить профессиональные компетенции государственного служащего на примере Республиканской приемной комиссии Республики Тыва.

## **1. Профессиональные компетенции госслужащего**

Компетентностный подход был сформулирован и разработан зарубежными специалистами в области управления персоналом в 1970-е - 1980-е гг. и получил широкое распространение, составив теоретическую основу кадровой политики как государственных управленческих структур, так и служб персонала крупных коммерческих компаний. В 1973 г. Дэвидом Мак-Клелландом была опубликована статья «Измерение компетентности вместо измерения интеллекта», в которой автор доказывал, что традиционное определение компетентности того или иного сотрудника посредством наличия у него диплома об образовании или проверки интеллектуальных возможностей отнюдь не подразумевают действительной эффективности выполняемой работы.<sup>1</sup>

В качестве альтернативы традиционному подходу к отбору и подготовке кадров Мак-Клелланд сформулировал концепцию компетенций как индивидуальных характеристик сотрудников, позволяющий с наибольшей эффективностью выполнять служебные обязанности в конкретной сфере деятельности. Для определения компетенций исследователем использовался метод сравнения характеристик преуспевающих сотрудников, добивающихся успеха в своей профессиональной деятельности, и сотрудников-аутсайдеров, чьи успехи можно было назвать посредственными.

---

<sup>1</sup> Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / Пер. с англ. под ред.

С. К. Мордовина. СПб.: Питер, 2011.

Прежде чем давать оценку и выявлять профессиональные компетенции государственного служащего, важно понимать, что такое модель компетенций.

Модель компетенций – термин для обозначения полного набора компетенций и индикаторов поведения. Модели могут содержать детальное описание стандартов поведения персонала конкретного отдела или стандарты действий, ведущих к достижению специальных целей, но могут и включать основные стандарты поведения, разработанные для полного описания деловой структуры или деятельности, направленной на достижение комплекса разнообразных корпоративных целей. Набор деталей, входящих в описание модели компетенций, зависит от предполагаемого практического применения конкретной модели (по Т.Г. Гриненко).

Необходимо понимать, что модели профессиональных компетенций государственного гражданского служащего в каждом органе государственной власти с перечнем конкретных компетенций, необходимых именно для работы в конкретной сфере, отрасли деятельности, ведет к одновременному созданию системы оценки государственного служащего на соответствие этой модели и она важна при анализе и оценке.

Исходя из данной главы, можно сказать о том, что применение модели профессиональных компетенций позволит проводить объективную оценку соответствия каждого государственного служащего профессиональным компетенциям, а также позволит повысить квалификацию государственных гражданских служащих с учетом развития необходимых каждому служащему профессиональных компетенций.

## **1.1 Понятие, сущность и критерии профессиональных компетенций госслужащего.**

Профессиональная компетенция – это набор личностных качества и способностей, а также профессиональных знаний и навыков, необходимых сотруднику для успешного выполнения своих должностных обязанностей (А. Вучкович-Стадник). Таким образом, профессиональная компетенция –это готовность к деятельности, а не перечень должностных обязанностей. Компетенции не сводятся ни к знаниям, ни к умениям, ни к навыкам, а представляют собой именно умение не только как навык в каком-либо деле, обученность, но и как обладание способностью делать что-нибудь.

Формирование системы компетенций начинается с анализа внешнего окружения и ситуации внутри организации. Итак, основными критериями формирования основных компетенций государственного служащего являются: определение целей организации и сотрудников, выбор и описание необходимых компетенций в соответствии с целями, намерениями и положением организации, формулирование желаемой модели профессионального поведения сотрудника (компетенций). Затем составляется инструментарий для измерения уровня развития необходимых компетенций: анкеты, тесты, план собеседования, дополнительные инструменты (возможно, с привлечением внешних экспертов). Следующим шагом является проведение исследования уровня развития компетенции у сотрудников при помощи разработанного инструментария.

