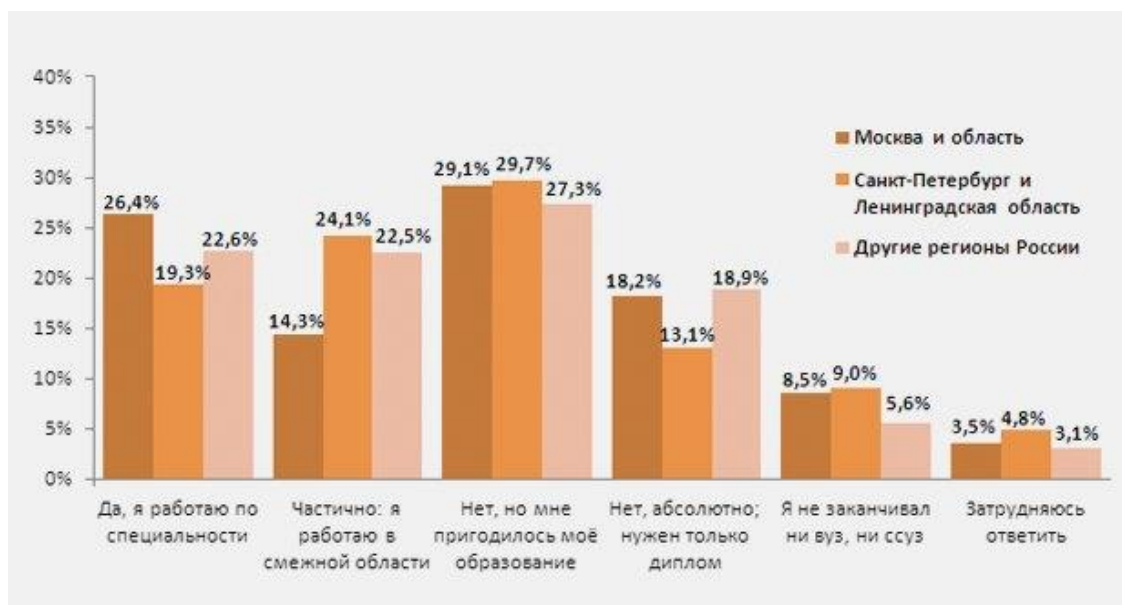


Можно ли оптимизировать профессиональные требования к подготовке специалистов государственного и муниципального управления?
Is it possible to optimize the professional requirements for the preparation the specialists in the State and Municipal Government?

На сегодняшний день сложилась ситуация, когда система образования выпускает специалистов, которые не реализуют себя в полученной специальности. Так, по данным исследовательского центра НП «Эксперты рынка труда» на 2014 год, в России у населения работа соответствует полученной специальности лишь в 46,7 % случаев¹. Также «TheVillage» провел по регионам опрос: «Соответствует ли ваша работа специальности, полученной в вузе?». Число респондентов составило 1291 человек. Результаты представлены в диаграмме² ниже.



Кроме того, на целевую подготовку специалистов определенных направлений отсутствует социальный заказ, например, на подготовку специалистов ГМУ в АГЗ. Из этого следует, что образование работает недостаточно эффективно. В результате специалисты выходят с недостаточным уровнем сформированных профессиональных качеств, что влечет за собой некачественное выполнение профессиональной деятельности.

Для того чтобы освоить определенную профессию и затем успешно трудиться, человек должен обладать конкретными качествами, отвечающими тем требованиям, которые предъявляет эта профессия к личности работающего. Поэтому в результате обучения мы должны получить подготовленного для дальнейшей трудовой деятельности специалиста, соответствующего профессиональным требованиям, которые диктуются современным состоянием происходящих процессов в стране.

¹ Российская газета [Электронный ресурс]. Доступ: <http://www.rg.ru/2014/04/15/specialnost.html> (дата обращения: 03.06.2015).

