

Интернет-журнал «Наукоедение» ISSN 2223-5167 <http://naukovedenie.ru/>

Том 9, №2 (2017) <http://naukovedenie.ru/vol9-2.php>

URL статьи: <http://naukovedenie.ru/PDF/87EVN217.pdf>

Статья опубликована 13.05.2017

Ссылка для цитирования этой статьи:

Анисимов Е.Я. Интегральная оценка профессиональной компетентности государственных служащих // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 9, №2 (2017) <http://naukovedenie.ru/PDF/87EVN217.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

УДК 37

Анисимов Евгений Яковлевич

ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»

Филиал в г. Красногорск, Россия, Красногорск¹

Старший преподаватель кафедры «Государственного и муниципального управления»

E-mail: ghtgjlfdybt@mail.ru

РИНЦ: http://elibrary.ru/author_items.asp?id=885701

Интегральная оценка профессиональной компетентности государственных служащих

Аннотация. В статье проводится анализ взаимосвязи качества государственного управления и уровня профессиональной компетентности государственных служащих в современных условиях, а также обосновывается необходимость совершенствования процедуры оценивания эффективности и результативности выполнения государственными служащими обязанностей.

Предложена модель определения состава (набора) профессионально важных качеств государственного служащего на основе решения двух методологических задач:

- выбора из множества подходов в понимании профессиональной компетенции того определения, которое отвечает задаче оценивания эффективности и результативности выполнения государственными служащими обязанностей.
- определения состава (набора) профессионально важных качеств государственного служащего.

Рассмотрение процедуры и технологии оценки профессиональных компетенций гражданского служащего, как интегральной части всех видов оценки эффективности и результативности выполнения обязанностей осуществлено посредством определения видов оценки и их краткой характеристики, а также обзора инструментария оценки для конкретных групп компетенций.

Ключевые слова: государственная гражданская служба; результативность и эффективность деятельности; понятия «компетенция» и «компетентность»; моделирование; интегральная оценка; методы оценки компетентности; формы оценки профессиональной компетентности; инструментарий оценки конкретных групп компетенций

¹ 143402, г. Красногорск, ул. Речная, д. 8, к. 1

Люди так заняты собой, что у них нет времени вглядываться в окружающих и справедливо их оценивать.

Вот почему те, у кого много достоинств, но еще больше скромности, нередко остаются в тени.

Жан де Лабрюйер, французский писатель XVII в.

В современных условиях, реальное и в перспективное качество государственного управления, возможно определить исходя из того, насколько эффективно и результативно государственные гражданские служащие исполняют обязанности.

Федеральный Закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» определяет два вида показателей результативности и эффективности деятельности:

- обобщенные (утверждаются Президентом Российской Федерации и Правительством Российской Федерации);
- специфические (утверждаются правовым актом государственного органа в соответствии с особенностями его задач и функций)².

Необходимость оценивания эффективности и результативности выполнения государственными служащими обязанностей обусловлена необходимостью принятия, в соответствии с положениями законодательства о гражданской службе, возможности прогнозирования результатов судебных решений [5], обоснованных решений, в том числе:

- при проведении аттестации,
- организации профессионального развития,
- определении размеров премиальных выплат,
- назначении на должность гражданской службы в порядке должностного роста,
- при организационно-штатных мероприятиях,
- по созданию условий для эффективного управления кадровым составом государственного органа.

Во многом, исходя из объективных причин и учитывая организационные условия деятельности государственного органа, в том числе реальную качественно-количественную характеристику состояния трудовых ресурсов, очень трудно организовать и провести оценку, которая бы предусматривала индивидуальную для каждого государственного гражданского служащего:

- разработку модели оценки профессиональных и личностных качеств;
- совокупность количественно измеримых показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности... т.е. того, что необходимо для объективной и комплексной оценки.

Актуальность оценки профессиональной компетентности государственных гражданских служащих определяется:

² Часть 17 Статьи 50 Федерального Закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» №79-ФЗ от 27.07.2004.

