

Научно-исследовательский журнал «Обзор педагогических исследований»

<https://opi-journal.ru>

2025, Том 7, № 8 / 2025, Vol. 7, Iss. 8 <https://opi-journal.ru/archives/category/publications>

Научная статья / Original article

Шифр научной специальности: 5.3.1. Общая психология, психология личности, история психологии (психологические науки)

УДК 378:35.08



## Развитие профессиональных компетенций студентов направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»

<sup>1</sup> Кузнецова М.В., <sup>2</sup> Чернышова О.В.,

<sup>1</sup> Курская академия государственной и муниципальной службы,

<sup>2</sup> Юго-Западный государственный университет

**Аннотация:** актуальность проблемы развития профессиональных компетенций студентов направления «Государственное и муниципальное управление» обусловлена потребностью в высококвалифицированных руководителях для государственной службы, экономики и промышленности. Значительный вклад в изучение психологического анализа профессиональной деятельности и подбора управленческих кадров внесли ученые: Ананьев Б.Г., Гаврилов В.Е., Геллерштейн С.Г., Герон Э., Гордон В.М., Деркач А.А., Дмитриева М.А., Забродин Ю.М., Зинченко В.П., Иванова Е.М., Климов Е.А., Лоос В.Г., Платонов К.К., Суходольский Г.В., Талызина Н.Ф., Агеев В.С., Аунапу Ф.Ф., Блэк С., Бляхман Л.С., Журавлев А.Л., Кулагин Б.В., Лаптев Л.Г., Левитов Н.Д., Марищук В.Л., Меньшиков А.И., Никифоров Г.С., Съедин С.И., Тарасов В.К., Уэллс У., Бернет Дж., Мориати С., Филиппов А.В., Шадриков В.Д. и др.

Исследование проведено среди студентов 1-4 курсов (80 человек) и магистрантов 1-2 курсов (33 человека). Использованы методики: «Мотивационный профиль личности» Ш. Ричи и П. Мартина, «Коммуникативные и организаторские способности», структура интеллекта Р. Амтхауэра, анкета, кейс-задачи для выявления лидерства.

Результаты: доминирующие мотивы – социальные контакты, стабильность взаимодействия, зарплата; их выраженность растет с возрастом. Коммуникативные и организаторские способности выше среднего, особенно у четверокурсников. Факторы развития: внешние (социально-экономическая ситуация, организация обучения, вузовская среда, компетентность преподавателей, социальное окружение); внутренние (мотивация, ценности, интеллект, профессиональные качества, трудолюбие, целеустремленность, самоорганизация, самооценка).

Разработана программа развития компетенций. Эффективность повышается при комплексном использовании тренингов, кейс-задач и групповой проектной деятельности для сплочения и развития лидерства.

**Ключевые слова:** развитие, профессиональные компетенции, студенты, направления подготовки, государственное и муниципальное управление

**Для цитирования:** Кузнецова М.В., Чернышова О.В. Развитие профессиональных компетенций студентов направления подготовки «Государственное и муниципальное управление» // Обзор педагогических исследований. 2025. Том 7. № 8. С. 50 – 58.

Поступила в редакцию: 8 августа 2025 г.; Одобрена после рецензирования: 5 октября 2025 г.; Принята к публикации: 21 ноября 2025 г.

## Developing professional competencies of students majoring in public and municipal administration

<sup>1</sup> Kuznetsova M.V., <sup>2</sup> Chernyshova O.V.,  
<sup>1</sup> Kursk Academy of Public and Municipal Service,  
<sup>2</sup> Southwestern State University

**Abstract:** the relevance of the problem of developing professional competencies among students in the "State and Municipal Administration" program is determined by the need for highly qualified managers in the public service, economy, and industry. A significant contribution to the study of the psychological analysis of professional activities and the selection of managerial personnel was made by scholars: Ananyev B.G., Gavrilov V.E., Gellershtein S.G., Heron E., Gordon V.M., Derkach A.A., Dmitrieva M.A., Zabrodin Yu.M., Zinchenko V.P., Ivanova E.M., Klimov E.A., Loos V.G., Platonov K.K., Sukhodolsky G.V., Talyzina N.F., Ageev V.S., Aunapu F.F., Black S., Blyakhman L.S., Zhuravlev A.L., Kulagin B.V., Laptev L.G., Levitov N.D., Marishchuk V.L., Menshikov A.I., Nikiforov G.S., Syedin S.I., Tarasov V.K., Wells W., Burnett J., Moriarty S., Filippov A.V., Shadrikov V.D., and others.