² Городской интернет-сайт «TheVillage» [Электронный ресурс]. Доступ: <http://www.the-village.ru/village/situation/comments/171365-dirvegent> (дата обращения: 16.05.2015).

Так, по мнению В.Д. Шадрикова, главными элементами являются профессионально важные качества³. Свои труды данной проблеме посвятили такие ученые, как Е.П. Ермолаева, А.К. Марков, Ю.В. Котелова, Е.С. Шелепова, А.В. Карпов. Они рассматривают профессионально важные качества как одни из главных и системообразующих элементов проф. требований и проф. деятельности в целом⁴. Следовательно, в первую очередь нужно выявлять и развивать профессионально важные качества личности, без которых никакой профессионал не сформируется. Рассматривая данную проблему в МЧС, можно сказать, что современная деятельность специалиста предъявляет повышенные требования к их качествам, компетентности, умению оперативно решать вопросы, нередко в экстремальных ситуациях.

Цель статьи – на основе эмпирического анализа определить профессиональную готовность выпускников АГЗ МЧС России по направлению «Государственное и муниципальное управление», основываясь на определении их ПВК.

Методика, организация и ход экспериментального исследования профессионально важных качеств у выпускников АГЗ МЧС России по направлению «Государственное и муниципальное управление». Для того чтобы описать важные личностные и профессиональные черты выпускника АГЗ по направлению «Государственное и муниципальное управление» и затем сравнить их с профессионально важными качествами сотрудников НЦУКС МЧС России, мной были проанализированы результаты тестирования группы выпускников-бакалавров. Для составления социально-психологического и профессионального профиля выпускника были использованы две психодиагностические методики: «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей» (КОС-2) и «Многофакторный опросник Кеттелла/Опросник Кеттелла. Форма А».

Методика КОС-2 применяется в управленческой сфере для личностного определения (характера, темперамента, интересов, мотивации, эмоций) и для исследования способностей личности. Это комплексная методика, определяющая коммуникативные и организаторские склонности. Данные склонности представляют собой важный компонент и предпосылки развития проф. способностей. Они проявляются в умении ловко и четко устанавливать деловые контакты с людьми, расширять умение влиять на людей, стремлении проявлять инициативу, что так необходимо для управленческой деятельности⁵.

Участники исследования – студенты 411-й учебной группы в количестве 20 человек, бакалавры направления «Государственное и муниципальное управление», выпускники 2015 года АГЗ. Студенты 411-й учебной группы, как показало исследование, имеют достаточно высокий уровень коммуникативных и организаторских склонностей. Большинство выпускников (30-35 %) испытывают потребность в коммуникативной и организаторской деятельности, не теряются в трудных ситуациях, способны принять самостоятельное решение в новой обстановке. К тому же принужденно ведут себя в новом коллективе, инициативны, предпочитают в важном деле или в создавшейся сложной ситуации принимать самостоятельные решения, отстаивают свое мнение и добиваются, чтобы оно было принято

³ Шадриков В.Д. Деятельность и способности: Учебник для студентов пед. институтов и университетов. М.: Логос, 1994. 320 с.

⁴ Григорьева М.В. Психология труда. Профессионально важные качества личности.

⁵ Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М., Издательство Института Психотерапии. 2005. 490 с.

товарищами. Они сами ищут такие дела, которые бы удовлетворяли их потребности в коммуникации и организаторской деятельности.

Несмотря на неплохие показатели, все же часть выпускников (15-25 %) имеют низкую оценку. Они характеризуются низким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Совсем не стремятся к общению, чувствуют себя скованно в коллективе, предпочитают проводить время наедине с собой, испытывают трудности в установлении контактов с людьми и, выступая перед аудиторией, плохо ориентируются в незнакомой ситуации, не отстаивают свое мнение, тяжело переживают обиды, проявление инициативы в общественной деятельности крайне занижено, во многих делах – они предпочитают избегать принятия самостоятельных решений.