По окончании исследования заполняется итоговый бланк соответствия/несоответствия должностной модели профессиональных компетенций с перечнем высокоразвитых компетенций и тех, которым нужно учить, рекомендациями по развитию компетенций (формируется план

повышения квалификации на основе компетентного подхода на ближайший период – один раз в три года или по необходимости).

В понимании сущности и содержания компетенции служащего (работника) существует достаточно много подходов, которые отражены в специальной литературе. В понятие компетенции включаются такие характеристики, как стандарты выполнения профессиональной деятельности или важность официальной сертификации и дипломов.

Под компетентностью рассматривается:

- сумма специальных знаний и умений, позволяющих руководителю глубоко разбираться в том или ином деле;
- доскональное знание своего дела, существа выполняемой работы, сложных связей явление и процессов, возможных способов и средств достижения намеченных целей.
- меру образовательного успеха личности, проявляющегося в её собственных действиях в определенных профессионально и социально-значимых ситуациях.<sup>2</sup>

Таким образом, компетенция раскрывает степень проявления профессионализма и выступает одновременно как характеристика профессиональной деятельности и как нравственная категория – ответственность, которая корректирует процесс профессионального роста специалиста.

Исходя из вышеперечисленных определений, можно смело говорить о том, что компетентный специалист – это человек призванный по профессии и признанный по результатам своего труда (самим собой и

---

<sup>2</sup> <http://www.hr-portal.ru/tags/kompetencii>



другими субъектами) и готовый отвечать за результаты своего труда, т.е. брать на себя ответственность за сделанное.<sup>3</sup>

Компетенции государственного служащего также можно разделить на три ключевые группы:

- компетентности, относящиеся к самому себе как личности, как субъекту жизнедеятельности;
- компетентности, относящиеся к взаимодействию человека с другими людьми;
- компетентности, относящиеся к деятельности человека, проявляющиеся во всех ее типах и формах.

Рассмотрим более подробно конкретные группы компетенции и их характеристики в таблице. (Приложение 1)

Компетентности в наибольшей степени отвечают потребностям и запросам современного общества. В рамках компетентностного подхода происходит интеграция знаний и навыков образовательного процесса с его общественно-политической составляющей.

Таким образом, сущность компетентностного подхода заключается в ориентации на формирование не только квалифицированного специалиста в конкретной сфере деятельности, но и гражданина с развитой системой ценностей и поведенческих установок. Направленность на овладение ключевыми компетенциями – управленческой и коммуникативной – позволяет в полной мере улучшить процесс подготовки сотрудников органов

---

<sup>3</sup> Спенсер Л., Спенсер С. Компетенции на работе. М., 2010.

государственного и муниципального управления, в том числе и посредством усвоения ими соответствующих навыков непосредственно в ходе обучения.

## **1.2 Оценка профессиональных компетенций государственного служащего**

Профессиональная компетентность складывается из квалифицированности, т.е. обладания определенным набором знаний, умений и навыков, позволяющих специалисту выполнять свои профессиональные обязанности; когнитивной готовности, т.е. способности к обучению и умения освоения новых знаний, умений и навыков; креативности как способности к генерированию принципиально новых подходов в сфере своей профессиональной деятельности, поиску инноваций; понимания неразрывности прогресса в узкопрофессиональной деятельности с происходящими в обществе социально-экономическими, социокультурными, политическими процессами. Следовательно, общественно-политические, социально-психологические факторы в структуре профессиональной компетенции находятся на приоритетных позициях.

Мотивации, самооценка и психофизиологические данные играют, во многих случаях, не меньшую, а то и большую роль, чем комплекс знаний и навыков, поскольку теоретические познания можно получить самостоятельно или на соответствующих курсах переподготовки и повышения квалификации, навыки приобрести в процессе непосредственной трудовой деятельности, а вот в случае отсутствия позитивной мотивации или несоответствия психологических качеств занимаемой должности от сотрудника практически невозможно ожидать позитивных результатов его

деятельности, высокой степени ее эффективности, вне зависимости от полученного или получаемого им образования, проведенного на государственной службе количества календарных лет и т.д.