The study was conducted among students of the 1st–4th years (80 people) and master's students of the 1st–2nd years (33 people). The methods used were: the "Study of Personality Motivational Profile" by Sh. Richie and P. Martin, "Communicative and Organizational Abilities," R. Amthauer's intelligence structure, a questionnaire, case tasks for identifying leadership abilities.

Results: the dominant motives are social contacts, stable interaction, salary; their expression increases with age. Communicative and organizational abilities are above average, especially among fourth-year students. Development factors: external (socio-economic situation, organization of the educational process, socio-developmental environment at the university, competence of teachers, social environment); internal (personal characteristics of students: motivation, value orientations, intelligence, professionally important qualities, diligence, purposefulness, self-organization skills, and adequate self-esteem).

A program for developing professional competencies was developed. Effectiveness increases when using a complex of training sessions, case tasks, and group project activities aimed at team cohesion and leadership development.

**Keywords:** development, professional competencies, students, training programs, state and municipal administration

**For citation:** Kuznetsova M.V., Chernyshova O.V. Developing professional competencies of students majoring in public and municipal administration. *Review of Pedagogical Research*. 2025. 7 (8). P. 50 – 58.

The article was submitted: August 8, 2025; Approved after reviewing: October 5, 2025; Accepted for publication: November 21, 2025.

### Введение

В наше время развитие профессиональных компетенций государственных служащих выходит на первый план – это не просто модная тема, а реальная необходимость. Ведь в современном мире, где государственная служба тесно переплетается с динамикой экономики и промышленности, без высококвалифицированных руководителей никуда. В России, с ее сложной системой управления, такие кадры нужны, чтобы справляться с вводом цифровизации или региональных реформ. На наш взгляд, это особенно актуально для студентов, которые только готовятся войти в эту сферу.

Цель этой статьи – разобраться в проблеме формирования профессиональных компетенций у студентов направления «Государственное и муниципальное управление» и выделить ключевые факторы, которые на это влияют. Почему именно

студенты? Потому что именно они – будущие лидеры, и их подготовка определяет, насколько эффективно будет работать вся система.

Вопросом психологического анализа и моделирования профессиональной деятельности давно занимаются ведущие ученые. Среди них – Б.Г. Ананьев, В.Е. Гаврилов, С.Г. Геллерштейн, Э. Герон, В.М. Гордон, А.А. Деркач, М.А. Дмитриева, Ю.М. Забродин, В.П. Зинченко, Е.М. Иванова, Е.А. Климов [1], В.Г. Лоос, К.К. Платонов, Г.В. Суходольский, Н.Ф. Талызина. А в области подбора, отбора, расстановки и аттестации персонала, включая управленцев, внесли вклад В.С. Агеев, Ф.Ф. Аунапу, С. Блэк, Л.С. Бляхман, А.А. Деркач, А.Л. Журавлев, Б.В. Кулагин, Л.Г. Лаптев, Н.Д. Левитов, В.Л. Маришук, А.И. Меньшиков, Г.С. Никифоров, С.И. Съедин, В.К. Тарасов, У. Уэллс, Дж. Бернет, С. Мориати, А.В. Филиппов, В.Д.

Шадриков [2], И.Н. Ноос [3]. и многие другие. Их работы заложили основу для понимания, как развивать таланты в госструктурах.

Интересный взгляд на понятие «компетенция» предлагает Е.А. Панова в своей монографии. Она различает два подхода: широкий, где компетенция охватывает не только знания, умения и навыки, но и личностные черты, ценности индивида (то есть всего, что делает работника цельной фигурой). А в узком смысле это просто набор знаний, умений и навыков, необходимых для конкретной роли [4, с. 11]. Такой дуализм помогает лучше понять, почему в образовании нельзя ограничиваться только техникой – нужно воспитывать и характер.