16-факторный опросник Рэймонда Кеттелла способствует определению особенностей характера, склонностей и интересов личности. Согласно теории личностных черт Кеттелла, личность описывается как состоящая из стабильных, устойчивых, взаимосвязанных элементов (свойств, черт), определяющих ее внутреннюю сущность и поведение. Различия в поведении людей объясняется различиями в выраженности личностных черт. Их и проанализируем по 16 факторам. Согласно Кеттелу, первичные факторы представляют личностные черты, а вторичные – типы личности.

«Профиль личности» выпускника

Первичные факторы											
Замкнутость А	5										А Общительность
Низкий интеллект В	2										В Высокий интеллект
Эмоциональная неустойчивость С	5										С Эмоциональная стабильность
Подчиненность Е	6										Е Доминантность
Сдержанность F	3										F Экспрессивность
Безответственность G	4										G Ответственность
Робость, нерешительность Н	5										Н Смелость
Жесткость I	5										I Чувствительность
Доверчивость L	8										L Подозрительность
Практичность М	6										М Мечтательность
Прямолинейность N	5										N Дипломатичность
Беспечность О	7										О Тревожность
Консерватизм Q1	6										Q1 Радикализм
Зависимость от группы Q2	6										Q2 Нонконформизм
Небрежность Q3	5										Q3 Высокий самоконтроль
Расслабленность, Q4	7										Q4 Напряженность

влялость Q4											
Вторичные факторы											
Низкая тревожность F1	7, 3										F1 Высокая тревожность
Внутренняя направленность F2	4, 2										F2 Внешняя направленность
Чувствительность F3	5, 3										F3 Уравновешенность
Подчинение F4	6, 7										F4 Смелость

Полученные значения характеризуют студента как общительного, который не избегает взаимоотношений с людьми, но в установлении и сохранении контактов активность проявляется невысокая. Избирателен в общении; имеет небольшой круг друзей и знакомых, которые близки по интересам и ценностным ориентациям и с которыми чувствует себя комфортно. Общение с большой аудиторией или авторитетными людьми требует преодоления напряжения. Об этом говорят средние значения факторов А и Н.

К людям относится вполне доброжелательно, но без особого доверия. Понимает чужие проблемы. Неудивительны разногласия и конфликты с окружающими, но они обычно не продолжительны, так как студент ищет компромиссные решения. В то же время насторожен, внутренне напряжен и может испытывать тревогу во взаимоотношениях с людьми. Нередко с предубеждением оценивает людей. Показатели этого – факторы L и N. Средние значения факторов E и Q₂ отражают лидерские качества. Лидерский потенциал в данном случае выражен умеренно, но активность возможна обычно тогда, когда ситуация затрагивает личные интересы. Лидерские функции проявляет только в привычных ситуациях, в критических – возникают трудности. Учитывает мнение группы, но в то же время свое может изменить под давлением. Все же ответственные решения предпочитает принимать самостоятельно.

Оценивая интеллектуальные возможности студента, можно сказать, что они находятся на низком уровне. Мышление практически ориентировано, при принятии решений опирается только на здравый смысл и факты, а решение нестандартных и абстрактных задач требует больших усилий и немало времени. Успех достигается при решении простых отвлеченных проблем. Гибкость и оперативность мышления находятся на среднем уровне (значения факторов N и Q₁). Выпускник склонен хорошо ориентироваться в проблемных ситуациях, но не всегда умеет просчитывать решения, из-за чего выбранное решение не всегда оказывается удачным и оптимальным. Новые идеи принимает только после взвешенного анализа.

Факторы С и I при значении 5 характерны для человека, сохраняющего эмоциональное равновесие в привычной для себя обстановке, а при появлении трудностей возникает чувство тревоги и беспомощности. Сильные эмоциональные реакции возможны в тех ситуациях, которые глубоко затрагивают актуальные потребности. Значения факторов, характеризующих склонность к рискованному поведению личности, ниже среднего. Уверенность в себе выражена не очень ярко, риск пугает, поэтому критические ситуации избегаются. Рискует при уверенности в успехе. Часто не удается отключиться от повседневных проблем и неприятностей, поэтому настроение часто снижено.