Оценка профессиональных компетенций – составная часть комплексной оценки гражданского служащего, оценка его профессиональных качеств, способностей, а также знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения профессиональной деятельности.

В практической части моей работы я буду давать комплексную оценку профессиональных компетенций той организации, где я работала, а именно Республиканская приемная комиссия Республики Тыва. Комплексная оценка гражданского служащего – интегральная оценка квалификации гражданского служащего, его профессиональных качеств, а также эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

Таким образом, выделяют 3 основных элементы системы комплексной оценки:

1. Общие профессиональные компетенции включают в себя профессиональные качества, которыми должен обладать каждый гражданский служащий вне зависимости от замещаемой должности гражданской службы. Общие профессиональные компетенции включаются в модели профессиональных качеств для всех должностей (групп должностей) гражданской службы в государственном органе.
2. Прикладные профессиональные компетенции включают в себя профессиональные качества, обязательные для всех гражданских служащих, за исключением руководителей государственного органа, его структурных подразделений, их заместителей, необходимые для эффективного и результативного исполнения должностных обязанностей по замещаемой должности гражданской службы в

зависимости от ее функциональных особенностей. Включают в себя узкоспециализированные качества по отраслям (сферам) деятельности: экономика, спорт, лесное хозяйство, медицина и т.д.

3. Управленческие профессиональные компетенции включают в себя профессиональные качества, необходимые гражданским служащим, имеющим в линейном или функциональном подчинении гражданских служащих (руководитель государственного органа, его структурного подразделения, их заместители и др.), для эффективной реализации возложенных на них управленческих функций.<sup>4</sup>

Во многих европейских странах реформирование государственной службы проходило через создание системы регламентов компетенций должностных чинов государственной службы.

Внедрение регламентов компетенций в частности нацелено на поиск конкретных критериев и показателей эффективности деятельности гражданских служащих.

В Российской Федерации внедрены должностные регламенты государственных гражданских служащих. К основным обязанностям государственного служащего относится исполнение должностных обязанностей в соответствии с должностным регламентом и поддержание уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей. Данная норма федерального законодательства достаточно четко определяет необходимость соответствия компетенции госслужащего и её постоянное развитие. Но регламент государственного служащего не в полной мере можно отнести к «компетенциям государственного служащего», т.к. в регламенте не определяются личностные качества служащего, которые являются обязательными

---

<sup>4</sup> Спенсер Л., Спенсер С. Компетенции на работе. М., 2010.

(необходимыми) для замещения той или иной должности государственной службы.

Таким образом, следует сделать следующий вывод: уровень профессиональной компетентности гражданского служащего также определяется в процессе испытания при приеме на гражданскую службу, оценки профессионализма и компетенции, в ходе аттестации или квалификационного экзамена. Аттестация персонала играет важнейшую роль при оценке профессиональных компетенций.

### **1.3 Пути повышения эффективности профессиональных компетенций госслужащих в организации**

Развитие конкретных компетенций зависит не только от личных данных каждого человека, его психофизиологических, социальных особенностей, но и от степени инвестированного в его развитие капитала, включая воспитание, образование (общее школьное, профессиональное, дополнительное), здравоохранение и т.д. Без расширения объемов инвестиций в перечисленные направления сложно ожидать высокого уровня развития профессиональных компетенций и, следовательно, не приходится надеяться на то, что государственные органы получат высокопрофессиональных специалистов, с соответствующим уровнем мотивационных установок, адекватной самооценкой и т.д. На протяжении долгого времени в отечественной управленческой системе при подборе и ротации кадров руководствовались принципом выслуги лет и постепенного продвижения сотрудника на вышестоящие должности. Подразумевалось, что руководитель, прежде чем занять соответствующую должность, проходит нижестоящие, во время которых и получает основные навыки работы,

расширяет свои представления о той сфере деятельности, в которой он работает.<sup>5</sup>

В данной главе рассматривается проблема соответствия существующей системы профессионального и дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих возрастающим требованиям к их квалификации и профессиональной компетентности, что предусматривает и выработку соответствующих мероприятий по корректировке, оптимизации системы подготовки управленческих кадров.