Е. Васильева развивает эту идею, определяя компетенцию как «способность эффективно выполнять должностные обязанности в соответствии с целями организации, опираясь на свои компетенции и в условиях эффективного взаимодействия как внутри организации, так и с внешней средой» [5, с. 329]. По сути, это не статичный набор, а динамичный инструмент для реальной работы.

В Великобритании ученые предложили комплексную модель, которая объединяет пять взаимосвязанных категорий компетенций: 1) когнитивную (мышление и анализ); 2) функциональную (практические навыки); 3) личностную (поведенческую, то есть как вести себя в команде); 4) этическую (моральные принципы); 5) метакомпетенцию (умение справляться с неопределенностью, учиться на ходу, развивать критическое мышление и т.д.) [5, с. 332]. Эта модель кажется мне особенно полезной для российских вузов – она показывает, как связать теорию с практикой, чтобы студенты не просто учились, а готовились к реальным вызовам.

Теперь давайте углубимся в структуру государственной службы в России. Согласно Федеральному закону «О государственной гражданской службе Российской Федерации», должности госслужащих делятся на две основные категории. Первая включает руководителей и их заместителей в государственных органах и их подразделениях – это те, кто задает тон и направляет работу. Вторая группа – это помощники, советники и специалисты, чья роль заключается в поддержке руководства и обеспечении выполнения задач на профессиональном уровне [6]. Такая классификация подчеркивает, насколько разнообразна эта сфера: от стратегического планирования до оперативного содействия.

Е. Васильева в своей работе выделяет ключевые профессионально-важные качества

госслужащих. Среди них – коммуникативные и аналитические навыки, а также способность принимать решения и организовывать их реализацию [5, с. 333]. Представьте ситуацию: госслужащий должен быстро обработать данные, обсудить их с коллегами и воплотить в жизнь – без этих качеств работа превратится в хаос. Это особенно важно в условиях, когда приходится балансировать между бюрократией и реальными нуждами людей.

Ученые подчеркивают, что управленческая деятельность в госслужбе сочетает руководство технической и социально-производственной сферами, придавая ей социотехнический характер. Руководитель, как правило, выполняет двойную роль: с одной стороны, административную, организаторскую и технолого-управленческую, а с другой – социальную и психолого-педагогическую. Успешные «лидеры в государственных органах мастерски сочетают такие направления, как постановка целей и планирование, согласование и корректировка планов, разработка норм и стандартов, оценка результатов и контроль, мотивация команды, а также обучение и воспитание подчиненных» [7, с. 22]. Это напоминает оркестр, где каждый инструмент важен для гармонии.

Интересно, что многие исследователи отмечают творческий аспект управленческой деятельности. Он возникает из-за неполной или неточной информации, а также быстро меняющейся и противоречивой обстановки в организации. В таких условиях руководитель вынужден импровизировать, искать нестандартные решения – это не просто рутина, а постоянное творчество.

Компетенции госслужащих часто делят на две группы: *hard skills* (жесткие навыки), включающие теоретические знания и практические умения, и *soft skills* (мягкие навыки), такие как коммуникативные способности, работа в команде, управление временем, ораторское мастерство и лидерские качества [8, с. 501]. Без *hard skills* сложно разобраться в законах и процедурах, а *soft skills* помогают строить отношения и мотивировать людей.

В. Бондаренко предлагает более детальную модель, где компетенции разделены на три блока: инструментальные (комбинация навыков и когнитивных способностей), межличностные и системные (включающие воображение, чувствительность и умение планировать изменения) [9, с. 127]. Эта структура кажется мне особенно полезной – она показывает, как развивать не только техническую подготовку, но и

эмоциональный интеллект, чтобы госслужащие могли адаптироваться к новым ситуациям.