Повышенное значение факторов O и Q₁ (значение 7) показывает выраженную тревожность и беспокойство в непривычных ситуациях. Но в случае, когда обстановка

знакома, ощущение тревоги может снижаться или ослабеть до минимума. Критические замечания в свой адрес воспринимает сначала с раздражением, затем находит в них рациональное зерно, и раздражение снимается. В конфликтных ситуациях выпускник склонен обвинять не только других, но и себя. Пытается объективно воспринимать происходящее и окружающих людей. Препятствия на пути к достижению цели кажутся непреодолимыми, но довольно долго ищет оптимальные выходы из сложившейся проблемной ситуации.

Значения факторов, отражающих нормативное поведение и самодисциплину, находятся на среднем уровне. Это говорит о том, что выпускник способен быть организованным и настойчивым, прежде всего в ситуациях, в которых адаптировался, но дополнительная нагрузка может повлиять деструктивно и неорганизованно. Совестьливость, ответственность в лично значимых ситуациях могут сочетаться с формальным выполнением обязанностей тогда, когда ситуация не затрагивает личных интересов.

Таким образом, все показатели выпускника АГЗ в основном на среднем уровне или ниже среднего. Результаты исследования отражают необходимость развивать мышление при решении задач в нестандартных ситуациях, а также повышать уровень интеллекта. Выпускник в меру ответственный, но уровень мотивации, для того чтобы он смог выполнять проф. деятельность по своей воле, необходимо повышать. При этом остается высоким уровень тревожности, обеспокоенности и напряженности.

Методика, организация и ход экспериментального анализа профессионально важных качеств у специалистов среди гражданского персонала НЦУКС МЧС России

Во время прохождения преддипломной практики мной было проведено исследование среди гражданского персонала НЦУКС МЧС России. В нем приняли участие 20 человек. Для исследования также применялись две методики: «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей» (КОС-2) и «Многофакторный опросник Кеттела/Опросник Кеттела. Форма А».

Самый высокий уровень коммуникативных и организаторских способностей показали 30-35 % сотрудников НЦУКС. Испытуемые активно участвуют в коммуникативной и организаторской деятельности, ловко ориентируются в трудных ситуациях, способны самостоятельно принимать решения и отстаивать свое мнение, проявляют инициативу, с удовольствием участвуют в общественной деятельности, различных мероприятиях. Но, к сожалению, 25-30 % испытуемых показатели самый низкий результат обладания ими способностей, необходимых для решения стоящих задач – это скованность и замкнутость при общении, выполнение проф. задач по принуждению, нежелание отстаивать свое мнение, плохая ориентация в незнакомой ситуации.

Результаты исследования по Кеттелу

В исследовании приняли участие 20 человек среди гражданского персонала НЦУКС МЧС России. Опираясь на полученные результаты, представлю «профиль личности» сотрудника НЦУКС МЧС России.

В умении общаться сотрудники ФКУ НЦУКС МЧС России показывают средние значения (А и Н). Активность в установлении и поддержании контактов невысокая. Общение с большой аудиторией требует преодоления напряжения. Имеет достаточно знакомых, но в общении избирателен. В то же время сохраняет уверенность в себе и может спокойно отстаивать свою точку зрения. Показатели L и N имеют уровень выше среднего, что говорит о достаточно тонком понимании поведения людей, их мотивов и переживаний. В случае

изменения коммуникативной ситуации умеет гибко менять стиль общения. В конфликтных ситуациях внутренне напряжен, тревожен, но, относясь доброжелательно к людям, быстро успокаивается, избегает «острых углов».