Для современной России является крайне актуальной проблема совершенствования профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих, что подразумевает и необходимость оптимизации программ дополнительного и профессионального образования по управленческим специальностям.

Между тем, согласно материалам исследований, проводившихся Российской академией народного хозяйства и государственной службы при Правительстве РФ, выяснено, что сложившаяся в стране система дополнительного профессионального образования государственных гражданских и муниципальных служащих мало соответствует требованиям современного общества, не способна подготовить надлежащее количество специалистов для замещения соответствующих должностей на государственной и муниципальной службе.<sup>6</sup> Остро стоит вопрос о повышении качества дополнительного профессионального образования государственных гражданских и муниципальных служащих, расширении масштабов их подготовки. Отмечается низкий уровень учебных программ

---

<sup>5</sup> Чубарова Н.Л. Особенности реформирования системы подготовки управленческих кадров в контексте компетентностного подхода // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). Красноярск: Научно-инновационный центр, 2012.

<sup>6</sup> Мониторинг экономики образования. Спрос на рабочую силу - мнение работодателей. Информационный бюллетень. 2011. N 1(19). М.: ГУ-ВШЭ. С. 6.

для подготовки государственных и муниципальных служащих, не отвечающий запросам рынка.<sup>7</sup> Наконец, сохранение устаревшей традиционной системы, которая не соответствует требованиям современности, также представляет собой серьезное препятствие на пути совершенствования профессиональных компетенций управленческих кадров.<sup>8</sup>

Учитывая сложный общественно-политически климат в России, для которой на протяжении последних двух десятилетий было характерно размытие традиционной системы ценностей с усвоением негативных установок – культа денег, власти, наживы, насилия. Решение задач по совершенствованию морально-этических, общественно-политических установок госслужащих представляется едва ли не более сложной проблемой, чем, к примеру, совершенствование системы профессионального образования. Это требует формулирования специальных программ психодиагностического характера, направленных на выявление делового потенциала государственного служащего и претендента на должность в системе государственной службы, готовности госслужащего к самосовершенствованию, а также повышению своего профессионального уровня и развитию личностно-деловых качеств.

Развитие системы профессиональных компетенций государственных и муниципальных служащих Российской Федерации имеет стратегическое значение для решения задач по оптимизации системы управления страны. В этой связи следует обратить особое внимание на программы дополнительного и профессионального образования госслужащих и муниципальных служащих, их соответствие современным стандартам

---

<sup>7</sup> Болотина Ю.О., Халитова С.А. Взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг региона // Дополнительное профессиональное образование, 2012. N 1.

<sup>8</sup> Кузнецов О. Дополнительное образование государственных служащих // Кадриков. Кадриков менеджмент. № 6, 2011

качества и потребностям государственных и муниципальных управленческих структур.

Данные программы, в первую очередь, должны быть насыщены конкретикой, направлены на удовлетворение потребностей в квалифицированных и

компетентных специалистах конкретных учреждений и направлений. Соответственно, прежде всего при оценке следует обращать внимание на специфику деятельности того органа государственного или муниципального управления, специалистов для которого предполагается в рамках данной программы подготовить, и уже исходя из этой специфики определять содержание учебных курсов, привлекать специалистов по определенным сферам деятельности для преподавательской работы и т.д.