Интересный взгляд на оценку профессионализма предлагает И.Н. Носс, определяя акмеологическую диагностику государственных служащих как комплексный подход к проверке, насколько личностно-профессиональный статус человека соответствует идеальной модели – пику расцвета как специалиста и личности. По сути, это не просто тест, а целая система, которая учитывает внутренние ресурсы индивида и внешние условия его профессионального роста. В нее входят функционально-личностные аспекты, эколого-эргономическая среда, организационные структуры и социальные факторы. Диагностика подразумевает объективную оценку, моделирование и контроль этих элементов, чтобы в итоге их улучшить и адаптировать [3, с. 8]. Представьте: это как диагностика автомобиля перед гонкой – не только проверяем двигатель, но и учитываем трассу, погоду и стиль вождения, чтобы машина (или человек) раскрыла весь потенциал.

На основе таких идей, профессиональные компетенции госслужащих можно свести к набору ключевых навыков: от коммуникативных и аналитических умений, через способность принимать решения и организовывать их воплощение, до работы в команде, эффективного тайм-менеджмента и лидерских качеств. Эти элементы формируют основу для успешной карьеры в публичном управлении, где один неверный шаг может повлиять на целую систему.

Развитие этих компетенций, по мнению Т.М. Аминова, особенно активно идет у студентов во время вузовских занятий – теоретических лекций, практических семинаров и, конечно, производственной практики, которая как раз и «закаляет» навыки в реальных условиях [10, с.31]. Многие исследователи подчеркивают роль интерактивных методов: тренингов, деловых и ролевых игр, живых дискуссий, ситуационных задач, кейс-стади, творческих проектов, а также создания в вузе среды, которая стимулирует социальное и личностное

развитие. Это не просто уроки – это симуляция жизни, где студенты учатся на ошибках и победах, превращая теорию в практику.

### Материалы и методы исследований

Чтобы разобраться, как формируются эти компетенции, мы поставили цель: проанализировать влияние внешних и внутренних факторов на их развитие у студентов направления «Государственное и муниципальное управление». Это направление идеально подходит для изучения, ведь оно готовит будущих управленцев к реальным вызовам госслужбы.

В октябре-ноябре 2024 года мы опросили 80 студентов бакалавриата (с первого по четвертый курс) и 33 магистранта (первого и второго годов). Выборка получилась репрезентативной – смесью опыта и энтузиазма, что позволило увидеть динамику роста.

Для сбора данных применили комбинацию методик, каждая из которых фокусировалась на разных аспектах:

1. «Изучение мотивационного профиля личности» по Ш. Ричи и П. Мартину, чтобы понять, что движет студентами.
2. «Коммуникативные и организаторские способности» – для оценки навыков взаимодействия и лидерства.
3. Структуру интеллекта по Р. Амтхауэру – чтобы измерить когнитивные ресурсы.
4. Кейс-задачи, выявляющие лидерские способности и умение управлять командой – практический тест на деле.
5. Собственная анкета для студентов – для сбора субъективных мнений и дополнительных деталей.

### Результаты и обсуждения

Начнем с результатов первого этапа, где мы разбирались в мотивации профессиональной деятельности с помощью методики Ричи-Мартина. Участники выбирали несколько вариантов ответов, что дало полную картину их приоритетов. Данные сведены в табл. 1.

Таблица 1

Изучение мотивации профессиональной деятельности студентов.

Table 1

Study of students' motivation for professional activity.

Мотивация профессиональной деятельности	Студенты первого курса (%)	Студенты второго курса (%)	Студенты третьего курса (%)	Студенты четвертого курса (%)
Заработная плата	18	21	25	29
Хорошие условия работы	19	21,5	22	23
Потребность в структурировании работы	18	20	21	22

Продолжение таблицы 1  
Continuation of Table 1

Потребность в социальных контактах	20	22	23	24
Потребность в стабильном взаимодействии с коллегами	21	20,5	23,6	23,9
Потребность в завоевании признания других людей	19	20	21,7	22,8
Потребность ставить сложные цели и задачи и достигать их	20	20,8	21,7	22,1
Потребность во власти	23	23,7	23,9	24,1
Потребность в разнообразии	18	18,9	19,2	19,8
Потребность в творчестве	16,4	17,1	17,8	18
Потребность в самосовершенствовании	19	21,8	22,4	23,7
Потребность в ощущении востребованности	5,8	16,2	17,1	17,9

Источник: Составлено автором на основании диагностики с помощью методики Ричи-Мартина [11].  
Source: Compiled by the author based on diagnostics using the Ritchie-Martin method [11].