Первичные факторы												
Замкнутость А	6											А Общительность
Низкий интеллект В	8											В Высокий интеллект
Эмоциональная неустойчивость С	6											С Эмоциональная стабильность
Подчиненность Е	4											Е Доминантность
Сдержанность F	6											F Экспрессивность
Безответственность G	6											G Ответственность
Робость, нерешительность Н	7											Н Смелость
Жесткость I	9											I Чувствительность
Доверчивость L	7											L Подозрительность
Практичность М	6											М Мечтательность
Прямолинейность N	8											N Дипломатичность
Беспечность O	4											O Тревожность
Консерватизм Q1	6											Q1 Радиализм
Зависимость от группы Q2	6											Q2 Нонконформизм
Небрежность Q3	7											Q3 Высокий самоконтроль
Расслабленность, вялость Q4	6											Q4 Напряженность
Вторичные факторы												
Низкая тревожность F1	4,8											F1 Высокая тревожность
Внутренняя направленность F2	6,0											F2 Внешняя направленность
Чувствительность F3	3,5											F3 Уравновешенность
Подчинение F4	5,2											F4 Смелость

Лидерские качества показывают о достаточно выраженном лидерском потенциале личности. Лидерская активность проявляется в привычных ситуациях, а также там, где глубоко затрагиваются интересы личности. Учитывает и уважает мнение группы, но

решения принимает самостоятельно. Модель сотрудника имеет достаточно высокое интеллектуальное развитие. Обладает развитым воображением, фантазией. Легко решает не только простые задачи, но и отвлеченные, мыслит логически. Достигает успеха при решении практических задач, разработке идей. Гибкость и оперативность мышления – выше среднего (N и Q_1). Сотрудник способен быстро и оперативно принимать решения, взвешенно оценивает обстановку, ситуацию, новые идеи. Не боится допустить ошибок. Обычно проникает в смысл проблемной ситуации, оперативно просчитывает варианты решения, использует новые подходы.

Сочетание среднего значения фактора C и высокого значения фактора I подтверждает относительное эмоциональное равновесие, но человек воспринимает ситуацию достаточно чувствительно. Зачастую эмоции регулируют поведение и взаимоотношения с людьми, а сильные эмоциональные реакции возможны только в ситуациях, глубоко затрагивающих актуальные потребности. Сотрудник стремится находить позитивные моменты в жизни, отвлечься от неприятностей, однако, это удается ему не всегда. Рискует достаточно взвешенно, использует проверенные опытом стратегии поведения и решения задач. Рискованные ситуации привлекают тогда, когда риск оправдан и успех реально достижим.

Тревожность испытывается при попадании в непривычных для себя ситуациях, когда все вокруг знакомо, то ощущение беспокойства отступает. Критику воспринимает адекватно, но иногда с раздражением, затем оно снимается. Уровень самокритики хороший. В конфликтных ситуациях обвиняет не только окружающих, но и себя. Достаточная уверенность в себе помогает преодолевать возникающие препятствия. Значения выше средних факторов Q_3 и G отражают хороший уровень самодисциплины и моральной нормативности. Бывает настойчив и уверен в ситуациях, в которых адаптировался. Ответственный, имеет чувство долга, но иногда данные качества могут сочетаться с формальным выполнением профессиональных задач. Часто поведение регулируется требованиями и нормами, установленными для группы.

**Анализ результатов эмпирического исследования соответствия
профессиональных требований и профессионально важных качеств выпускников
государственного и муниципального управления**

Сопоставляя результаты студентов 411-й уч. группы и сотрудников НЦУКС по методике КОС-2, можно сказать, что уровень развития коммуникативных и организаторских склонностей у студентов оказался на таком же уровне, как и у выполняющего свою проф. деятельность в сфере МЧС гражданского персонала. Конечно, способности зависят еще и от индивидуальных качеств личности, но помимо этого их формирует и процесс обучения в Академии. В то же время ярко выражен и отрицательный результат, когда испытуемые имеют организаторские и коммуникативные склонности на очень низком уровне. Это говорит о том, что некоторые компетенции, которые должны формироваться у выпускника, не закладываются или закладываются очень слабо. У третьей части испытуемых в НЦУКС склонности не находят развития, поэтому необходимо проводить проф. подготовку и переподготовку. Для того чтобы улучшить результат и повысить уровень проф. подготовленности, необходимо оптимизировать в АГЗ учебный процесс и его компоненты.