Необходимым условием оптимизации компетентности госслужащих является и планирование потребностей органов государственного и муниципального управления в определенном количестве квалифицированных специалистов, построение планов профессионального образования и повышения квалификации в соответствии с этими потребностями. Нельзя отрицать тот факт, что штаты многих государственных и муниципальных органов в настоящее время чрезмерно раздуты, в том числе и по причине непрофессионализма определенной части их сотрудников, узости их специализации и отсутствия профессиональных компетенций.<sup>9</sup>

Эффективность программ развития профессиональных компетенций госслужащих прямо зависит от того, будет ли благодаря этим программам создана взаимная заинтересованность как государства и государственных учреждений, так и отдельных государственных и муниципальных служащих в совершенствовании профессиональных качеств сотрудников

---

<sup>9</sup> Базаров Т.Ю., Управление персоналом. – М.: ИНФРА-М, 2012.- 352 с.



управленческих структур. Профессиональное образование, повышение квалификации и планирование карьерного роста каждого конкретного государственного служащего должно представлять интерес не только непосредственно для самого госслужащего, но и для государства в целом, поэтому оптимизация системы профессиональных компетенций госслужащих является стратегической задачей в рамках реформирования и модернизации системы государственного и муниципального управления.

Таким образом, развитие профессиональных компетенций госслужащего в полной мере имеет зависимость не только от личных данных каждого человека, его психофизиологических, включая социальные особенности, вложенный вклад в развитие компетенций.

Подводя итоги по теоритической части моей работы, можно с уверенностью сказать, что модели профессиональных компетенций государственного гражданского служащего в каждом органе и в каждой отдельно взятой организации имеют свои особенности. Компетенции, которые необходимы именно для работы в конкретной сфере, отрасли деятельности, ведут к одновременному созданию системы оценки государственного служащего на соответствие этой модели и она важна при анализе и оценке.

## **2. Анализ и оценка профессиональных компетенций госслужащего на предприятии**

### **2.1 Характеристика организации (на примере Республиканской приемной комиссии г. Кызыл)**

Республиканская приемная комиссия (г. Кызыл) – государственная организация, занимающаяся приемом документов от абитуриентов и выдачей целевых направлений в различные высшие учебные заведения. На сегодняшний день РПК успешно сотрудничает с такими высшими учебными заведениями, как Финансовый университет при Правительстве РФ, Российский экономический университет им. Плеханова, Московский государственный университет им. Ломоносова, Сибирская академия государственной службы при Президенте РФ - я перечислила самые востребованные ВУЗы, на которые имеется спросу большинства поступающих.

Формальная структура организации четко выстроена: в Кызыле начинает работу республиканская приемная комиссия строго с 15 июня каждого года. Прием документов от абитуриентов и выдача целевых направлений осуществляются по адресу: ул. Калинина, д.1, здание ГБОУ СПО РТ «Тувинский строительный техникум» (ПУ-4). Телефон для справок: 6-11-45.<sup>10</sup> Прием документов будет проводиться до 15 июля. Абсолютно каждый абитуриент имеет возможность ознакомиться с организационной структурой организацией, у каждого работника в обязательном порядке должен быть личный пропуск, без которого невозможно попасть на свое рабочее место.

---

<sup>10</sup> <http://www.tuvaonline.ru/2013/06/30/priemnaya-komissiya-v-tuve-nachala-vydachu-celevykh-napravleniy.html>

Рабочее место каждого технического секретаря всегда проверяется начальником приемной комиссии – оно должно быть в идеальном порядке, все принятые документы от абитуриентов должны быть четко распределены по специальным отделам. После утверждения контрольных цифр приема учредителями учебных заведений количество выделяемых целевых мест может измениться, что, честно говоря, значительно усложняет нашу работу. Любая информация и любое изменение в распределении целевых мест размещается на сайте Министерства образования и науки РТ и ежедневно обновляется (пройти на сайте [tuva-mo.ru](http://tuva-mo.ru) по ссылке «абитуриентам – целевые места»).

