

Министерство образования и науки Российской Федерации  
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»  
Институт психологии  
Кафедра социальной психологии, конфликтологии и управления

**ВЛИЯНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК БУДУЩЕГО  
ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО НА  
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ТЕРРИТОРИИ**

**Выпускная квалификационная работа**

Направление «38.03.04 – Государственное и муниципальное управление»

Квалификационная работа  
допущена к защите  
Зав.кафедрой:  
«\_\_\_»\_\_\_\_\_2018 г.

Исполнитель:  
Костылева Дарья Андреевна  
обучающийся 405 группы

Руководитель:  
А.Г. Оболенская - канд.экон.н.,  
доцент кафедры социальной  
психологии, конфликтологии и  
управления

Екатеринбург 2018

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	3
ГЛАВА 1.ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РЕГИОНА .....	7
1.1.Понятие конкурентоспособности региона .....	7
1.2.Роль личности государственного служащего в изменении отдельных характеристик конкурентоспособности региона.....	15
1.3. Конкурентоспособность территорий в РФ и анализ управленческих решений администрации.....	21
ГЛАВА 2.АНАЛИЗ ФАКТОРОВ И ОЦЕНКА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РЕГИОНА .....	29
2.1.Методика исследования конкурентоспособности будущих государственных служащих.....	29
2.2.Результаты исследования.....	32
2.3. Методы повышения конкурентоспособности региона на основе программы отбора (развития) управляющих кадров .....	40
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	43
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ.....	45

## ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях развития национальной и мировой экономики, именно категория региональной конкурентоспособности соединяет в себе характеристики региона как субъекта общего экономической площади. Нарастающая значимость конкурентоспособности для современных экономических систем и её утверждение в ряду ключевых характеристик экономики региона способствовали расширению применения данной категории в сфере государственного управления. В частности, согласно Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, повышение конкурентоспособности регионов России обозначено в качестве одного из приоритетов государственной региональной политики. В выпускной квалификационной работе на основе анализа нормативно-правовой документации и научной литературы рассматривается то, как личностные характеристики государственного служащего влияют на конкурентоспособность региона.

Конкурентоспособность страны в настоящее время определяется не только ее национальными преимуществами в международном разделении труда, но и совокупным уровнем конкурентоспособности всех ее регионов. Более того, повышение региональной конкурентоспособности становится одним из главных резервов конкурентоспособности страны в целом.

В России наблюдаются значительные колебания уровня конкурентоспособности отдельных регионов, а так же ряд направлений, в которых региональная конкурентоспособность может быть значительно повышена.

Согласно данным, опубликованным в докладе о конкурентоспособности, подготовленном Всемирным экономическим форумом «World Economic Forum», Россия заняла 38-е место среди 137 стран

мира, в рейтинге индекса глобальной конкурентоспособности в 2017-2018 гг. По сравнению с 2016 г., показатель индекса глобальной конкурентоспособности России увеличился всего на 0,1 не смотря на это, её позиция в списке рейтинга поднялась на 6 строчек выше.

Таким образом, проблема повышения уровня конкурентоспособности регионов России определяет актуальность темы выпускной квалификационной работы.

Создание и продвижение положительного территориального образа является одним из факторов конкурентоспособности региона, выделяющим его на фоне всех остальных территориальных образований посредством донесения представлений о конкурентных преимуществах данного субъекта РФ.

В научной литературе представлены разнообразные обоснования термина «конкурентоспособность региона». У.Изард, Л.И.Ушвицкий, В.И.Парахин, А.Воротников, дают определение данному понятию, что свидетельствует о многообразии подходов к пониманию его сущности.

Общее определение конкурентоспособности региона можно сформулировать на основании понятия, предложенного А.З. Селезнёвым: «Конкурентоспособность региона – это обусловленное экономическими, социальными, политическими и другими факторами, положение региона и его отдельных товаропроизводителей на внутреннем и внешнем рынках, отражаемое через показатели (индикаторы), адекватно характеризующие такое состояние и его динамику» [51].

В условиях становления и развития российской государственности и формирования гражданского общества становится всё более актуальной потребность в создании эффективной и действенной системы управления общественными процессами в стране, которые влияют на конкурентоспособность.

В соответствии с Указом Президента РФ от 10 марта 2009 г. №261 О федеральной Программе «Реформирование и развитие системы Государственной службы РФ», успешность реформирования и развития системы государственной службы зависит от разработки и реализации мероприятий, направленных на её модернизацию и формирование в единую систему[6].

Современная государственная служба должна быть открытой, конкурентоспособной и престижной, ориентированной на результативную деятельность своих служащих по обеспечению исполнения полномочий государственных органов, должна активно взаимодействовать с институтами гражданского общества.

Профессиональная компетентность государственного служащего считается залогом существования сильной развитой страны, и является неотъемлемой частью формирования положительного имиджа региона.

Государственная служба Российской Федерации – важнейший инструмент преобразований во власти, экономике, социальной сфере, в области национальной безопасности.

Сформулировать понятие личности государственного служащего можно, опираясь на ст.3 ФЗ от 27.05.2003 №58-ФЗ (ред. от 23.05.2016) "О системе государственной службы Российской Федерации": «Федеральный государственный служащий - гражданин, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должности федеральной государственной службы, исполняющий, в порядке, установленном действующим законодательством, обязанности по государственной должности государственной службы за денежное вознаграждение, выплачиваемое за счёт федерального бюджета»[13].

Объектом исследования является конкурентоспособность территории.

Предметом исследования является роль личностных характеристик будущего государственного служащего в конкурентоспособности региона.

Цель данной работы – определить, значимые для развития территории качества будущего государственного служащего.

Исходя из цели, в выпускной работе поставлены следующие задачи:

- раскрыть теоретические основы понятия «конкурентоспособность территории»;
- изучить необходимые для роста конкурентоспособности управляемого объекта черты будущего государственного служащего;
- определить, есть ли связь между характеристиками государственного служащего и конкурентоспособностью территории;
- изучить конкурентоспособные решения в регионах РФ;
- разработать рекомендации по подбору государственных служащих обладающих необходимыми качествами для роста конкурентоспособности территории.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка литературы. во введении.....Первая глава содержит теоретическое обоснование вопроса по исследуемой теме, РАСШИРИТЬ. Вторая глава представляет собой практическую часть, и содержит анализ конкретных практических данных по данной теме РАСШИРИТЬ ПОКАЗАТЬ МЕТОДИКИ И РЕЗУЛЬТАТЫ. Также в структуру работы входит заключение, ОПИСАТЬ. Работа состоит из XXXX страниц и содержит XXX рисунков, XXX таблиц, XXXX источников, XX приложений



реализовать имеющийся в регионе потенциал (производственный, трудовой, инновационный, ресурсно-сырьевой и др.)»[15]. По определению В.П.Шорохова и Д.Н.Колькина, «конкурентоспособность региона – это способность территории производить продукцию и оказывать услуги, соответствующие требованиям зарубежных рынков, и одновременно поддерживать высокий и стабильный уровень доходов своего населения»[69]. З.А.Васильева считает: «Конкурентоспособность региона – способность региона производить товары и услуги, отвечающие требованиям внутренних и мировых рынков, создавать условия наращивания региональных ресурсов, для обеспечения роста потенциала конкурентоспособности субъектов хозяйствования и качество жизни населения региона на уровне мировых значений»[22]. Как отмечает У.Изард: «Конкурентоспособность региона – потенциальная возможность занимать и расширять соответствующий сегмент на межрегиональном и мировом рынке товаров и услуг»[36]. А. Воротников понимает под конкурентоспособностью региона обладание как внутренним, так и внешним потенциалом. Исследователь даёт следующее определение: «Конкурентоспособность региона – способность создавать условия на внутренних и внешних рынках»[24]. Авторы В.В. Печаткин и С.У. Салихов считают, что для конкурентоспособности региона необходимо обладать свойствами и способностями, выгодно отличающимися от других регионов, и выделяют следующее определение: «Конкурентоспособность региона – это способность его экономики стабильно производить и потреблять товары и услуги в условиях конкуренции с товарами и услугами, производимых в других регионах, при соблюдении экологических стандартов и обеспечение постоянного уровня жизни населения»[47]. Той же позиции придерживаются В.А.Саблина, В.Ю. Шубина, В.М. Рябцев.

Современные подходы к понятию конкурентоспособности региона соответствуют новой парадигме рассмотрению регионов. Однако единого

мнения среди экономистов по поводу формулировки данного понятия не существует. Обобщая определения предложенные авторами, можно конкурентоспособность региона представить как - способность региона производить товары и услуги, которые могут конкурировать на внутренних и внешних рынках, а также поддерживать высокий уровень жизни населения. Но при этом, авторами не объясняется, какие конкурентные преимущества необходимо развивать региону для повышения своей конкурентоспособности.

В рассмотренных выше понятиях «конкурентоспособность региона» просматривается зависимость от функционирования в регионе предприятий и отраслей, то есть от конкурентоспособности регионального бизнеса.

Конкурентоспособность региона зависит от целей и стратегии регионального развития, направленных на достижение преимуществ региона не только в производстве конкретной продукции, но и в росте его привлекательности для развития малого и крупного бизнеса и, как следствие, росте активности во всех сферах жизнедеятельности населения.

Таким образом, под конкурентоспособностью региона следует понимать его способность обеспечить высокий уровень жизни населения и дохода собственникам капитала, а также эффективно использовать имеющийся в регионе экономический потенциал при производстве товаров и услуг.

Существуют общие и частные показатели конкурентоспособности региона. Целью использования общих показателей конкурентоспособности региона является определение рейтинга региона по сравнению с другими. Перечень общих показателей установлен и рассчитывается для всех регионов. Перечень частных показателей избирается в зависимости от конкретных целей и задач исследования.

Сложность и многоаспектность категории конкурентоспособности региона, с одной стороны, определяют необходимость ее измерения, с

другой – обуславливают многообразие подходов к ее оценке. Среди многочисленных способов оценки конкурентоспособности региона в рамках данной выпускной квалификационной работы выделены наиболее распространенные.

В рамках методики, предложенной Б.М. Гринчель и В.Е. Костылевой, выделяют два метода оценки конкурентоспособности региона. Первый основывается на ранговом методе, который состоит в определении места региона среди прочих территориальных образований. В этом случае рассчитывается 23 показателя, характеризующие как социально-экономическое развитие региона, так и его географическое положение. Второй позволяет осуществлять оценку уровня конкурентоспособности региона на базе модели измерения потенциалов (финансового, ресурсного, природного и др.).