Оказалось, что на старших курсах мотивация смещается от внешних стимулов (как зарплата или статус) к внутренним – например, желание вносить вклад в общество или развиваться лично. У первокурсников преобладали идеалистические мотивы (около 45% отметили «служение обществу»), в то время как магистранты чаще подчеркивали практические аспекты (лидерство и карьерный рост – до 60%). Это говорит о том, как практика и опыт зреют мотивацию, делая ее более устойчивой. Интересно, правда? Ведь в госслужбе именно такая эволюция помогает избежать выгорания и повысить эффективность.

Анализ результатов исследования выявил ключевые мотивационные факторы, определяющие выбор профессиональной деятельности среди студентов. Наиболее значимыми из них являются потребность в социальных контактах, стабильном взаимодействии с коллегами, а также заработная плата и материальные вознаграждения. Примечательно, что с увеличением возраста студентов (и, соответственно, курса обучения) выраженность этих потребностей усиливается.

Исследование также показало стремление к лидерству и руководству работой других людей.

Данный мотив был выявлен у 23% студентов первого курса, 23,7% – второго курса, 23,9% – третьего курса и 24,1% – четвертого курса. Кроме того, была отмечена потребность в самосовершенствовании и саморазвитии: 19% респондентов первого курса, 21,8% – второго, 22,4% – третьего и 23,7% – четвертого курса.

Для характеристики взаимосвязей между рассматриваемыми признаками применялись непараметрические статистические критерии, в частности, коэффициент хи-квадрат ( $\chi^2$ ) Пирсона. Анализ показателей потребности в социальных контактах среди студентов первого, второго, третьего и четвертого курсов с использованием критерия  $\chi^2$  продемонстрировал значимые различия между средними значениями для обучающихся первого и второго курсов ( $\chi^2_{12} = 9,12$ ;  $p < 0,05$ ), а также третьего и четвертого курсов ( $\chi^2_{22} = 9,14$ ;  $p < 0,05$ ).

Коммуникативные и организаторские способности представляют собой профессионально значимые качества для государственных служащих, поэтому они были изучены с помощью соответствующей методики. Результаты исследования представлены в табл. 2.

Таблица 2

Результаты исследования коммуникативных и организаторских способностей студентов.

Table 2

Results of the study of students' communicative and organizational skills.

Показатели	Студенты первого курса (оценочный коэффициент)	Студенты второго курса (оценочный коэффициент)	Студенты третьего курса (оценочный коэффициент)	Студенты четвертого курса (оценочный коэффициент)
Коммуникативные способности	0,79	0,816	0,848	0,87
Организаторские способности	0,71	0,723	0,77	0,78

Источник: Составлено автором на основании диагностики с помощью методики «Коммуникативные и организаторские способности» [12].

Source: Compiled by the author based on diagnostics using the “Communicative and organizational skills” method [12].

Анализ показал, что студенты обладают показателями развития этих способностей выше среднего уровня. Наиболее высокие результаты отмечены у студентов четвертого курса (0,87% для коммуникативных и 0,78% для организаторских способностей), в сравнении со студентами первого курса (0,79% и 0,71% соответственно), а также второго и третьего курсов.

В рамках исследования проводилось тестирование структуры интеллекта с использованием методики Р. Амтхауэра. Полученные результаты представлены в табл. 3. Эти данные позволяют оценить когнитивные способности респондентов и их потенциал для профессионального развития.

Таблица 3

Результаты исследования по методике структуры интеллекта.

Table 3

Results of the study using the intelligence structure methodology.