Абитуриенты, которые поступают на целевые места, при подаче заявления в приемные комиссии университетов в обязательном порядке представляют оригинал документа государственного образца об образовании – аттестата. Поступающие, которые имеют льготы, при подаче заявления кроме документов, подтверждающих льготное поступление, в приемные комиссии учебных заведений в обязательном порядке представляют также оригинал аттестата.

Поступающие на базе основного общего образования, т.е. окончившие 9 классов предоставляют сертификаты ГИА, в которых результаты экзаменов оценены одновременно в 100-балльной системе и в 5-балльной системе (либо к сертификату ГИА представляют справку о переводе оценок в 100-балльной систем на 5-тибалльную).

При приеме документов учитывается социальное и материальное положение абитуриентов, которое может повлиять на рейтинг, выстраиваемый приемной комиссией.<sup>11</sup>

Часы работы республиканской приемной комиссии:

---

<sup>11</sup> <http://monrt.ru/index.php/abiturientu/poryadok-priema-v-uz-vpo-i-spo/206-poryadok-priema-v-uz-vpo-i-spo>

Понедельник – с 09.00 до 18.00.

Вторник – пятница: 09.00 – 17.00.

Перерыв на обед: с 12.00 до 13.00.

Загруженность работой в понедельник до 18.00 объясняется тем, что каждый понедельник старший секретарь приемной комиссии проводит итоговое собрание всех членов республиканской приемной комиссии с целью подведения итогов работы. О деятельности, которая проводится приемной комиссией г. Кызыла я расскажу при анализе экономической эффективности профессиональных компетенций госслужащего в организации.

## **2.2 Анализ (оценка) экономической эффективности профессиональных компетенций госслужащего в организации**

Юридической стороной Республиканской приемной комиссии является Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов «Тувинский государственный институт переподготовки и повышения квалификации кадров, именуемый в дальнейшем «Заказчик» в лице ректора Монгуш Чойганы Владимировны, действующей на основании Устава. Далее заключается договор, в котором оглашаются все условия и требования, предъявляемые организацией, также в этом договоре указаны юридические адреса сторон и банковские реквизиты (Приложение 2).

Как мы видим, профессиональные компетенции госслужащего строго регламентированы и каждый сотрудник организации выполняет

определенные функции, данные ему полномочия должны быть выполнены в срок в обязательном порядке. Для того чтобы оценить и проанализировать профессиональные компетенции работников той организации, в которой я работала, я воспользуюсь оперограммой процесса управления общением в Республиканской приемной комиссии в г. Кызыле». С помощью этой таблицы возможно выявление тех качеств, которые стоит оценить и проанализировать.

«Оперограмма процесса управления общением в Республиканской приемной комиссии в г. Кызыле»

На данной таблице отображена оперограмма процесса управления общением между сотрудниками в Республиканской приемной комиссии в г. Кызыле. Я работаю в этой организации секретарем РПК с 2012 года в г. Кызыле, выполняя такие функции как: прием документов и отправка по электронной почте в высшие учебные заведения в России и за ее пределы. (Монголия, Китай)

№ п/п	Функции	Исполнители		
		Директор РПК	Зам. Директора РПК	Секретари РПК
1.	Прием документов от абитуриентов	Р	К	О
2.	Проведение ежедневного отчета по работе	К	О	У, О

<b>3.</b>	<b>Обеспечение руководителей организации литературой по конфликтам</b>	<b>Р</b>	<b>К,О</b>	<b>О</b>
<b>4.</b>	<b>Сбор и оформление документов и отправка в ВУЗы</b>	<b>Р,К</b>	<b>К</b>	<b>О, У</b>

Условные обозначения:

О – отвечает за выполнение функций;

У – участвует в выполнении функций;

П – предоставляет необходимую информацию, исходные данные;

К – контролирует;

Р – принимает решения.