- той особой ролью государственной службы в решении задач по государственному управлению;
- насущной необходимостью создания научно обоснованной и эффективно действующей системы управления профессиональным развитием государственных гражданских служащих для обеспечения оптимальных условий функционирования как конкретных государственных органов, так и государственной службы, в целом.

Сам термин «competence» иностранного происхождения, исходя из чего, трактовка его во многом зависит от того, с какого языка его перевели. Так, во французском языке слово «competence» имеет два значения - *компетенция* и *осведомленность*; а в английском - три: *способность*, или умение, *компетентность*, *компетенция*. Оба варианта перевода указывают на то, что в русском языке за словом «competence» закрепилось два созвучных, но семантически различных понятия.

Исходя из этого и существует неопределенность и споры относительно понятия «компетенция» и «компетентность», мы придерживаемся позиции, в основе которой компетентность связана с эффективным выполнением какой-либо деятельности.

Компетенция относится к профессии и представляет собой требования, которые предъявляются ею к работнику. Компетенция указывает на то, какие профессиональные знания, умения, навыки, способы деятельности необходимы для выполнения профессиональной деятельности. По мнению А.В. Хуторского «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 [1]. Компетентность - обладание соответствующей компетенцией, включающей личностное отношение человека к ней и предмету деятельности [3].

В понимании компетенции мы придерживаемся позиции, 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, характеризующаяся осведомленностью и обладанием определенными экономически востребованными знаниями, умениями, навыками, правомочными суждениями, профессиональной мотивационной и культурной системой компетенций работника.

В процессе разработки модели оценки профессиональной компетентности государственных служащих крайне важно решить две методологические проблемы:

первая - выбор из множества подходов в понимании профессиональной компетенции то определение, которое отвечает этой задаче.

вторая - определение состава (набора) профессионально важных качеств государственного служащего.

Исходя из того, что наличие модели профессиональных компетенций государственного гражданского служащего, по составу компетенций, определяется их перечнем, обусловленным потребностью в выполнении конкретных функций в соответствующей отрасли деятельности:

- ведет к одновременному *созданию системы оценки* государственного служащего на соответствие этой модели;

- применение данной модели позволит *проводить объективную оценку соответствия* каждого государственного служащего профессиональным компетенциям;
- позволит формировать заказ на *повышение квалификации* государственных гражданских служащих с учетом развития конкретных, необходимых каждому служащему, профессиональных компетенций...

Предлагается использовать следующие понятия:

профессиональная компетентность - это личностные качества и способности, а также профессиональные знания и навыки, необходимые сотруднику для успешного выполнения своих должностных обязанностей;

профессиональная компетентность - 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*.

Модель компетенций - термин для обозначения полного набора компетенций (с уровнями или без них) и индикаторов поведения [1].

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.

Комплексная оценка гражданского служащего - интегральная оценка квалификации гражданского служащего, его профессиональных качеств, а также эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

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.

Профессиональное качество - проявляемая в поведении гражданского служащего характеристика, отражающая единство его стремлений, способностей, знаний, навыков и личностных качеств, необходимых для эффективного и результативного исполнения должностных обязанностей [4].

Состав (набор) профессионально важным качествам государственного служащего.

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.

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.

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 функций³.

Принимая во внимание то, что в состав структуры профессиональной компетентности включен определенный набор компетенций, основными методами, используемыми для оценки профессиональной компетентности государственных служащих можно считать следующие:

1. анкетирование;
2. индивидуальное собеседование (как дополнительные методы - написание эссе, реферата);
3. тестирование на знания;
4. моделирование ситуаций и решение кейсов на проверку навыков и умений;
5. психологическое тестирование (как дополнительные методы - внешняя экспертная оценка, например, ассесмент-центр).