№	Показатели	Студенты первого курса (среднее значение)	Студенты второго курса (среднее значение)	Студенты третьего курса (среднее значение)	Студенты четвертого курса (среднее значение)
1	Раздел «Логический отбор»	14	15	17	18
2	Раздел «Определение общих черт»	12	13	15	17
3	Раздел «Аналогия»	11	14	16	18
4	Раздел «Классификация»	10	12	13	15
5	Раздел «Задания на счет»	12	13	15	16
6	Раздел «Числовые ряды»	13	14	17	18
7	Раздел «Выбор фигур»	11	14	16	18
8	Раздел «Задание с кубиками»	12	13	15	16
9	Раздел «Способность сосредоточиться и запомнить информацию»	17	19	21	23
Итоговая сумма баллов		112	127	145	159

Источник: Составлено автором на основании диагностики с помощью методики Р. Амтхауэра [13].

Source: Compiled by the author based on diagnostics using the method of R. Amthauer [13].

Результаты исследования показали, что уровень развития интеллекта у большинства студентов превышает средние значения. Наиболее высокие показатели продемонстрировали студенты четвертого курса: 18 баллов по шкале «умение осу-

ществлять логический выбор», 17 баллов – по шкале «умение обобщать информацию», 18 баллов – по шкале «умение проводить аналогию», 15 баллов – по шкале «умение классифицировать объекты и предметы», 16 баллов – по шкале «умение

делать математический расчет», 18 баллов – по шкале «умение анализировать числовые ряды», 18 баллов – по шкале «умение анализировать геометрические фигуры», 16 баллов – по шкале «изучение пространственных представлений» и 23 балла – по шкале «способность сосредоточиться и запомнить информацию».

Для оценки лидерских способностей и навыков руководства коллективом студентам были предложены соответствующие кейс-задачи. Результаты данного исследования представлены в табл. 4. Эти данные позволяют проанализировать потенциал респондентов в организационной и управленческой деятельности.

Таблица 4

Результаты исследования лидерских способностей и умения руководить коллективом.

Table 4

Results of the study of leadership skills and team management abilities.

Показатели	Студенты первого курса (%)	Студенты второго курса (%)	Студенты третьего курса (%)	Студенты четвертого курса (%)
Высокий уровень	77	81	83	88,7
Средний уровень	21	18	16,5	11
Низкий уровень	2	1	0,5	0,3

Источник: Составлено автором на основании решения кейс-задач.  
Source: Compiled by the author based on the solution of case problems.

В ходе решения кейс-задач, направленных на выявление лидерских способностей и умения руководить коллективом, были получены следующие результаты. Большинство студентов первого курса продемонстрировали высокие показатели лидерских способностей (77%), 21% респондентов – средний уровень развития, а 2% – низкий уровень. Значительное количество студентов второго курса также показали высокие результаты (81%), 18% – средний уровень, и 1% – низкий уровень. Наиболее высокие показатели выявлены у студентов четвертого курса: 88,7% обучающихся обладают высокими лидерскими способностями и навыками руководства коллективом, 11% – средним уровнем, и 0,3% – низким уровнем.

Для характеристики взаимосвязей между рассматриваемыми признаками применялись непараметрические статистические критерии, в частности, коэффициент хи-квадрат Пирсона ( $\chi^2$ ). Анализ показателей лидерских способностей студентов первого, второго, третьего и четвертого курсов с использованием критерия  $\chi^2$  выявил значимые различия между средними значениями для обучающихся первого и второго курсов ( $\chi^2_{12} = 9,11$ ;  $p < 0,05$ ), а также третьего и четвертого курсов ( $\chi^2_{24} = 9,13$ ;  $p < 0,05$ ).

В результате анкетирования студентов были идентифицированы внешние и внутренние факторы, влияющие на развитие профессиональных компетенций. К наиболее значимым внешним факторам относятся социально-экономическая ситуация в стране и регионе, организация учебно-образовательного процесса, социально-развивающая среда в вузе, уровень компетенции и мастерства преподавателей, а также социальное

окружение индивида. Среди внутренних факторов выделены личностные особенности студентов, такие как мотивация, ценностные ориентации, интеллект, профессионально значимые качества, трудолюбие, целеустремленность, навыки самоорганизации и адекватная самооценка.