Н.Я. Калюжнова при оценке конкурентоспособности региона предлагает использовать индекс конкурентоспособности, который, в свою очередь, рассчитывается как среднее из 12 частных индексов, определяемых на основе разноплановых показателей (объем ВРП на душу населения, доля экспорта в ВРП региона, темп роста ВРП и др.)[37].

Следующий метод, предложенный Л.И. Ушвицким и В.Н. Парахиной, предполагает расчет интегрального коэффициента конкурентоспособности региона, по средней геометрической формуле. В качестве основных рассматриваются три группы показателей:

- показатели наличия и эффективности использования ресурсов региона;
- показатели уровня жизни населения;
- показатели инвестиционной привлекательности и активности региона.

На основе каждого из перечисленных показателей рассчитываются частные индексы, которые положены в расчет комбинированного коэффициента. Интегральный уровень конкурентоспособности региона является относительным показателем, а, следовательно, не должен зависеть от

размеров территории или численности населения региона. Поэтому все частные признаки конкурентоспособности включаются в расчет интегральных (сводных) значений с единицами измерения, выраженными относительными величинами – душевыми, темповыми, долевыми, а в некоторых случаях, в виде исключения, – балльными оценками.

В отличие от объемных показателей темповый индикатор мало подвержен межрегиональным различиям в специализации экономики регионов. Более того, как известно, регионы с меньшими уровнями душевых объемов капитальных вложений, валового регионального продукта или уровня жизни могут даже быстрее наращивать их объемы. Поэтому объемный душевой и темповый индикаторы органично дополняют друг друга, позволяя путем их интеграции получить действительно комплексную оценку состояния конкурентоспособности региона.

Можно отметить, что использование методики расчета интегрального коэффициента конкурентоспособности региона, предложенной Л.И. Ушвицким и В.Н. Парахиной, позволяет достоверно оценить уровень конкурентоспособности региона и определить приоритетные направления по разработке под эгидой государства, программ повышения конкурентоспособности регионов[56]. При этом определяющим в системе повышения конкурентоспособности всех объектов и на всех уровнях управления является обеспечение конкурентоспособности человеческого капитала, отечественного образования, всех работников и, прежде всего, конкурентоспособности руководителей и специалистов.

Если конкурентоспособность региона – это относительная характеристика той или иной территории, определённая в контексте конкуренции как какого-то процесса, то обстоятельства, действия людей(групп), влияющих на указанную характеристику региона, будут определяться как факторы конкурентоспособности.

В современных условиях преимущества получает тот регион, который обладает наиболее сильной конкурентной позицией, что тесно связано с его отраслевой специализацией. По мнению А.Бурова, фактор отраслевой специализации является основным, так как неблагоприятная структура лежит в основе недостаточной конкурентоспособности[20].

На региональную конкурентоспособность влияет наличие не только природных ресурсов, свободных территорий для занятости их в качестве объектов, используемых под производственные мощности, но и производительность отраслей экономики, имеющихся в регионе. Данный фактор тесно связан с географическим положением региона. Так, например, регионы, расположенные рядом с большими и развитыми городами, могут получить преимущества от эффектов избытка, производимых соседней растущей экономикой. Тем временем регионы с неблагоприятными географическими качествами (неблагоприятные климатические условия, удалённость от границ и т.д.) имеют намного меньше возможности стать конкурентоспособными.

Необходимо отметить, что существует взаимосвязь между конкурентоспособностью регионов и институциональной средой, а так же методами управления экономическим развитием. Ответственность за развитие делится между уровнями управления (федеральный и региональный), а так же между представителями частного сектора и гражданского общества.

Конкурентоспособность региона обусловлена конкурентными преимуществами, которые схематично можно сгруппировать следующим образом (рис.1).



Рисунок 1 – Классификация конкурентных преимуществ региона

Конкурентоспособность региона – это непрерывное экономическое явление, которое имеет схожие черты с конкурентоспособностью фирм, национальной экономики в целом, а также определённую специфику, отличающую регион как субъект рыночных отношений. Регион как субъект экономик вступает в сложную систему конкурентных отношений с регионами разного уровня по поводу ресурсов. Конкурентоспособность региона определяется рядом факторов (рис.2).

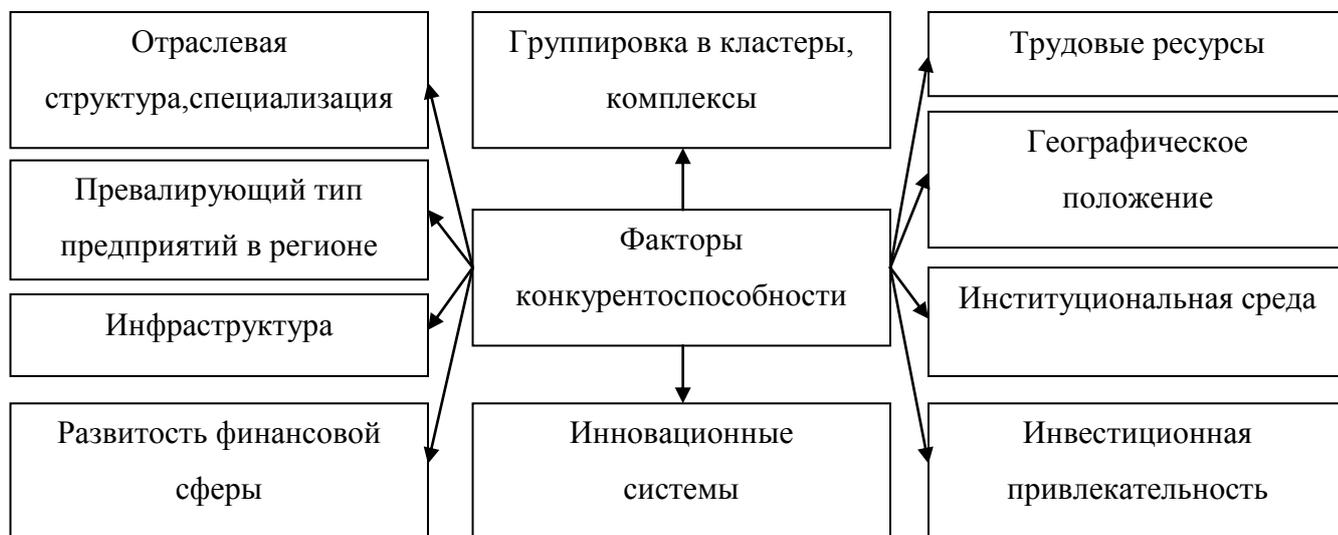


Рисунок 2 – Факторы конкурентоспособности региона

Каждый регион обладает трудовыми ресурсами, однако они должны соответствовать специализации, так как их качественный уровень оказывает непосредственное влияние на конкурентоспособность. Необходимо учитывать эффективность рабочей силы, то есть наличие работоспособного населения, гибкость трудовых ресурсов, роль женщин в сфере труда, средний возраст трудоспособного и экономически-активного населения, темпы роста и основные тенденции миграционных потоков и так далее[46].

Инновационный потенциал региона, тесно связан с качеством трудовых ресурсов, является важнейшим фактором, который определяет возникновение и распространение новых технологий и служит предпосылкой роста экономического потенциала региона по восприятию инноваций. Инновационный потенциал определяется ресурсами знаний, институциональной структурой, а так же взаимоотношениями между экономическими агентами, формирующими технологическую динамику регионов.

В настоящее время, трудно представить существование региона, без наличия развитой инфраструктуры, включающей в себя территориальную, социальную, инновационную, финансовую инфраструктуру, инфраструктуру информационных технологий и так далее.

Делая вывод, нужно отметить, что развитие конкуренции в регионе полезно тем, что заставляет провести основательный анализ всех элементов региона, выявить факторы воздействия, а также даёт возможность исследовать взаимоотношения с существующими и потенциальными партнёрами и возможными конкурентами, то есть позволяет выбрать направление(специализацию), которое будет перспективным для региона в будущем.

## **1.2. Роль личности государственного служащего в изменении отдельных характеристик конкурентоспособности региона**

В научной литературе достаточно глубоко исследованы базовые аспекты социально-правового статуса и нормативной модели государственного служащего. Учёные имеют достаточно чёткое представление о месте государственного служащего в обществе и государстве. Но мало знать каким должен быть государственный служащий, не менее важно знать какой сегодня государственный служащий. Что он представляет собой как человек, как гражданин и должностное лицо.

В соответствии со ст.3 ФЗ «Об основах государственной службы» государственным служащим является – гражданин РФ, исполняющий в порядке, установленном действующим законодательством, обязанности по государственной должности государственной службы, за денежное вознаграждение, выплачиваемое за счёт федерального бюджета. За данным определением стоит личность государственного служащего, имеющего определённые характеристики. А.А. Деркач и В.М. Дьячков выделяют

следующее определение государственного служащего: «Государственный служащий – человек, достигший высокого уровня квалификации, сознательно изменяющий и развивающий себя в ходе осуществления профессиональной деятельности, вносящий свой индивидуальный творческий вклад в профессию, а так же нашедший индивидуальное предназначение в профессии, ориентированный на высокие достижения, гармонично сочетающий личные интересы и интерес общества»[33].

По мнению Козбаненко, к персональным характеристикам нынешнего государственного служащего, следует отнести физические, психологические особенности, характер, тип личности, индивидуальный стиль принятия управленческих решений государственного служащего[39]. С данным определением, можно согласиться, так как в нём определены необходимые качества, которыми должен обладать государственный служащий для успешной профессиональной деятельности.

Обобщённый портрет современного государственного служащего, по мнению профессора В.А.Январёва, выглядит так: «Государственный служащий – это человек в возрасте от 40-50 лет, квалифицированный специалист с хорошим уровнем образования, знающий юридические тонкости государственной службы, с богатым опытом управленческой деятельности. Человек, способный качественно решать возникающие задачи, находить такие подходы и решения, которые продвигают дело на основе права и законов»[71]. Как видим, портрет в целом справедливый. Он исполнен в жизнеутверждающих терминах: квалифицированный, знающий, опытный, способный. Нет только характеристик с точки зрения ответственности, организованности, принципиальности, нравственности. Так же, возникает вопрос по поводу возраста государственного служащего. В наше время, много молодых людей, обладающими квалифицированными качествами и имеющими большой профессиональный опыт. Много молодых

кадров, которые могут на равнее, с более взрослыми коллегами, осуществлять профессиональную деятельность.

Нередко, даже высокие руководители и опытные аналитики не могут удержаться от соблазна приукрасить образ чиновника, подать его в выгодном свете. Представить же служащего таким, какой он есть в реальной жизни, способны не многие.