Таблица 1

Применение форм оценки профессиональной компетентности⁴

Вид оценки \ Форма оценки	Анкетирование (опрос)	Собеседование или написание эссе, реферата	Тестирование на знания, умения	Решение кейсов на проверку навыков и умений	Тестирование по личным качествам (психологическое) или внешняя оценка (ассесмент-центр)	Оценка эффективности деятельности
Оценка кандидата при проведении конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы, конкурса на включение в кадровый резерв государственного органа	+	+	+	+	+	-
Оценка при аттестации, направлении на повышение квалификации	-	+ (только собеседование)	+	+	+	+

Из-за разницы понятий: «комплексная оценка гражданского служащего» и «оценка профессиональных компетенций гражданского служащего» понятно, что оценка

³ Методический инструментарий по внедрению системы комплексной оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (включая общественную оценку)" (утв. Минтрудом России). Документ предоставлен КонсультантПлюс Дата сохранения: 08.04.2017.

⁴ Разработано автором: (+) - форма применяется; (-) - форма не применяется.

профессиональных компетенций гражданского служащего является составной частью комплексной оценки гражданского служащего, одновременно с оценкой его квалификации и эффективностью, а также и результативностью профессиональной служебной деятельности, что по мнению автора должно быть закреплено нормативно, т.к. до сегодняшнего дня остается в состоянии проекта⁵, подчеркивая сложность и неоднозначность в понимании, как категории и дополнительные трудности в использовании, как инструмента.

Таблица 2

Комплексная оценка государственного гражданского служащего⁶

Компоненты комплексной оценки гражданского служащего					
1. Оценка квалификации (по формальным показателям)		2. Оценка профессиональных компетенций			3. Оценка эффективности деятельности
Оценка соответствия требованиям к уровню образования, к направлению подготовки (специальности)	Оценка соответствия требованиям к стажу гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу (опыту) работы по специальности, направлению подготовки	Оценка профессиональных знаний	Оценка профессиональных навыков и качеств	Оценка личной способности гражданского служащего к гражданской службе	Оценка результатов деятельности за определенный период

Остановимся подробнее на оценке профессиональных компетенций гражданского служащего, как интегральной части всех видов оценки.

Виды оценки и их основная характеристика

1. Очередная комплексная оценка - комплексная оценка профессиональной служебной деятельности гражданских служащих, проводимая ежегодно в соответствии с установленным в государственном органе графиком и *включающая в себя оценку квалификации гражданского служащего, его профессиональных качеств, а также эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего* [6].

При подготовке к проведению данного вида проверок настоятельно рекомендуется следующая последовательность проведения мероприятий:

- оценка квалификации гражданских служащих - не реже 1 раза в 3 года;
- оценка профессиональных качеств - не реже 1 раза в год;
- оценка эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности в зависимости от замещаемой должности гражданской службы:
 - для руководителей и заместителей руководителей государственных органов, а также гражданских служащих, замещающих должности категории «помощники (советники)» всех групп должностей - не реже 1 раза в год;

⁵ Проект Указа Президента РФ "О федеральной программе "Развитие государственной службы Российской Федерации (2015 - 2018 годы)" и плане мероприятий по развитию системы государственной службы Российской Федерации до 2018 года" (по состоянию на 01.07.2014) (подготовлен Минтрудом России).

⁶ Разработано автором.

- для руководителей структурных подразделений государственных органов (департаментов, управлений) - не реже 1 раза в полгода;
- для гражданских служащих, замещающих иные должности гражданской службы, - не реже 1 раза в 3 месяца.

Итоговое значение очередной комплексной оценки, определяемое суммированием последних оценок ее элементов, принимается во внимание аттестационной комиссией с целью принятия взвешенного и обоснованного кадрового решения. Помимо этого результаты очередной комплексной оценки и результаты оценки отдельных ее элементов представляю собой инструмент стимулирования гражданского служащего к достижению, поддержанию необходимого и измеряемого уровня выполнения профессиональных обязанностей.