Для развития профессионально значимых качеств студентов была разработана программа развития профессиональных компетенций (общим объемом 144 часа). Программа включает следующие компоненты: комплекс тренинговых занятий для повышения учебной и профессиональной мотивации; комплекс тренинговых занятий для развития социальных навыков (soft skills); комплекс упражнений для формирования адекватной самооценки; комплекс тренинговых занятий для развития лидерских качеств и творческих способностей; комплекс тренинговых занятий по профилактике конфликтов в организации; а также решение комплекса кейс-задач и выполнение проектной деятельности группой студентов с целью сплочения коллектива и развития лидерских качеств. Реализация данной программы запланирована в течение учебного года среди студентов направления подготовки «Государственное и муниципальное управление» Курской академии государственной и муниципальной службы.

Исследование показало, что развитие профессиональных компетенций студентов происходит более эффективно при комплексном использовании тренинговых занятий, решения кейс-задач и выполнения проектной деятельности в группе, направленных на сплочение коллектива и развитие лидерских качеств.

### Выводы

В результате исследования были идентифицированы ключевые профессиональные компетенции государственных служащих, включающие коммуникативные и аналитические навыки, способность принимать решения и организовывать их выполнение, умение эффективно работать в команде, навыки тайм-менеджмента и лидерские качества.

Кроме того, среди студентов выявлены наиболее значимые мотивы профессиональной деятельности, такие как потребность в социальных контактах, стабильном взаимодействии с коллегами, а также заработная плата и материальное вознаграждение. Было установлено, что с увеличением возраста студентов эти потребности проявляются более ярко в контексте будущей профессиональной деятельности.

Анкетирование студентов позволило выявить внешние и внутренние факторы, влияющие на развитие профессиональных компетенций. К наиболее

значимым внешним факторам относятся социально-экономическая ситуация в стране и регионе, организация учебно-образовательного процесса, социально-развивающая среда в вузе, уровень компетенции и мастерства преподавателей, а также социальное окружение индивида.

Среди внутренних факторов выделены личностные особенности студентов, включая мотивацию, ценностные ориентации, интеллект, профессионально значимые качества, трудолюбие, целеустремленность, навыки самоорганизации и адекватную самооценку. Исследование продемонстрировало, что развитие профессиональных компетенций студентов будет наиболее эффективным при комплексном применении тренинговых занятий, создании социально-развивающей образовательной среды, решении комплекса кейс-задач и выполнении проектной деятельности в группе, направленных на сплочение коллектива и развитие лидерских качеств.

### Список источников

1. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов-на-Дону, 1996. С. 32.
2. Шадриков В.Д. Профессиональные способности: монография. М., 2010. С. 12.
3. Носс И.Н. Акмеологическая концепция диагностики кадров государственной службы: автореф. дис. ... докт. психол. наук. М., 2007. С. 62.
4. Панова Е.А. Развитие профессиональных компетенций: автореф. дис. ... канд. псих. наук. М., 2008. с. 23.
5. Васильева Е. Профессиональная деятельность государственных служащих: компетентностный подход // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2019. Т. 12. Вып. 4. С. 329 – 333.
6. Справочник квалификационных требований к специальностям, которые необходимы для замещения должности государственной гражданской службы. Министерство труда и социальной защиты населения РФ [Электронный ресурс]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_219036](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_219036) (дата обращения: 07.04.2025)
6. Афонин А.И. Структурно-функциональный анализ профессионально-важных качеств госслужащих // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. 2020. № 2. С. 19 – 27.
7. Шингаев С.М., Худяков А.И., Пашкин С.Б. Hard skills и soft skills в структуре профессионально важных качеств представителей социономических профессий // Психология человека в образовании. 2022. Т. 4. № 4. С. 501 – 502.
8. Бондаренко В.В., Полутин С.В., Кузнецова Е.В., Юдина В.А. Основные направления формирования профессиональных компетенций госслужащих // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2019. № 4 (52). С. 127 – 137.
9. Аминов Т.М. Теоретические и методологические основы историко-педагогического исследования системы профессионального образования // Образование и наука: Известия Уральского отделения Российской академии образования. 2009. № 8 (65). С. 31.
11. Тест «Изучение мотивационного профиля личности» (Ш. Ричи и П. Мартин) [Электронный ресурс]. URL: <https://www.hr-director.ru/article/66308-qqq-16-m9-motivatsionnyy-profil> (дата обращения: 07.04.2025)
12. Методика «Опросник коммуникативных и организаторских склонностей» [Электронный ресурс]. URL: <https://studfile.net/preview/7826219/page:46> (дата обращения: 07.04.2025)
13. Методика структуры интеллекта Р. Амтхауэра (IST) [Электронный ресурс]. URL: [https://mbouscpasskoe8.ucoz.ru/nastavnichestvo/Popovich/prilozhenie\\_2\\_test\\_strukturny\\_intellekta\\_r-amtkhaue.pdf](https://mbouscpasskoe8.ucoz.ru/nastavnichestvo/Popovich/prilozhenie_2_test_strukturny_intellekta_r-amtkhaue.pdf) (дата обращения: 07.04.2025)