Личность государственного служащего – продукт политической, гражданской и нравственной социализации в сфере государственно-управленческой деятельности. Он формируется в повседневной практике, освоение профессии государственного служащего, овладения соответствующими компетенциями – знаниями, умениями и навыками.

Формирование личности государственного служащего – достаточно сложный, многомерный, противоречивый процесс. Его нельзя, как пишет профессор В.А. Сулемов, вводить к решению формально-правовых, организационно-управленческих задач[53]. В формировании личности государственного служащего необходим системный, программно-целевой подход. Только такой подход способен обеспечить эффективную профессионализацию государственной службы, качественное прохождение каждым, всех этапов индивидуальной профессионализации (отбор, адаптация, профессионально-квалификационное развитие, служебно-карьерное продвижение и др.). Что в конечном итоге позволит обеспечить главное – грамотный отбор, рациональную расстановку и эффективное использование знаний, умений и способностей каждого служащего.

Качества личности государственного служащего — обобщенные, наиболее устойчивые характеристики, которые оказывают решающее влияние на управленческую деятельность. Это сложные образования, включающие в себя социальные, социально-психологические и психологические свойства.

Социальные свойства определяются общественными функциями служащего, характеристиками его управленческой деятельности (профессионализм и компетентность, организаторские способности, предприимчивость и др.).

Социально-психологические свойства определяются формами общения, взаимодействия и поведения (ответственность, доброжелательность, требовательность, склонность к взаимопомощи, сотрудничеству и т.д.).

Психологические свойства определяются характером человека (сдержанность, уравновешенность, честность, порядочность, принципиальность и т.п.).

Близкими к личностным качествам являются способности государственного служащего. Способности государственного служащего — особенности, являющиеся субъективными условиями успешного осуществления управленческой деятельности. Эти особенности имеют комплексную структуру, позволяющую проявляться компенсаторному механизму, благодаря которому сильно выраженные способности могут возмещать в управленческой деятельности недостаточное развитие других.

Качества и способности личности тесно взаимосвязаны между собой, разделить их порой практически невозможно. И все же качества личности государственного служащего представляют собой результат реализации его способностей в процессе управленческой деятельности. Стало быть, способности являются как бы скрытыми возможностями личности, которые проявляются и раскрываются при определенных условиях.

К профессиональным навыкам служащего можно отнести:

Знания государственного служащего — результат мыслительной деятельности, включенной в процесс управления и означающий усвоение фактов, понятий, законов и т.д.

Уровень знаний, их неустанное пополнение — один из критериев эффективности управленческого труда. Принято различать знания научные и обыденные, полные и неполные, системные и бессистемные. Особая роль в приобретении, закреплении и пополнении знаний, в выработке на их основе необходимых умений и навыков принадлежит системе непрерывного образования служащих, стимулирующей творческий подход к делу.

Умения государственного служащего — относительно устойчивые характеристики, зависящие от способностей, знаний и самого характера управленческой деятельности. По сути своей умения служащего — это знания, воплощенные в решении конкретных управленческих проблем, т.е. освоенная и реализованная на практике модель деятельности. К ним относятся умение служащего быстро вникнуть в суть дела, всесторонне проанализировать ситуацию, выделить ключевую проблему, найти ее конструктивное решение и т.д.

Навыки государственного служащего — это умения, доведенные до автоматизма, зачастую осуществляемые без продумывания. Они приобретаются в условиях, когда в практической деятельности служащий постоянно имеет дело с типичными управленческими ситуациями. Навыки позволяют экономить время, действовать с минимумом ошибок и просчетов.

Только непосредственно работая в организации, государственный служащий приобретает конкретный опыт. Опыт государственного служащего — это свойство, сформированное путем обучения и практики в широком смысле — единство знаний, умений и навыков. Опыт растет, как правило, со стажем работы. В качестве результата практической деятельности служащего, он отражает уровень овладения «секретами» управленческого труда, достигнутый им на данный момент. Прежде всего, служащий знакомится со структурой организации, со своей конкретной работой. Овладевает деятельностью, регламентированной конституцией, уставом государственного образования, положением об отделе, должностной

инструкцией и всеми нюансами, связанными с ситуацией, как в организации, так и во внешнем окружении.

Потребности, интересы, ценностные ориентации являются внутренними регуляторами трудового поведения сотрудников - государственных служащих.

Основу модели, позволяющей комплексно представить государственного служащего и выделить те основные блоки, которые обеспечивают успешность его деятельности, составляет социальная самоорганизация.

Социальная самоорганизация, как процесс, основана на деятельности по гармонизации общественных отношений, включающей действия по изменению приоритетов потребностей и интересов, ценностных установок, мотивов и целей человека и коллектива. Носителями социальной самоорганизации являются люди с повышенной социальной ответственностью за поступки своих родных, знакомых и незнакомых людей.

Социальная ответственность является чертой характера человека, наряду с отзывчивостью, чуткостью, скромностью, смелостью, щедростью и т. д. Она может быть врожденной или приобретаемой за счет воспитания и учета моральных норм общества. Самоорганизация реализуется в следующих видах: самовоспитание, самообучение и самоконтроль.

Конкурентоспособная личность в системе государственной службы должна обладать не только специальными знаниями и умениями в сфере профессиональной деятельности, но и прежде всего развитыми личностными качествами, позволяющими эффективно осуществлять процесс деятельности органов государственной власти и местного самоуправления и получать необходимые результаты. Кроме того, конкурентоспособность персонала органов государственной власти отражает не только подготовленность служащих к выполнению своих функций в настоящее время, но и совокупность их возможностей в долгосрочной перспективе с учётом

развития профессиональной квалификации, уровня мотивации, возраста, практического опыта деятельности.

Государственная гражданская служба – вид профессиональной деятельности, предполагающий служение обществу и государству, которое требует, прежде всего гражданской сознательности, наличия нравственных и человеческих качеств у гражданских служащих.

От компетентности, профессионализма, образованности, общей культуры, гражданской ответственности персонала государственной службы зависит качество профессиональной деятельности, конечной целью которой является обеспечение и организация благоприятных условий для жизнедеятельности местного общества, региона и государства в целом.

Важная составляющая межрегиональной конкуренции – это свободный обмен знаниями между сотрудниками управленческой команды. Если сформировавшаяся культура в органах управления не дает возможности адекватно реагировать на внешние воздействия и адаптироваться к изменяющейся экономической и социальной среде, то это, скорее всего, приведет ее к стагнации и разрушению. Современные руководители должны использовать мощь, заключенную в нормах, правилах и ценностях, для формирования новых конкурентных преимуществ своего региона.

Кадровый потенциал является одним из основных критериев конкурентоспособности региона. Сотрудники управленческой команды должны обладать высокими профессиональными навыками, при этом имея качества сотрудничества, коллективности, мобильности рабочей силы, духа конкуренции и приверженности к своей деятельности и региону в целом.

### **1.3. Конкурентоспособность территорий в РФ и анализ управленческих решений администрации**

Конкурентоспособность является одной из основных экономических категорий в рыночных отношениях, которая формируется на уровнях товара, предприятия, отрасли, региона, страны и в общем виде выражает способность выдерживать соперничество с другими аналогами. В условиях усиления взаимозависимости и взаимосвязи экономических процессов в иерархии конкурентоспособности особое место занимает конкурентоспособность региона.

В формирующемся рыночном пространстве участвуют все субъекты Российской Федерации, интересы которых тесно переплетаются, образуя конкурентную среду, где побеждает регион, имеющий наиболее надёжные конкурентные позиции, обеспечивающие благоприятные условия для эффективной предпринимательской и коммерческой деятельности всех хозяйствующих субъектов.

В РФ деление общей территории страны основывается на принципе районирования, вследствие чего Россия представляет собой две макрзоны – Европейскую и Восточную и разделена на 8 районов (федеральных округов).

Территория каждого федерального округа, включает развитые, отсталые, депрессивные слаборазвитые регионы. В состав некоторых из них входят приграничные территории и территории Крайнего Севера. Уровень федерального округа зависит от структуры, входящих в него административно-территориальных образований (областей, краёв, республик).

На основе выделенных задач в водной части выпускной квалификационной работе, отметим управленческую деятельность государственных органов Свердловской области, а именно сферу образования.

В 2016 году функционирование и развитие системы образования Свердловской области осуществлялось в соответствии с приоритетами государственной политики, обозначенными в указах Президента Российской

Федерации от 07 мая 2012 года № 597 и от 07 мая 2012 года № 599, государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы, Стратегии социально-экономического развития Свердловской области на 2016–2030 годы, государственной программе Свердловской области «Развитие системы образования Свердловской области до 2020 года».

В Свердловской области в 2016 году последовательно осуществлялась работа по введению и реализации федерального государственного образовательного стандарта в образовательных организациях общего и профессионального образования. Реализация федерального государственного образовательного стандарта дошкольного общего образования в образовательных организациях, реализующих образовательные программы дошкольного образования, обеспечивается в соответствии с планом мероприятий («дорожная карта») по обеспечению введения и реализации федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования на 2014–2018 годы.

Во всех государственных общеобразовательных организациях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, а также в муниципальных общеобразовательных организациях, в которых в инклюзивной форме и в отдельных классах обучаются дети-инвалиды и дети с ограниченными возможностями здоровья, введен в действие федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и федеральный государственный образовательный стандарт образования обучающихся с умственной отсталостью.

Введение и реализация федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования осуществлялось в соответствии с Планом мероприятий по обеспечению введения федеральный государственный образовательный стандарта основного общего образования,

разработанного Министерством образования. Доля образовательных организаций, реализующих программы основного общего образования, перешедших на федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования (с первого по шестой класс), составила 100 процентов образовательных организаций, реализующих программы основного общего образования.

Введение федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования осуществлялось в пилотном режиме в семи общеобразовательных организациях Свердловской области.

В 2016 году в Свердловской области новые федеральные государственные образовательные стандарты по наиболее востребованным, новым и перспективным профессиям и специальностям реализовали 22 профессиональные образовательные организации, подведомственные Министерству образования. В профессиональных образовательных организациях разрабатывались и реализовывались образовательные программы в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами среднего профессионального образования нового поколения, требованиями к компетенциям WorldSkills, моделью дуального обучения; сохранялась тенденция интеграции требований работодателей в содержание образовательных программ.