В процессе работы применялись такие формы общения как:

- Деловая беседа, которая происходила между секретарем и старшим секретарем. Обычно деловая беседа проводится по поводу документации и контролем рабочего процесса – куда чаще подают свои оригиналы документов абитуриенты, какой ВУЗ востребован на сегодняшний день;
- Деловые переговоры – проводились между секретарем и абитуриентом.
- Спор – столкновение мнений, разногласий по какому-либо вопросу, это борьба, при которой каждая сторона отстаивает свою точку зрения и доказывает свою правоту. Также спор реализуется в форме диспута, полемики, дискуссии.

- Деловое совещание – каждую пятницу (на конец рабочей недели) директор РПК проводит деловое совещание с сотрудниками, подводя итоги и выстраивая рейтинг абитуриентов по разным направлениям подготовки.
- Публичное выступление проводится обычно представителем высшего учебного заведения. Например, представитель Российского Государственного Аграрного Университета - МСХА им. К.А. Тимирязева ежегодно выступает публично перед абитуриентами и их родителями, знакомя с программой обучения будущих специалистов и отвечая на различные вопросы студентов и родителей.

Естественно, не обходилось и без споров, порой доходящих до конфликтных ситуаций. Обычно споры происходят между родителем и секретарем РПК. Я лично нередко принимала непосредственное участие в споре. К счастью, до крупных конфликтных ситуаций не доходило, так как у наших сотрудников имеется определенная база данных, где собрана вся информация об абитуриенте (для устранения конфликтов и разногласий между РПК и абитуриентом).

Таким образом, каждый сотрудник выполнял свои определенные функции по этой оперограмме, в случае невыполнения давались замечания директором и заместителем директора. Такая система позволяет четко распределять роли каждого сотрудника, приводя к конкретному результату в организации. К примеру, директор легко может дать оценку и проанализировать профессиональные компетенции своих работников. На протяжении всего рабочего процесса велись деловые беседы, совещания, «пятиминутки», не обходилось и без конфликтных ситуаций.

## Заключение

В современной управленческой деятельности очень важна разработка профессиональных компетенций государственного гражданского служащего. Это выражено обыденными и острыми проблемами в современных организациях и требует разрешения ряда задач, необходимых при оценке профессиональных компетенций госслужащего: происходящие на современном этапе реформы в организации государственной службы требуют от кадрового персонала освоения новых знаний, овладения новыми методами, способами и технологиями аттестации государственных служащих с использованием современных научных разработок.

Конечно, использование современных научных разработок важно при оценке и анализе компетенций персонала, также важно и при аттестации персонала. Но как показывает мой собственный опыт, при оценке и анализе профессиональных качеств работников на первое место всегда выходят личные качества работника. Оценка личностных качеств позволяет понять, насколько работник предан организации и насколько сильно у него развито чувство долга, к примеру, при выполнении конкретного задания, которое нужно срочно выполнить и это являлось бы существенным для организации.

Также при оценке важно освоение новых знаний, овладение новыми методами управления, способами и технологиями управленческой деятельности, ведь прочные знания позволяют принимать правильные управленческие решения при аттестации госслужащих. При отсутствии необходимых знаний проводить аттестацию и оценку профессиональных компетенций бессмысленно.

Целью курсовой работы являлась разработка рекомендаций по оценке профессиональных компетенций в Республиканской приемной комиссии Республики Тыва г. Кызыл для формирования объективной оценки уровня профессиональных компетенций государственных служащих Республики



Тыва. Я разработала рекомендации в практической части своей работы, приводя примеры из той сферы, в которой я работаю 3 года. Также мы дали научное определение понятию «профессиональные компетенции» и выявили сущность и критерии профессиональных компетенций государственного служащего. В практической части я проанализировала и определила профессиональные компетенции государственного служащего на примере Республиканской приемной комиссии Республики Тыва.