Сопоставляя полученные результаты по некоторым личностным и проф. качествам выпускников АГЗ и сотрудников НЦУКС, необходимых для успешного выполнения профессиональной деятельности по методике Кеттела, можно сделать следующие выводы:

- Образ и стиль мышления студентов Академии в отличие от сотрудников НЦУКС однообразен и прост. Необходимо развивать образное и абстрактное мышление, идейность, креативность, отходить от решения простейших ситуаций.

- Некоторые отклонения показывает и неорганизованный подход у студентов к выполнению какой-либо задачи. Уровень мотивации, серьезности, ответственности, соблюдения общепринятых социальных норм и чувства долга значительно уступают у выпускников. Возможно, это связано с тем, что они еще не погружались полностью в профессиональную среду и деятельность, а сотрудники имеют хороший опыт работы.

- Выпускникам АГЗ не хватает серьезного подхода к выполнению задач, они не всегда умеют находить выход из сложных ситуаций. Имеют пониженный уровень мотивации и недостаточную осторожность, непосредственность, а также неразборчивость в неординарных ситуациях.

- Попадая в ситуацию, где необходимо принять самостоятельно решение, студенты испытывают повышенное беспокойство, страх и неуверенность в себе и своих силах. Отмечается высокая тревожность. У сотрудников НЦУКС данные качества развиты намного лучше, уровень стрессоустойчивости высокий.

- Результаты исследования показали также, что студенты достаточно зависимы от своих настроений и эмоций, имеют слабую силу воли и целенаправленность, активность проявляют в основном в случае необходимости.

Основные пути и условия оптимизации профессиональных требований к подготовке специалистов государственного и муниципального управления в АГЗ МЧС России

Для того чтобы процесс обучения полностью отвечал требованиям и формировались профессионально важные качества у студентов, считаю, что необходимо:

Таблица 1.

№	Путь оптимизации	Решаемая проблема
1	Сегодня основу образования составляют не столько учебные дисциплины, сколько способ мышления и деятельности. Специалист должен быть не только выпущен после получения высшего образования, но и уже полностью адаптирован к условиям конкретной среды, способен принимать решения. Но в Академии пока остается традиционная подготовка специалистов. Один из вариантов – введение элементов дистанционного обучения, развитие формы обучения case-study.	Жесткость существующих учебных планов и программ
2	Студенты ГМУ, обучаясь в АГЗ, не получают достаточных знаний по узкой специализации, поэтому после Академии не все хотят и не все могут трудоустроиться в структуре МЧС. Но те, у кого это получилось, обладают недостаточными знаниями, поэтому необходимо увеличивать заинтересованность у студентов в будущем работать в системе МЧС.	Отсутствие ориентации выпускника на будущую работу
3	Активизация учебного процесса предполагает повышение качества системы текущего контроля работы студентов, введение балльно-рейтинговой оценки знаний , с помощью	Недостаточный уровень компетенций выпускников