В 2016 году в Свердловской области обеспечена поддержка развитию олимпиадного движения и конкурсов профессионального мастерства в соответствии с требованиями федеральных государственных стандартов среднего профессионального образования и международными требованиями WorldSkills. Студенты профессиональных образовательных организаций Свердловской области показали высокие результаты в чемпионате EuroSkills 2016 в составе Национальной сборной России.

В Свердловской области продолжались процессы, связанные с вводом новых мест в дошкольных образовательных организациях и общеобразовательных организациях. 229

Ввод дополнительных мест в дошкольных образовательных организациях был обеспечен как за счет возврата зданий в систему дошкольного образования, так и за счет строительства и реконструкции зданий детских садов. В 2016 году в Свердловской области сохраняется стопроцентная доступность дошкольного образования для детей в возрасте от 3 до 7 лет.

Создание дополнительных мест в муниципальных общеобразовательных организациях осуществлялось в рамках программы «Содействие созданию в Свердловской области (исходя из прогнозируемой потребности) новых мест в общеобразовательных организациях» на 2016–2025 годы» за счет капитального ремонта зданий и помещений и строительства новых зданий школ.

Довольно значительная доля школ Свердловской области (29 процентов) обеспечили условия для обучения детей-инвалидов. В этих школах устранены физические барьеры – установлены пандусы, расширены дверные проемы, установлено специальное оборудование. На реализацию мероприятий по созданию доступной школьной инфраструктуры с 2011 года было выделено и освоено 180 млн. рублей. С 2016 года в программе «Доступная среда» принимают участие дошкольные образовательные организации и организации дополнительного образования детей.

Особое внимание в 2016 году обращалось на реализацию мероприятий комплексной программы «Уральская инженерная школа», в их числе: развитие материально-технической базы государственных образовательных организаций Свердловской области, проведение общеобластных мероприятий в сфере образования, обеспечение условий реализации муниципальными образовательными организациями образовательных программ естественнонаучного цикла и профориентационной работы, распространение в системах среднего профессионального и высшего образования новых образовательных технологий, форм организации образовательного процесса.

В 2016 году в системе образования Свердловской области отмечается последовательная реализация мероприятий по поддержке инновационной деятельности образовательных организаций. В настоящее время в сферу инновационной деятельности включены не отдельные организации, а целая сеть образовательных организаций различного типа, где инновационные преобразования приобретают системный, целенаправленный характер. В 2016 году 55 образовательных организаций получили статус региональных инновационных площадок в Свердловской области.

Продолжена работа по обеспечению условий развития современных форм повышения квалификации работников образования, в том числе с использованием электронного обучения, дистанционных образовательных технологий. Повышение квалификации и переподготовка работников образования Свердловской области организуется ГАОУ ДПО СО «ИРО» не только в классической форме через реализацию дополнительных профессиональных программ, но и в рамках работы с методическими объединениями учителей-предметников, организации конкурсного движения учителей, постпрограммного сопровождения педагогических работников и команд образовательных организаций, проведение информационных методических дней, семинаров-совещаний, мастер-классов, дискуссионных площадок.

В 2016 году начата активная работа регионального учебно-методического объединения в системе общего образования Свердловской области.

Анализ процессов, происходящих в системе образования Свердловской области в 2016 году, свидетельствует не только о ее стабильном функционировании, но и о поступательном развитии.

Главенствующую роль в преобразовании основных направлений в сфере образования занимает Министр общего и профессионального образования Свердловской области Юрий Иванович Биктуганов.

Биктуганов Ю.И. родился 8 августа 1959 года в деревне Верхний Бугалыш Красноуфимского района Свердловской области. Закончил Верхне-Бугалышскую школу и физический факультет Свердловского государственного педагогического института по специальности «Учитель физики».

Далее будущий Министр образования работал директором Саргаинской и Приданниковской школ, занимал должность начальника управления образования Красноуфимского городского округа, являлся заместителем главы Красноуфимского городского округа по социальным вопросам, заместителем Председателя Правительства Свердловской области. С 23 марта 2011 года – заместитель Председателя Правительства Свердловской области – Министра общего и профессионального образования Свердловской области, со 2 июля 2012 года Министр общего и профессионального образования Свердловской области. Министр образования Свердловской области один из 9 свердловских министров, кто сохранил своё звание после октябрьской реформы областной власти.

Юрий Иванович женат и воспитывает 2-х дочерей.

## **ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ФАКТОРОВ И ОЦЕНКА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РЕГИОНА**

### **2.1. Методика исследования конкурентоспособности будущих государственных служащих**

На основе выделенных проблем из теоретической части выпускной квалификационной работы, в 2017 году было проведено исследование на тему: «Отношение к психологическим составляющим будущей профессиональной деятельности», так же неотъемлемой частью данного исследования было изучение конкурентоспособных качеств студента».

Исследование проводилось среди 25 студентов, обучающихся специальности Государственное и муниципальное управление, возрастом от 20 до 22 лет.

При выборе методики исследования для изучения уровня конкурентоспособности личности студента, за основу был взят общепризнанный в России подход В.И. Андреева, как наиболее полно отражающий все аспекты конкурентоспособности личности.

Среди множества качеств, которые определяют и характеризуют конкурентоспособность личности, В.И. Андреев выделяет системообразующие и приоритетные качества[15]:

- четкость целей и ценностных ориентаций;
- трудолюбие;
- творческое отношение к делу;
- стремление к непрерывному саморазвитию;
- стрессоустойчивость;
- способность к риску;
- независимость;

- способность быть лидером;
- стремление к высокому качеству конечного продукта.

В методику входит 30 вопросов. Студентам было предложено выбрать один из пяти альтернативных вариантов ответа на каждый из поставленных вопросов. Просуммируя, набранные каждым студентом баллы, мы получили число, находящееся в интервале от 30 до 150. Далее обработка результатов исследования происходила на основе таблицы, предложенной автором (табл.1).

Таблица 1 – Уровень конкурентоспособности

<b>Сумма баллов</b>	<b>Уровень конкурентоспособности менеджера</b>
30-42	1 – очень низкий
43-57	2 – низкий
58-70	3 – ниже среднего
71-83	4 – чуть ниже среднего
84-96	5 – средний
97-109	6 – чуть выше среднего
110-122	7 – выше среднего
123-137	8 – высокий
138-150	9 – очень высокий

Данная методика позволяет оценить уровень конкурентоспособности личности, и представляет важное значение для выпускной квалификационной работы.

Кроме того, по данной методике было установлено, какие личностные и профессиональные качества студентов являются менее развитыми, а также вскрыть резервные возможности повышения конкурентоспособности. Для

этого мы просуммировали набранные баллы по блокам вопросов, выделенным Андреевым (рис.3).