Таким образом, процесс оценки профессиональной деятельности госслужащих особенно важен в современных управленческих организациях, так как при грамотной постоянно анализе деятельности персонала любая организация будет сохранять высокую конкурентоспособность в условиях кризиса.

## Список использованной литературы

- 1) Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / Пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина. СПб.: Питер, 2011.
- 2) Базаров Т.Ю., Управление персоналом. – М.: ИНФРА-М, 2012.- 352 с.
- 3) Болотина Ю.О., Халитова С.А. Взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг региона/Дополнительное профессиональное образование, 2012. N 1.
- 4) Кузнецов О. Дополнительное образование государственных служащих/Кадровик. Кадровый менеджмент. № 6, 2011
- 5) Малиновский П., Методы оценки персонала. – М.: Статистика, 2011. – 245 с.
- 6) Спенсер Л., Спенсер С. Компетенции на работе. М., 2010.
- 7) Старобинский Э.Е. Как управлять персоналом? - М.: Интел- синтез, 2013. - 168 с.
- 8) Чубарова Н.Л. Особенности реформирования системы подготовки управленческих кадров в контексте компетентностного подхода/Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). Красноярск: Научно-инновационный центр, 2012.
- 9) Управленческая эффективность руководителя / Чуркина М., Жадько Н.М.: Альпина Бизнес Букс, 2010.

Электронные источники:

- 10) <http://monrt.ru/index.php/abiturientu/poryadok-priema-v-uz-vpo-i-spo/206-poryadok-priema-v-uz-vpo-i-spo>
- 11) <http://www.tuvaonline.ru/2013/06/30/priemnaya-komissiya-v-tuve-nachala-vydachu-celevyh-napravleniy.html>

12) <http://www.hr-portal.ru/tags/kompetencii>

Группа компетенций	Компетенции
Общие профессиональные	<p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) государственного языка РФ – русского языка;</li> <li>2) основ законодательства, включая Конституцию Российской Федерации, законодательство о гражданской службе, законодательство о противодействии коррупции.</li> </ol>
	<p>Навыки, умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) в области документооборота и делопроизводства, качественная подготовка документов;</li> <li>2) в области информационно-коммуникативных технологий;</li> <li>3) в области соблюдения профессиональной этики.</li> </ol>

Прикладные профессиональные	<p>Способности:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ориентация на результат;</li> <li>2) адаптивность, гибкость мышления;</li> <li>3) мотивация достижения;</li> <li>4) коммуникативные;</li> <li>5) к саморазвитию;</li> <li>6) работа в команде.</li> </ol>
	<p>Знания в специальной отрасли (сфере) деятельности, передового отечественного опыта в сфере деятельности органа государственной власти;</p>
	<p>Навыки и умения:</p> <p>Например,</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) сбор и анализ информации в сфере деятельности органа государственной власти;</li> <li>2) разработка проектов и документов в сфере деятельности органа государственной власти и т.д.</li> </ol>

Управленческие профессиональные	<p>Способности:</p> <p>Например,</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) клиентоориентированность, ориентация на обеспечение защиты законных интересов граждан;</li> <li>2) творческий подход, инновационность в сфере профессиональной деятельности;</li> <li>3) к самообразованию в сфере профессиональной деятельности.</li> </ol>
	<p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) в области государственного менеджмента, управления персоналом, организационного поведения;</li> <li>2) основы государственной экономики и экономики предприятия;</li> <li>3) основы права (в том числе трудового).</li> </ol>
	<p>Навыки, умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) планирование деятельности и ресурсов;</li> <li>2) постановка задач и организации деятельности;</li> <li>3) контроль и оценка исполнения;</li> <li>4) мотивация и развитие подчиненных;</li> <li>5) принятие управленческих решений;</li> </ol>

	6) управление изменениями;  7) публичные выступления и внешние коммуникации.
	Способности:  1) стратегическое видение;  2) системное мышление;  3) лидерские способности.