2. Внеочередная комплексная оценка - комплексная оценка, осуществляемая при проведении внеочередной аттестации. Внеочередная комплексная оценка включает в себя *оценку квалификации гражданского служащего, его профессиональных качеств, а также оценку эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.*

3. Оценка при формировании кадрового резерва⁷ - проводится в целях принятия обоснованного решения о включении гражданского служащего в кадровый резерв государственного органа.

В процедуре формирования кадрового резерва определена процедура включения кандидатов с указанием группы должностей гражданской службы, на которые они могут быть назначены, в частности статьей 64 федерального закона № 79-ФЗ не запрещено включение в кадровый резерв государственного органа с указанием конкретной должности гражданского служащего, на которую он может быть назначен, что, в свою очередь определяет набор требований к профессиональной и личной компетентности, являющейся предметом оценки.

Оценка при формировании кадрового резерва *включает в себя оценку квалификации гражданского служащего и оценку его профессиональных качеств.*

При проведении конкурса на включение в кадровый резерв государственного органа оценка профессиональных качеств гражданского служащего осуществляется с использованием модели профессиональных качеств по группе должностей гражданской службы, для замещения которых гражданский служащий планируется к включению в кадровый резерв⁸.

Оценка соответствия специальным квалификационным требованиям гражданских служащих, включенных в кадровый резерв, проводится при принятии решения о замещении *вакантной* должности гражданской службы, с учетом экономической целесообразности [7].

⁷ Оценка при формировании кадрового резерва государственного органа по результатам конкурса на включение в кадровый резерв государственного органа или по решению представителя нанимателя государственного органа в случаях, установленных федеральным законом № 79-ФЗ, в соответствии с частью 6 статьи 64 в кадровый резерв государственного органа могут быть включены:

- гражданские служащие, увольняемые с гражданской службы в связи с сокращением должностей гражданской службы в соответствии с пунктом 8.2 части 1 статьи 37 федерального закона № 79-ФЗ либо упразднением государственного органа в соответствии с пунктом 8.3 части 1 статьи 37 федерального закона № 79-ФЗ;
- гражданские служащие, увольняемые с гражданской службы по основаниям, предусмотренным частью 1 статьи 39 федерального закона № 79-ФЗ, с согласия указанных гражданских служащих.

⁸ См.: Указ Президента РФ от 28 декабря 2006 г. N 1474 "О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями).

При проведении конкурса на включение гражданского служащего в кадровый резерв государственного органа с указанием конкретной должности гражданской службы оценка проводится по аналогичной процедуре с оценкой при проведении конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы.

4. Оценка при проведении конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы - проводится в целях принятия решения о назначении гражданского служащего на вакантную должность гражданской службы, а также включении гражданского служащего в кадровый резерв государственного органа.

Данная оценка включает в себя оценку квалификации гражданского служащего и оценку его профессиональных качеств.

5. Оценка по итогам испытания гражданского служащего - проводится в целях проверки на его соответствия замещаемой должности гражданской службы.

Данная оценка включает в себя:

- оценку квалификации гражданского служащего,
- оценку его профессиональных качеств,
- оценку эффективности и результативности его профессиональной служебной деятельности.

При этом важно учесть, что сами конкурсные процедуры, предшествующие назначению его (гражданского служащего) на должность включали оценку квалификации и определения соответствия квалификационным требованиям к должности гражданской службы.

Инструментарий оценки для конкретных групп компетенций

1. Общие профессиональные компетенции

Знания:

- 1) государственного языка Российской Федерации;
- 2) основ законодательства, включая Конституцию Российской Федерации, законодательство о гражданской службе, законодательство о противодействии коррупции.

Инструмент проверки: **тест на знания**.

Навыки, умения:

- 1) в области документооборота и делопроизводства, качественная подготовка документов;
- 2) в области информационно-коммуникационных технологий;
- 3) в области соблюдения профессиональной этики;
- 4) в области тайм-менеджмента (умение управлять временем).

Инструмент проверки: **тест на знания, кейсы**.

Способности:

- 1) ориентация на результат;
- 2) адаптивность, гибкость мышления;
- 3) мотивация достижения;

- 4) коммуникативные;
- 5) к саморазвитию;
- 6) работа в команде.