1. Имеющий размытые цели и ценностные ориентации (ответы на вопросы 1, 2, 3)	<p style="text-align: center;">Уровни развития</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">2</td><td style="text-align: center;">3</td><td style="text-align: center;">4</td><td style="text-align: center;">5</td><td style="text-align: center;">6</td><td style="text-align: center;">7</td><td style="text-align: center;">8</td><td style="text-align: center;">9</td> </tr> <tr style="border-top: 1px solid black;"> <td style="text-align: center;">3-5</td><td style="text-align: center;">6</td><td style="text-align: center;">7</td><td style="text-align: center;">8</td><td style="text-align: center;">9</td><td style="text-align: center;">10</td><td style="text-align: center;">11</td><td style="text-align: center;">12</td><td style="text-align: center;">13-15</td> </tr> <tr> <td colspan="9" style="text-align: center;">Баллы</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	3-5	6	7	8	9	10	11	12	13-15	Баллы									Имеющий четкие цели и ценностные ориентации
1	2	3	4	5	6	7	8	9																					
3-5	6	7	8	9	10	11	12	13-15																					
Баллы																													
2. Ленивый (ответы на вопросы 4, 5, 6)	<p style="text-align: center;">Уровни развития</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">2</td><td style="text-align: center;">3</td><td style="text-align: center;">4</td><td style="text-align: center;">5</td><td style="text-align: center;">6</td><td style="text-align: center;">7</td><td style="text-align: center;">8</td><td style="text-align: center;">9</td> </tr> <tr style="border-top: 1px solid black;"> <td style="text-align: center;">3-5</td><td style="text-align: center;">6</td><td style="text-align: center;">7</td><td style="text-align: center;">8</td><td style="text-align: center;">9</td><td style="text-align: center;">10</td><td style="text-align: center;">11</td><td style="text-align: center;">12</td><td style="text-align: center;">13-15</td> </tr> <tr> <td colspan="9" style="text-align: center;">Баллы</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	3-5	6	7	8	9	10	11	12	13-15	Баллы									Трудолюбивый
1	2	3	4	5	6	7	8	9																					
3-5	6	7	8	9	10	11	12	13-15																					
Баллы																													
3. Консервативный (ответы на вопросы 7, 8, 9)	<p style="text-align: center;">Уровни развития</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">2</td><td style="text-align: center;">3</td><td style="text-align: center;">4</td><td style="text-align: center;">5</td><td style="text-align: center;">6</td><td style="text-align: center;">7</td><td style="text-align: center;">8</td><td style="text-align: center;">9</td> </tr> <tr style="border-top: 1px solid black;"> <td style="text-align: center;">3-5</td><td style="text-align: center;">6</td><td style="text-align: center;">7</td><td style="text-align: center;">8</td><td style="text-align: center;">9</td><td style="text-align: center;">10</td><td style="text-align: center;">11</td><td style="text-align: center;">12</td><td style="text-align: center;">13-15</td> </tr> <tr> <td colspan="9" style="text-align: center;">Баллы</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	3-5	6	7	8	9	10	11	12	13-15	Баллы									Творческий
1	2	3	4	5	6	7	8	9																					
3-5	6	7	8	9	10	11	12	13-15																					
Баллы																													
4. Осторожный (ответы на вопросы 10, 11, 12)	<p style="text-align: center;">Уровни развития</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">2</td><td style="text-align: center;">3</td><td style="text-align: center;">4</td><td style="text-align: center;">5</td><td style="text-align: center;">6</td><td style="text-align: center;">7</td><td style="text-align: center;">8</td><td style="text-align: center;">9</td> </tr> <tr style="border-top: 1px solid black;"> <td style="text-align: center;">3-5</td><td style="text-align: center;">6</td><td style="text-align: center;">7</td><td style="text-align: center;">8</td><td style="text-align: center;">9</td><td style="text-align: center;">10</td><td style="text-align: center;">11</td><td style="text-align: center;">12</td><td style="text-align: center;">13-15</td> </tr> <tr> <td colspan="9" style="text-align: center;">Баллы</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	3-5	6	7	8	9	10	11	12	13-15	Баллы									Рисковый
1	2	3	4	5	6	7	8	9																					
3-5	6	7	8	9	10	11	12	13-15																					
Баллы																													
5. Внутряный (ответы на вопросы 13, 14, 15)	<p style="text-align: center;">Уровни развития</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">2</td><td style="text-align: center;">3</td><td style="text-align: center;">4</td><td style="text-align: center;">5</td><td style="text-align: center;">6</td><td style="text-align: center;">7</td><td style="text-align: center;">8</td><td style="text-align: center;">9</td> </tr> <tr style="border-top: 1px solid black;"> <td style="text-align: center;">3-5</td><td style="text-align: center;">6</td><td style="text-align: center;">7</td><td style="text-align: center;">8</td><td style="text-align: center;">9</td><td style="text-align: center;">10</td><td style="text-align: center;">11</td><td style="text-align: center;">12</td><td style="text-align: center;">13-15</td> </tr> <tr> <td colspan="9" style="text-align: center;">Баллы</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	3-5	6	7	8	9	10	11	12	13-15	Баллы									Независимый
1	2	3	4	5	6	7	8	9																					
3-5	6	7	8	9	10	11	12	13-15																					
Баллы																													
6. Ведомый (ответы на вопросы 16, 17, 18)	<p style="text-align: center;">Уровни развития</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">2</td><td style="text-align: center;">3</td><td style="text-align: center;">4</td><td style="text-align: center;">5</td><td style="text-align: center;">6</td><td style="text-align: center;">7</td><td style="text-align: center;">8</td><td style="text-align: center;">9</td> </tr> <tr style="border-top: 1px solid black;"> <td style="text-align: center;">3-5</td><td style="text-align: center;">6</td><td style="text-align: center;">7</td><td style="text-align: center;">8</td><td style="text-align: center;">9</td><td style="text-align: center;">10</td><td style="text-align: center;">11</td><td style="text-align: center;">12</td><td style="text-align: center;">13-15</td> </tr> <tr> <td colspan="9" style="text-align: center;">Баллы</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	3-5	6	7	8	9	10	11	12	13-15	Баллы									Лидер
1	2	3	4	5	6	7	8	9																					
3-5	6	7	8	9	10	11	12	13-15																					
Баллы																													
7. Имеющий остановленное саморазвитие (ответы на вопросы 19, 20, 21)	<p style="text-align: center;">Уровни развития</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">2</td><td style="text-align: center;">3</td><td style="text-align: center;">4</td><td style="text-align: center;">5</td><td style="text-align: center;">6</td><td style="text-align: center;">7</td><td style="text-align: center;">8</td><td style="text-align: center;">9</td> </tr> <tr style="border-top: 1px solid black;"> <td style="text-align: center;">3-5</td><td style="text-align: center;">6</td><td style="text-align: center;">7</td><td style="text-align: center;">8</td><td style="text-align: center;">9</td><td style="text-align: center;">10</td><td style="text-align: center;">11</td><td style="text-align: center;">12</td><td style="text-align: center;">13-15</td> </tr> <tr> <td colspan="9" style="text-align: center;">Баллы</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	3-5	6	7	8	9	10	11	12	13-15	Баллы									Способный к непрерывному саморазвитию
1	2	3	4	5	6	7	8	9																					
3-5	6	7	8	9	10	11	12	13-15																					
Баллы																													
8. Стрессоустойчивый (ответы на вопросы 22, 23, 24)	<p style="text-align: center;">Уровни развития</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">2</td><td style="text-align: center;">3</td><td style="text-align: center;">4</td><td style="text-align: center;">5</td><td style="text-align: center;">6</td><td style="text-align: center;">7</td><td style="text-align: center;">8</td><td style="text-align: center;">9</td> </tr> <tr style="border-top: 1px solid black;"> <td style="text-align: center;">3-5</td><td style="text-align: center;">6</td><td style="text-align: center;">7</td><td style="text-align: center;">8</td><td style="text-align: center;">9</td><td style="text-align: center;">10</td><td style="text-align: center;">11</td><td style="text-align: center;">12</td><td style="text-align: center;">13-15</td> </tr> <tr> <td colspan="9" style="text-align: center;">Баллы</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	3-5	6	7	8	9	10	11	12	13-15	Баллы									Стрессоустойчивый
1	2	3	4	5	6	7	8	9																					
3-5	6	7	8	9	10	11	12	13-15																					
Баллы																													
9. Имеющий остановленный профессиональный рост (ответы на вопросы 25, 26, 27)	<p style="text-align: center;">Уровни развития</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">2</td><td style="text-align: center;">3</td><td style="text-align: center;">4</td><td style="text-align: center;">5</td><td style="text-align: center;">6</td><td style="text-align: center;">7</td><td style="text-align: center;">8</td><td style="text-align: center;">9</td> </tr> <tr style="border-top: 1px solid black;"> <td style="text-align: center;">3-5</td><td style="text-align: center;">6</td><td style="text-align: center;">7</td><td style="text-align: center;">8</td><td style="text-align: center;">9</td><td style="text-align: center;">10</td><td style="text-align: center;">11</td><td style="text-align: center;">12</td><td style="text-align: center;">13-15</td> </tr> <tr> <td colspan="9" style="text-align: center;">Баллы</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	3-5	6	7	8	9	10	11	12	13-15	Баллы									Способный к непрерывному профессиональному росту
1	2	3	4	5	6	7	8	9																					
3-5	6	7	8	9	10	11	12	13-15																					
Баллы																													
10. Не стремящийся к высокому качеству конечного продукта (ответы на вопросы 28, 29, 30)	<p style="text-align: center;">Уровни развития</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">2</td><td style="text-align: center;">3</td><td style="text-align: center;">4</td><td style="text-align: center;">5</td><td style="text-align: center;">6</td><td style="text-align: center;">7</td><td style="text-align: center;">8</td><td style="text-align: center;">9</td> </tr> <tr style="border-top: 1px solid black;"> <td style="text-align: center;">3-5</td><td style="text-align: center;">6</td><td style="text-align: center;">7</td><td style="text-align: center;">8</td><td style="text-align: center;">9</td><td style="text-align: center;">10</td><td style="text-align: center;">11</td><td style="text-align: center;">12</td><td style="text-align: center;">13-15</td> </tr> <tr> <td colspan="9" style="text-align: center;">Баллы</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	3-5	6	7	8	9	10	11	12	13-15	Баллы									Стремящийся к высокому качеству конечного продукта
1	2	3	4	5	6	7	8	9																					
3-5	6	7	8	9	10	11	12	13-15																					
Баллы																													

Рисунок 3 - Шкала оценки способностей и личностных качеств, определяющих уровень конкурентоспособности личности

## 2.2. Результаты исследования

Проведённое на основе методики В.И. Андреева исследование показало, что средний балл в данной группе опрошенных студентов равен 110 баллам. Это говорит о том, что уровень конкурентоспособности личности выше среднего.

Из возможных 150 баллов один участник показал максимальный результат – 144 балла, что по шкале конкурентоспособности Андреева соответствует очень высокому уровню конкурентоспособности и составляет 4% от общего показателя. Так же 20% участников исследования показали высокий уровень, в то время как минимальный набранный бал – 86, что относится к среднему уровню конкурентоспособности, в результате к которому относится 12% респондентов. 16% студентов обладают уровнем конкурентоспособности – выше среднего. Большинство студентов по методике предложенной Андреевым обладают – чуть выше среднего, уровнем конкурентоспособности, то есть 48%(рис.4).

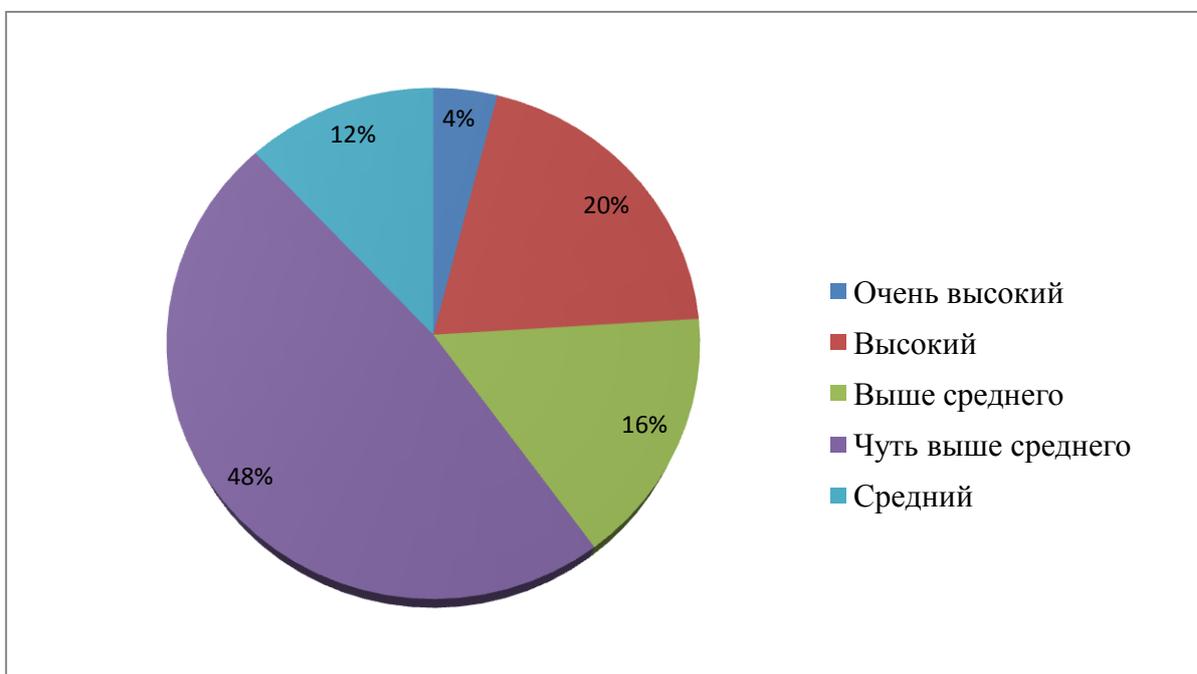


Рисунок 4 - Уровень конкурентоспособности

Шкалу оценки способностей и личностных качеств (рис.3), определяющих уровень конкурентоспособности личности, можно условно разделить на три уровня: от 1 до 4 – низкий; 5 – средний; от 6 до 9 высокий. На основе высокого показателя личностных качеств, были получены такие данные: 72% студентов имеют чёткие цели и ценностные ориентации (рис.5), также большинство студентов, а именно 64%, являются трудолюбивыми людьми. Больше половины студентов - 64% имеют творческие характеристики. Рисковыми являются 72%, 60% являются независимыми. Лидерами являются 56% респондентов. Способность к непрерывному саморазвитию имеют 44 %, 68% стрессоустойчивы, 64% способны к непрерывному профессиональному саморазвитию, 52 % стремятся к высокому качеству конечного продукта.