	<p>которой преподаватель эффективно организует внешний контроль, что позволяет обучающемуся постоянно получать информацию об успешности своих академических занятий, сравнивать уровень своих знаний с уровнем знаний других студентов. Кроме того, студент, являясь субъектом образовательного процесса, имеет возможность управлять своей внеаудиторной работой, видеть, насколько успешен он в освоении того или иного раздела учебного материала, соответственно, корректировать свои знания. Всё это повышает мотивацию к хорошей и отличной успеваемости.</p>	
4	<p>Установить связь с организациями и учреждениями МЧС для целенаправленной подготовки кадров в АГЗ на управленческие должности, например, устраивать практические занятия непосредственно в специально организованных помещениях (кабинетах) ФКУ НЦУКС МЧС России, других учреждениях и организациях.</p>	<p>Недостаточное взаимодействие вуза с учреждениями и организациями МЧС</p>
5	<p>Во-первых, учебная программа бакалавриата предполагает ускоренный курс изучения дисциплин и прохождения практики. Срок прохождения практики на 2 курсе составляет 5 дней, на 3 курсе – 2 недели, на 4 завершающем курсе – 1 месяц. Этого времени не хватает, чтобы в полной мере почувствовать и попробовать себя в роли специалиста, получаемые знания с практики скудны. Поэтому необходимо пересмотреть учебную программу с целью продления сроков прохождения практики.</p> <p>Во-вторых, в АГЗ можно создать центр практических навыков, который позволили бы в полной мере осваивать учебную программу, подкрепляя имеющиеся знания решением практических задач, практикумом на тренажерах, разработкой проектов и т.д.</p>	<p>Недостаточное количество практических занятий</p>
6	<p>Применение компьютерных технологий в образовании предоставляет большие возможности. Поэтому было бы очень хорошим введением – обучать студентов по компьютерным программам, моделирующим определенные чрезвычайные ситуации. Тогда активизируется внимание у студентов, проявляется интерес, вырабатывается определенный алгоритм действий.</p>	<p>Отсутствие практических навыков участия в управлении и ликвидации ЧС и рассмотрение конкретных примеров управления в ЧС и их ликвидации</p>
7	<p>С целью формирования таких проф. важных качеств, как эмоциональная устойчивость, стрессоустойчивость, оперативность и др. можно внести изменения в учебную программу, где:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ввести такие учебные дисциплины, как: <ul style="list-style-type: none"> — методы принятия управленческих решений (оптимальных решений) в кризисных ситуациях; 	<p>Недостаточное количество уч. дисциплин, связанных с практическим управлением в ЧС, развитием стрессоустойчивости</p>

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">— психология принятия решений;— методологические основы управленческого анализа;— стратегический менеджмент;— риск-менеджмент;— управление проф. ростом;— основы международной безопасности;— работа в условиях риска;— психология самосознания и самопознания;— психология стрессоустойчивости в ЧС;— анализ работы органов гос. власти и органов МСУ;— антикризисное управление. | |
|--|--|

Для того чтобы оптимизировать процесс подготовки специалистов ГМУ в АГЗ МЧС представляю следующие **рекомендации**:

1) Министерству образования и науки РФ совместно с МЧС России и Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации:

- Создать механизм, обеспечивающий взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг.
- Сформировать Федеральную целевую программу, определяющую развитие управленческого звена в МЧС России.
- Создать нормативную базу, регламентирующую требования к специалистам ГМУ в МЧС России.
- Разработать обновленную образовательную базу с учетом внесения изменений в учебные планы и программы.
- Стимулировать и повышать интерес у учреждений и организаций для реализации ФЦП;

- Заключение контракты на целевую подготовку с ВУЗами (формирование заказа).

2) Академии совместно с организациями и учреждениями МЧС России:

- Наладить механизм обратной связи между ВУЗом и организациями.
- Проводить мониторинг рынка труда и рынка образовательных услуг.
- Осуществлять мониторинг качества подготовки специалистов ГМУ на рабочих местах.
- Ввести процедуру аттестации молодого специалиста.
- Разработать и внедрить специальный курс, направленный на формирование ПВК специалиста ГМУ.
- Разработать и внедрить курс введения для абитуриентов, направленный на раннее профессиональное осознание.
- Привлекать к преподавательской деятельности успешных специалистов-практиков.
- Вводить новые методы обучения (например, case-study).