Инструмент проверки: *психологические тесты или внешняя экспертная оценка (ассесмент-центр); собеседование или написание эссе, реферата.*

2. Прикладные профессиональные компетенции

Знания в специальной отрасли (сфере) деятельности, передовой отечественный и зарубежный опыт в сфере деятельности органа государственной власти и т.д.

Инструмент проверки: *тест на знания (готовится самостоятельно по конкретным сферам деятельности (отраслям)).*

Навыки, умения:

- 1) сбор и анализ информации в сфере деятельности органа государственной власти;
- 2) разработка проектов и документов в сфере деятельности органа государственной власти и т.д.

Инструмент проверки: *кейсы (готовится самостоятельно по конкретным сферам деятельности (отраслям)).*

Способности:

- 1) клиентоориентированность, ориентация на обеспечение защиты законных интересов граждан;
- 2) творческий подход, инновационность в сфере профессиональной деятельности;
- 3) к самообразованию в сфере профессиональной деятельности и т.д.

Инструмент проверки: *собеседование или написание эссе, реферата.*

3. Управленческие профессиональные компетенции

Знания:

- 1) в области государственного менеджмента, управления персоналом, организационного поведения;
- 2) основы государственной экономики и экономики предприятия;
- 3) основы права (в том числе трудового).

Инструмент проверки: *тест на знания.*

Навыки, умения:

- 1) планирование деятельности и ресурсов;
- 2) постановка задач и организация деятельности;
- 3) контроль и оценка исполнения;
- 4) мотивация и развитие подчиненных;
- 5) принятие управленческих решений;
- 6) управление изменениями;
- 7) публичные выступления и внешние коммуникации [10].

Инструмент проверки: кейсы.

Способности:

- 1) стратегическое видение;
- 2) системное мышление;
- 3) лидерские способности.

Инструмент проверки: собеседование или написание эссе, реферата.

Оценка профессиональных компетенций (O_{pk}) государственных гражданских служащих определяется как сумма итоговых баллов по каждому инструменту оценки:

- тест на знания, умения, навыки (I_t);
- кейсы для проверки умений и навыков (I_k);
- комплексное собеседование (I_s) или написание реферата / эссе (I_r);
- психологические тесты (I_{pt}) или внешняя экспертная оценка (ассесмент-центр) способностей (I_v).

$$O_{pk} = I_t + I_k + I_s \text{ (или } I_r) + I_{pt} \text{ (или } I_v)$$

(Общая оценка профессиональных компетенций = оценка за тест + оценка за кейсы + оценка за собеседование (или оценка за реферат / эссе) + оценка за психологическое тестирование (или внешняя экспертная оценка))

По итоговому баллу общей оценки определяются следующие уровни развития профессиональных компетенций:

- начальный (компетенция в стадии развития),
- допустимый (развитая компетенция),
- высокий (возможность транслирования компетенции):

Таблица 3

Уровни развития компетенций⁹

Итоговый балл \ Уровень	Начальный (компетенция в стадии развития), баллы	Допустимый (развитая компетенция), баллы	Высокий (транслируемая компетенция), баллы
I_t (тест)	0	1	2
I_k (кейсы)	0	1	2
I_s (собеседование)/ I_r (реферат/эссе)	0	1	2
I_{pt} (психологическое тестирование)/ I_v (внешняя экспертная оценка)	0 - 5	6 - 9	10 - 12
O_{pk}	от 0 до 5 баллов	от 6 до 12 баллов	от 13 до 18 баллов

Таким образом, предложенная методика позволяет выбрать наиболее подходящий инструмент оценки для каждого органа государственной власти, а также создавать по аналогии собственный инструментарий, например, могут подбираться и меняться вопросы тестов, кейсы (практические ситуации для анализа).

⁹ Разработано автором.

Каждый субъект оценки (например, кадровый орган) может выбрать: проводить ли собеседование или заменить его на написание эссе или реферата. Причем, должности, на которые претендует кандидат, по сути, определяют выбор инструментария.