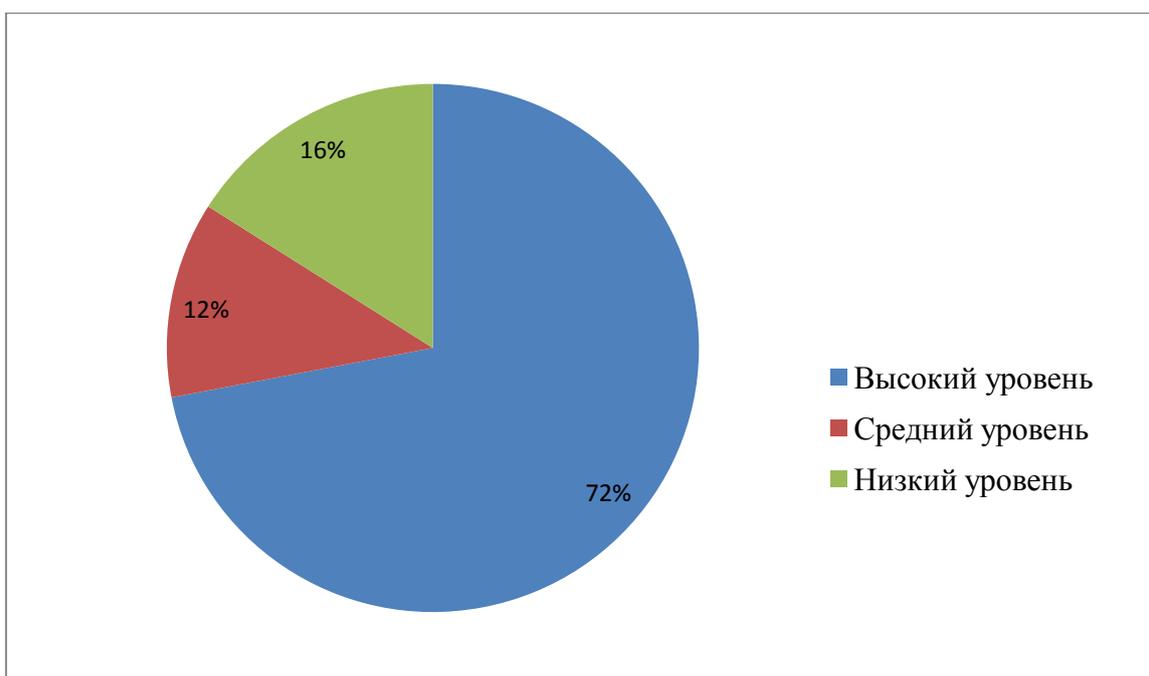


Рисунок 5 - Чёткие цели и ценностные ориентации

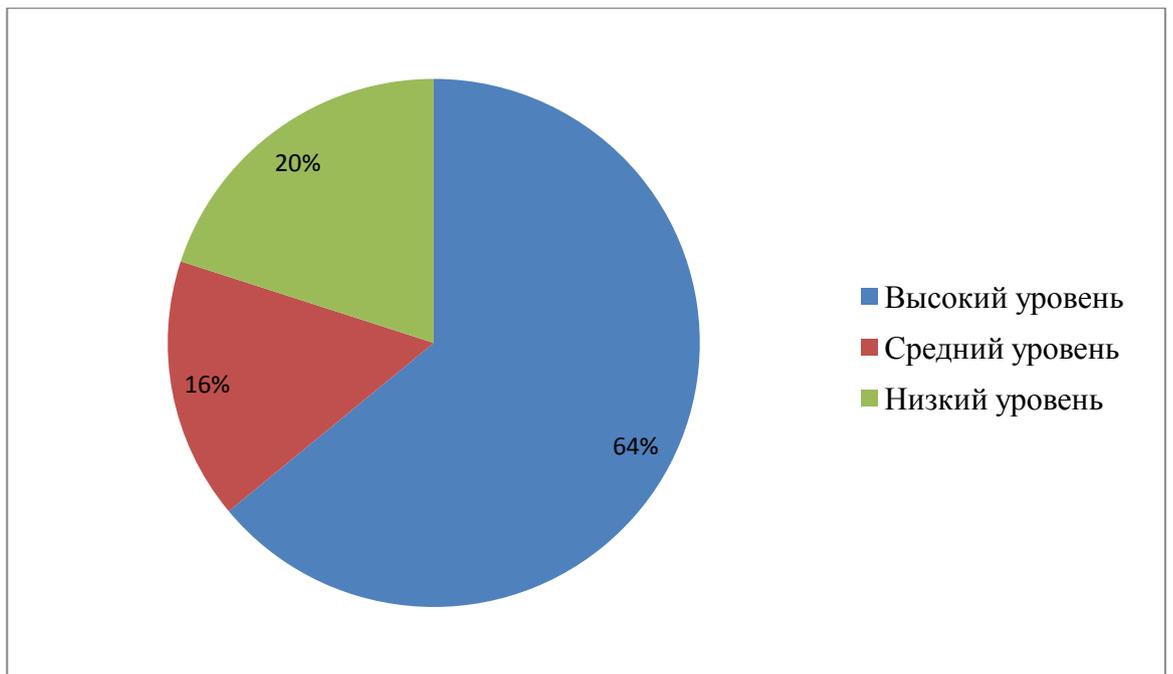


Рисунок 6 - Трудолюбивый

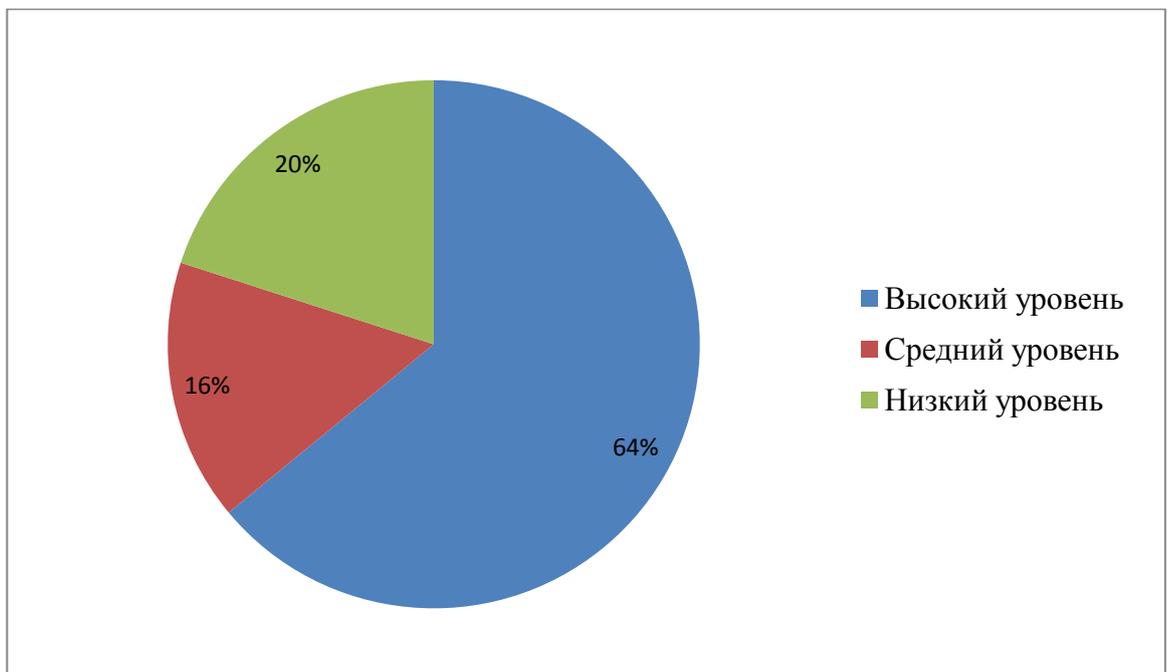


Рисунок 7 - Творческий

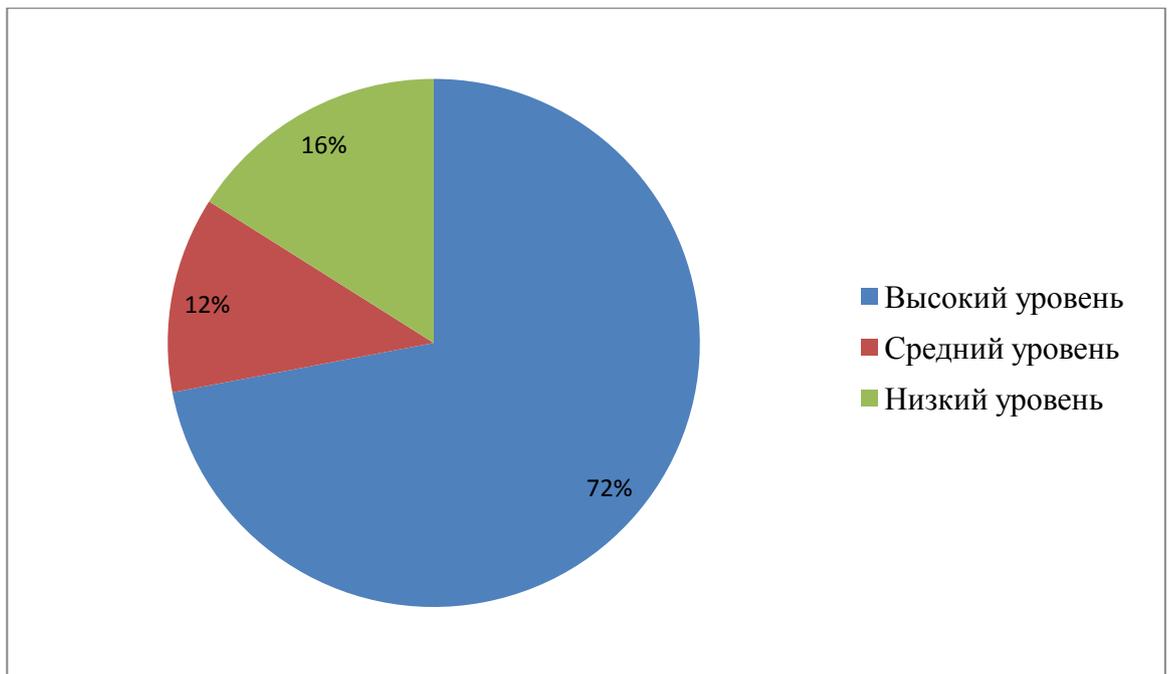


Рисунок 8 - Рисковый

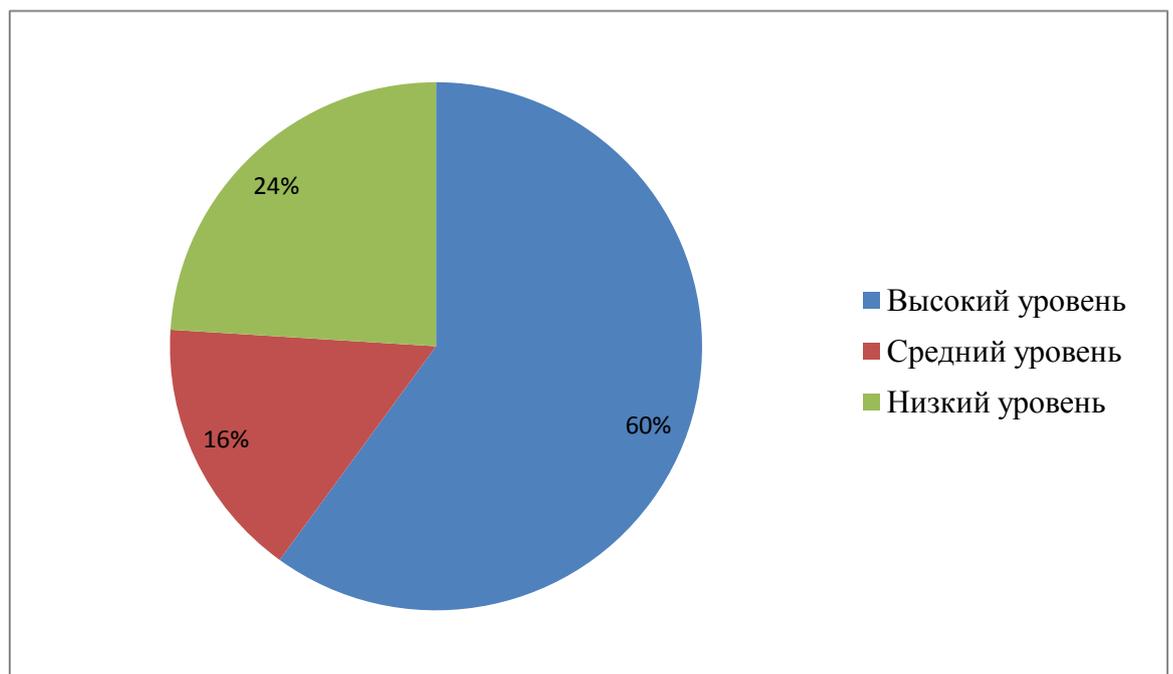


Рисунок 9 - Независимый

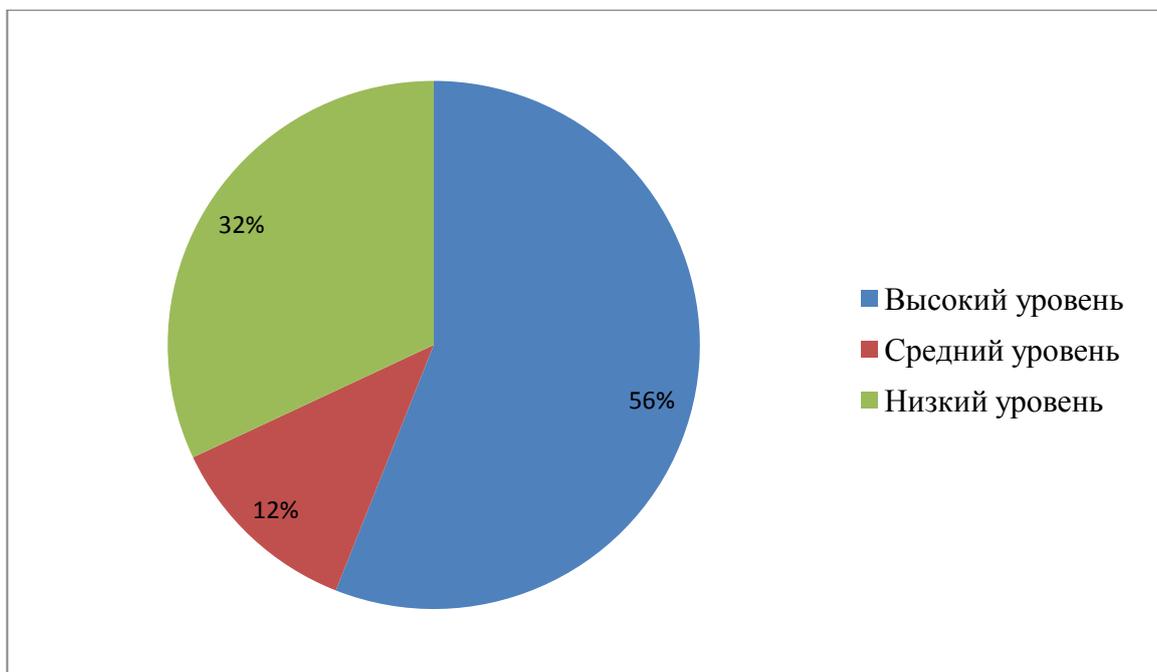


Рисунок 10 - Лидер

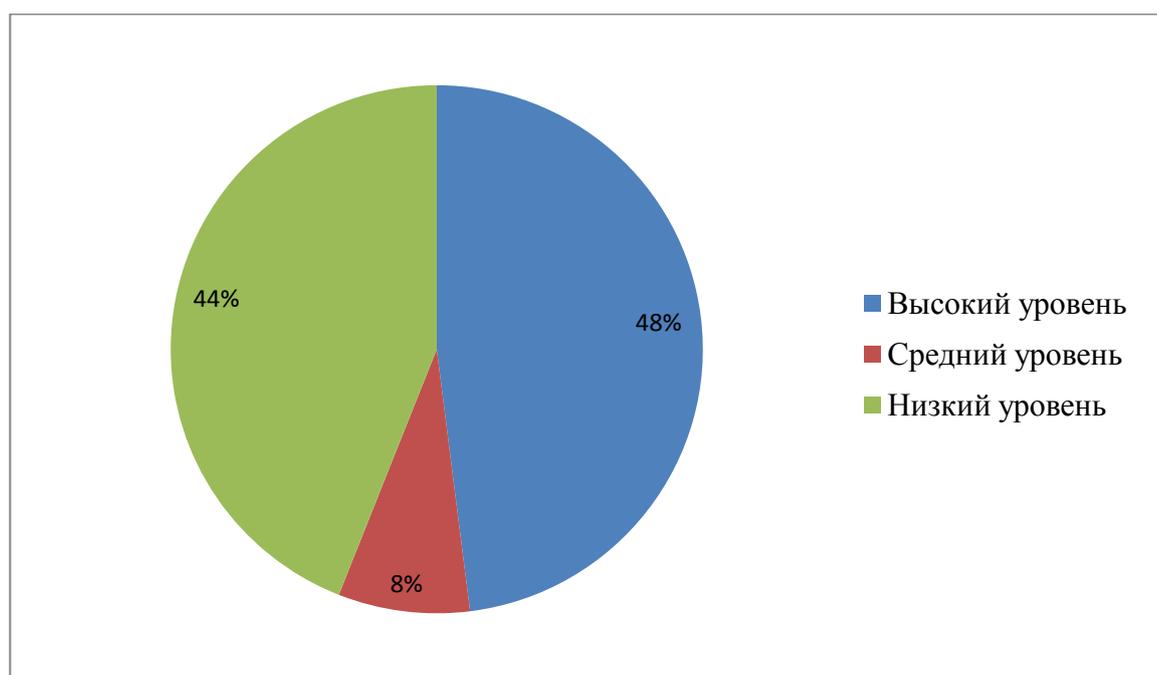


Рисунок 11 - Способность к непрерывному саморазвитию

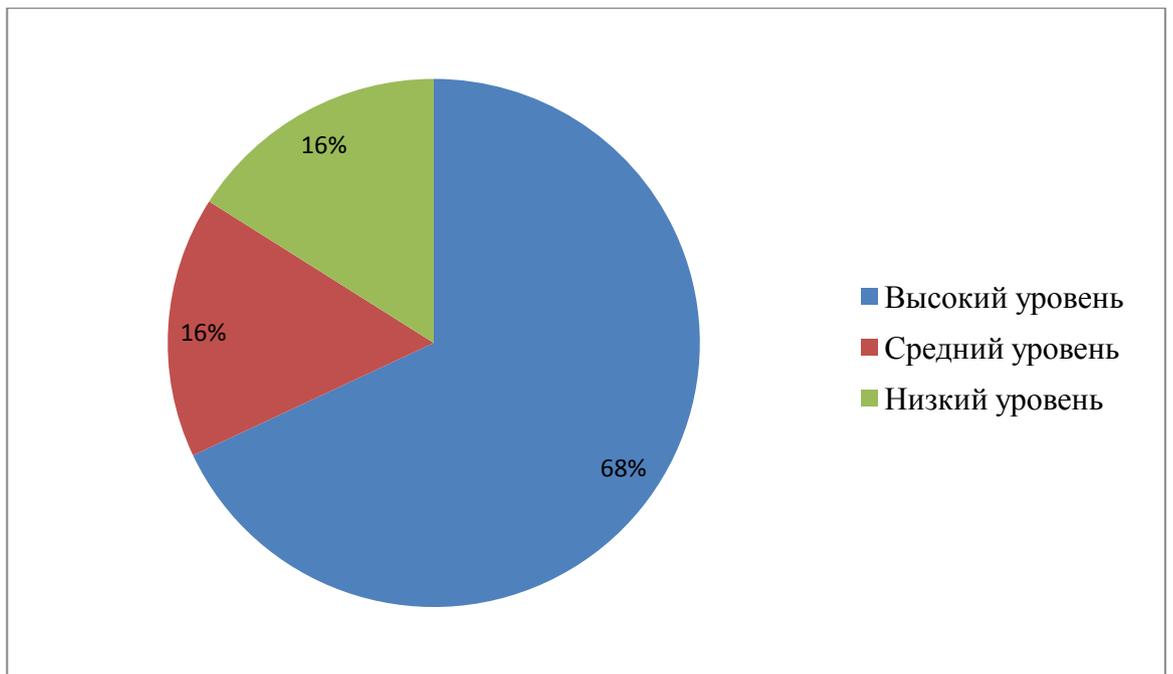


Рисунок 12 - Стрессоустойчивый

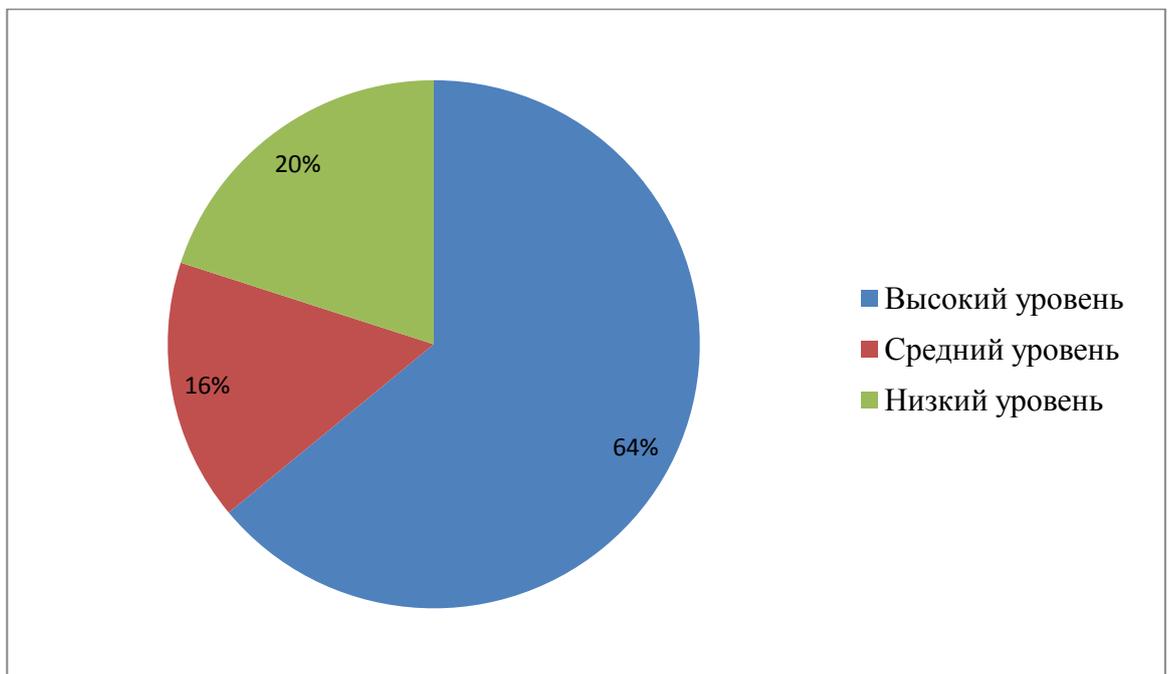


Рисунок 13 - Способность к непрерывному профессиональному росту

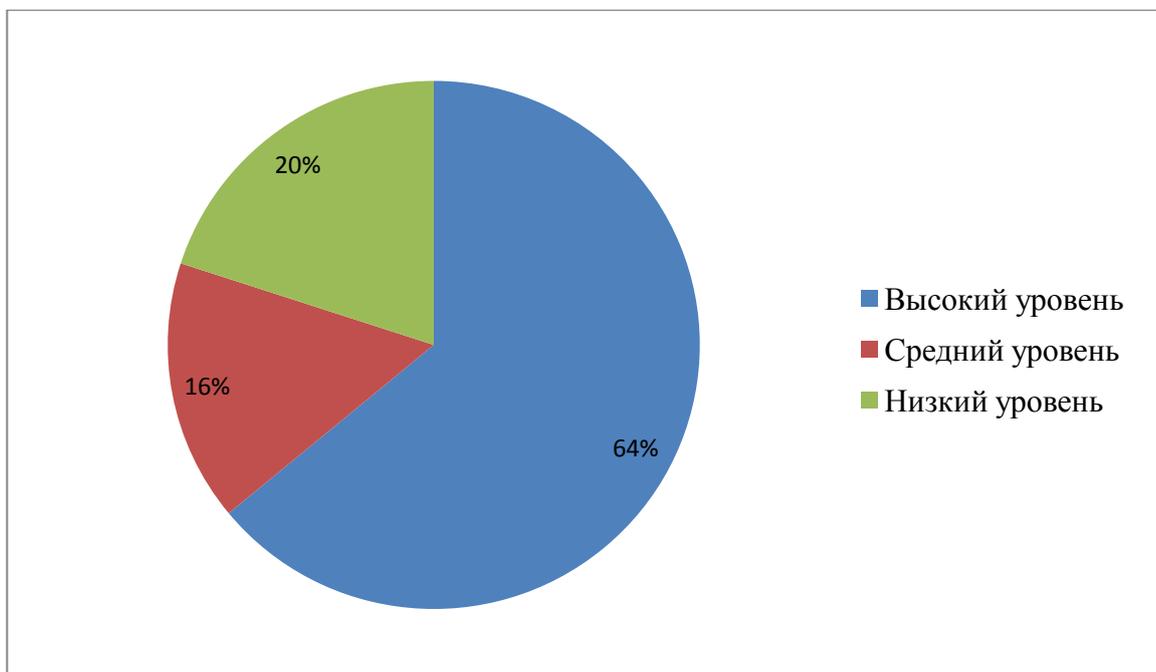


Рисунок 14 - Стремление к высокому профессиональному росту

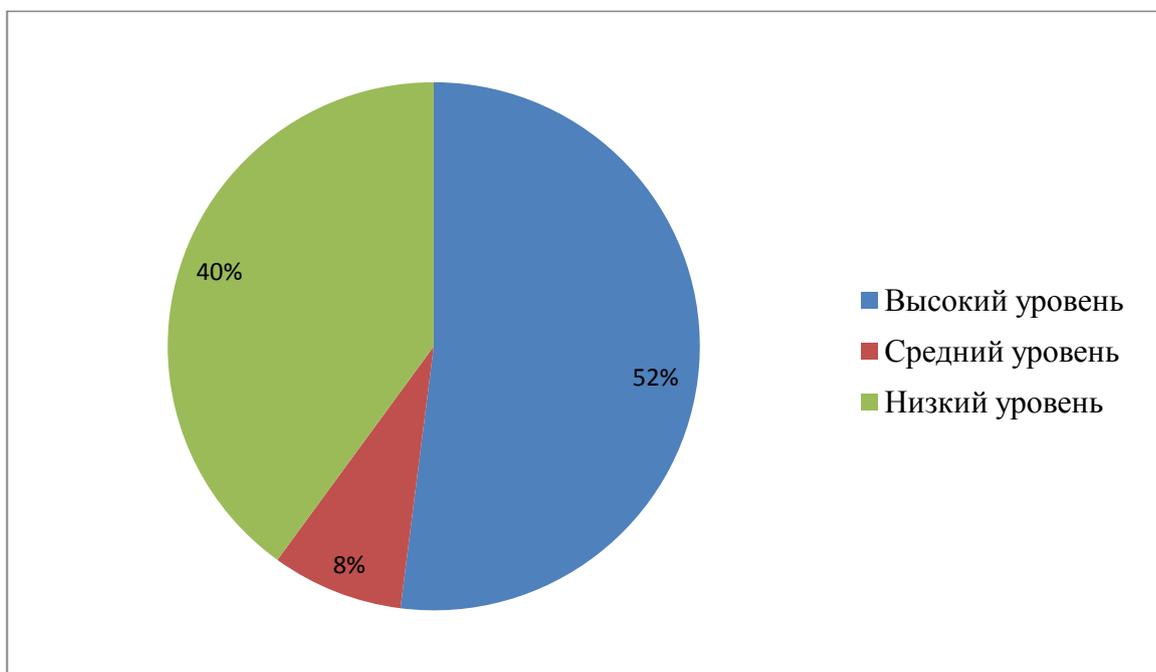


Рисунок 15 - Стремление к высокому качеству конечного продукта

Анализ результатов по методике «Оценка уровня конкурентоспособности личности» В. И. Андреева позволяет сделать вывод, что уровень конкурентоспособности респондентов выше среднего. У студентов проявляется чёткое понимание целей своей деятельности, а также