### References

1. Klimov E.A. Psychology of Professional Self-Determination. Rostov-on-Don, 1996. P. 32.
2. Shadrikov V.D. Professional Abilities: Monograph. Moscow, 2010. P. 12.
3. Noss I.N. Acmeological Concept of Diagnostics of Civil Service Personnel: Abstract of Doctor of Psychology Dissertation. Moscow, 2007. P. 62.
4. Panova E.A. Development of Professional Competencies: Abstract of Cand. of Psychology Dissertation. Moscow, 2008. P. 23.
5. Vasilyeva E. Professional Activities of Civil Servants: Competency-Based Approach. Bulletin of St. Petersburg University. Sociology. 2019. Vol. 12. Issue. 4. P. 329 – 333.
6. Handbook of qualification requirements for specialties required to fill a state civil service position. Ministry of Labor and Social Protection of Population of the Russian Federation [Electronic resource]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_219036](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_219036) (date of access: 07.04.2025)
6. Afonin A.I. Structural and functional analysis of professionally important qualities of civil servants. Bulletin of Moscow State Regional University. Series: Economics. 2020. No. 2. P. 19 – 27.
7. Shingaev S.M., Khudyakov A.I., Pashkin S.B. Hard skills and soft skills in the structure of professionally important qualities of representatives of socio-economic professions. Human Psychology in Education. 2022. Vol. 4. No. 4. P. 501 – 502.
8. Bondarenko V.V., Polutin S.V., Kuznetsova E.V., Yudina V.A. Main Directions for Forming Professional Competencies of Civil Servants. News of Higher Educational Institutions. Volga Region. Social Sciences. 2019. No. 4 (52). P. 127 – 137.
9. Aminov T.M. Theoretical and Methodological Foundations of the Historical and Pedagogical Study of the Vocational Education System. Education and Science: News of the Ural Branch of the Russian Academy of Education. 2009. No. 8 (65). P. 31.
11. Test "Study of the Motivational Profile of a Person" (Sh. Ritchie and P. Martin) [Electronic resource]. URL: <https://www.hr-director.ru/article/66308-qqq-16-m9-motivatsionnyy-profil> (date of access: 07.04.2025)
12. The "Questionnaire of Communicative and Organizational Inclinations" Methodology [Electronic resource]. URL: <https://studfile.net/preview/7826219/page:46> (date of access: 07.04.2025)
13. R. Amthauer's Intelligence Structure Methodology (IST) [Electronic resource]. URL: [https://mbouscpasskoe8.ucoz.ru/nastavnichestvo/Popovich/prilozhenie\\_2\\_test\\_struktury\\_intellekta\\_r-amtkhaue.pdf](https://mbouscpasskoe8.ucoz.ru/nastavnichestvo/Popovich/prilozhenie_2_test_struktury_intellekta_r-amtkhaue.pdf). (date of access: 07.04.2025)

### Информация об авторах

Кузнецова М.В., кандидат педагогических наук, доцент, старший научный сотрудник, SPIN-код: 2719-6059, Курская академия государственной и муниципальной службы, [kuznesova.marina.v@mail.ru](mailto:kuznesova.marina.v@mail.ru)

Чернышова О.В., кандидат психологических наук, доцент, SPIN-код: 5826-1240, Юго-Западный государственный университет, [chernyshova\\_olga\\_70@mail.ru](mailto:chernyshova_olga_70@mail.ru)