3) Обучающимся:

- Стремиться осознавать свою проф. направленность на курсах профориентации, еще обучаясь в школе.
- Повышать уровень знаний и развивать свои способности, участвуя в подготовительных курсах.
- Выбор направления и процесса обучения направлять на результат.

• Развивать личностные и проф. качества, чтобы повысить свою конкурентоспособность и востребованность.

Таким образом, в данной статье актуализирована проблема изучения наличия и сформированности профессионально важных качеств у выпускников Академии гражданской защиты МЧС России. Как показал анализ научных источников, профессионально важные качества представляют собой индивидуальные свойства личности, необходимые для качественного выполнения профессиональной деятельности. Они включают в себя врожденные способности, некоторые психологические свойства личности, а также знания и навыки, которые формирует процесс обучения в вузе.

Перечень используемых источников

1. Справочная информация: «Профессиональные стандарты № // КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. Доступ: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_157436/ (дата обращения: 24.06.2015).
2. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М., Издательство Института Психотерапии. 2005. 490 с.
3. Кашапов М.М. Психология творческого мышления профессионала. М.: ПЕР СЭ, 2006. 688 с.
4. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. 312 с.
5. Котелова Ю.В. Очерки по психологии труда. М.: МГУ, 1986.
6. Шелепова Е.С. В проблеме профессионально важных качеств субъекта трудовой деятельности. Тверь: ТГУ, 2007.
7. Карпов А.В. Понятие профессионально важных качеств деятельности // Психология труда. М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. 352 с.
8. Карпов А.В. Психологическая структура профессиональной деятельности. М., 2004.
9. Электронный музей профессий «ПрофВыбор.ру» [Электронный ресурс]. Доступ: http://profvibor.ru/catalog/?SECTION_ID=148&ELEMENT_ID=3126 (дата обращения: 24.06.2015).
10. Бобровницкая М.М. Профессиональный психологический отбор в высших и средних учебных заведениях системы МЧС России // Технологии гражданской безопасности [Электронный ресурс]. Доступ: <http://cyberleninka.ru/article/n/professionalnyy-psihologicheskiy-otbor-v-vysshih-i-srednih-uchebnyh-zavedeniyah-sistemy-mchs-rossii> (дата обращения: 24.06.2015).
11. Савостина С.С. Формирование профессионально важных качеств будущих специалистов государственного и муниципального управления на основе компетентностного подхода [Электронный ресурс]. Доступ: http://www.obe.ru/journal/new_stat/formirovanie_prof_kachestv.pdf (дата обращения: 24.06.2015).
12. Каган В.И., Сычеников И.А. Основы оптимизации обучения в высшей школе. М., 2007. 308 с.

13. Управление персоналом. Словарь-справочник. [Электронный ресурс]. Доступ: <http://psyfactor.org/> (дата обращения: 24.06.2015).
14. Кашапов М.М., Субботин А.В. Профессионально важные качества как основа формирования профессиональной компетентности будущих офицеров. Вестник Удмуртского университета. 2014. Т. 24. Вып. 2.
15. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности: уч. пособие для вузов. М., 2011. 511 с.
16. Батаршев А.В. Диагностика профессионально важных качеств. СПб.: Речь, 2007. 192 с.
17. Бояцис Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы. М.: НИРО, 2008. 352 с.
18. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: МГФ «Знание», 1996. 308 с.
19. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. М.: Воронеж: МОДЭК, 1996. 256 с.
20. Психология менеджмента: практикум / под ред. Г.С. Никифорова. СПб.: Речь, 2010. 535 с.
21. Романова Е.С. 99 популярных профессий: психологический анализ и профессиограммы. СПб.: Питер, 2007. 464 с.
22. Шадриков В.Д. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход / В.Д. Шадриков // Высшее образование сегодня. 2004. № 8. С. 26-34.
23. Шишов С.Е. Понятие компетенции в контексте качества образования // Стандарты и мониторинг образования. 1999. С. 15-20.