По итогам проведенной оценки профессиональной компетентности государственных служащих целесообразно сформировать таблицы соответствия инструментария категориям должностей и проверяемым группам компетенций, для удобства использования данных, как при проведении конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы, конкурса на включение в кадровый резерв государственного органа, так и при аттестации.

Подводя итог, допустимо сделать вывод о том, что:

- знание теоретических положений и понимание значимости оценки профессиональной компетентности позволяет управлять эффективностью кадрового менеджмента;
- способность адаптировать и использовать инструментарий конкретных групп компетенций позволит оптимизировать кадровые процедуры и формировать кадровый резерв органов государственного и муниципального управления.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ключевые компетенции и образовательные стандарты: Доклад А.В. Хуторского на Отделении философии образования и теоретической педагогики РАО 23.02.02. Центр «Эйдос» [электронный ресурс] // Режим доступа: URL: www.eidos.ru/news/compet/html (дата обращения 12.03.2017).
2. Влияние трудовых отношений на состояние экономической безопасности государства Евдокимов С.Ю. Экономические науки. 2007. №36. С. 243-245.
3. Хуторской А. Ключевые компетенции. Технология конструирования // Народное образование. 2003. №5. С. 55-61.
4. Методические рекомендации «модель профессиональных компетенций государственных гражданских служащих ханты-мансийского автономного округа - Югры» / АУ «Региональный институт управления»; под ред. Л.И. Красильниковой. - Ханты-Мансийск: 2014.
5. Прогнозирование судебных результатов Гайдук Ю.Н. Арбитражный и гражданский процесс Издательство: Издательская группа "Юрист" (Москва). 2016. №3. С. 22 - 27.
6. Клищ Н.Н., Парфентьева Д.С., Романов С.В. Опыт разработки системы показателей результативности деятельности гражданских служащих в Минфине России // Научно-исследовательский финансовый институт. Финансовый журнал. 2015. №6 (28). С. 5-16.
7. Среднесрочное и долгосрочное скользящее прогнозирование развития экономики и финансов образовательной системы Головецкий Н.Я., Иванова Е.В. Евразийский союз ученых. 2015. № 8-1 (17). С. 23-26.
8. Развитие механизма регионального антикризисного управления с использованием ресурсного подхода Евдокимов С.Ю. Сегодня и завтра Российской экономики. 2011. №48. С. 188-190.
9. Руководство по компетенциям Стив Уиддет и Сара Холлифорд; [пер. с англ. Н. Друговейко]. - [3-е изд.] - М.: НИРО. 2008.
10. Деловые коммуникации: Учебник / О.В. Папкова. - М.: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2016.

Anisimov Evgeniy Yakovlevich

The Russian presidential academy of national economy and public administration
Krasnogorsk branch, Russia, Krasnogorsk
E-mail: ghtgjlfdfybt@mail.ru

Integrated professional competence of civil servants

Abstract. The article analyzes the relationship between the quality of public administration and the level of professional competence of civil servants in current conditions, and justifies the need to improve the procedure of assessing the efficiency and effectiveness of the performance of civil servants duties.

A model is proposed for determining the composition (set) of professionally important qualities of a civil servant based on the solution of two methodological tasks:

- To choose the definition from a variety of approaches in the understanding of the professional competence that meets the task of assessing the efficiency and effectiveness of the performance of civil servants duties.
- To determine the composition (set) of professionally important qualities of a civil servant.

Study of the procedure and technology for assessing the professional competencies of civil servants as an integral part of all types of assessing the efficiency and effectiveness of the performance of duties is carried out by defining the types of evaluation and their brief characteristics, as well as reviewing the assessment tools for specific groups of competencies.

Keywords: state civil service; effectiveness and efficiency of activities; the notion of "competence" and "competency"; modeling; integral estimation; methods of assessing competency; forms of assessment of professional competence; tools for assessing specific competence groups