сформированы ценностные ориентации, при этом студенты проявляют стремление к высокому качеству конечного продукта в своей деятельности. Студенты проявляют способность к риску, способность быть лидером и интерес к непрерывному профессиональному росту.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что у студентов, участвовавших в исследовании, есть способность проявить себя конкурентоспособными на рынке труда.

### **2.3. Методы повышения конкурентоспособности региона на основе программы отбора (развития) управляющих кадров**

Поиск эффективных моделей профессиональных компетенций в сфере государственного управления, учитывающих особенности отечественной управленческой культуры, неизбежно требует анализа пригодности, творческой доработки и адаптации, имеющихся в мировой и отечественной практике решений. Такой поиск является необходимой стадией становления эффективной системы государственного управления.

#### 1. Индивидуальное собеседование в форме:

- Структурированного интервью претендента на должность с работником кадровых служб;
- Ролевого интервью в виде имитации делового взаимодействия претендента на должность с приглашенным ролевым игроком, выступающим от лица вышестоящего руководителя, руководителя одного уровня или подчиненного.

#### 2. Анкетирование:

- заполнение опросных листов в рамках лично-профессионального тестирования. В качестве анкеты могут предлагаться различные варианты опросников в зависимости от искомой должности (например, текст структурированного интервью с работником кадровых служб);
- опросники для проведения процедур экспертной оценки, например, в ходе аттестации для оценки управленческой подготовки претендента на должность руководителя или уровня корпоративной культуры специалиста.

#### 3. Проведение групповых дискуссий, формы которых зависят от специфики и требований искомой должности:

- кооперативные групповые дискуссии: участники-претенденты должны за

отведенное время проанализировать определенную информацию и выдать свои рекомендации;

- конкурентная групповая дискуссия: участники получают некую общую информацию и, кроме того, каждый из них располагает дополнительной информацией, известной только ему. Затем от каждого требуется «продать» свою точку зрения другим членам группы. Данная форма направлена на выявление у претендента навыков ведения переговоров и умения заключить максимально выгодную для себя сделку;

- групповая дискуссия с ролью лидера: каждому участнику в ходе обсуждения

проблемных ситуаций дают возможность вести дискуссию с целью оценки его лидерских качеств.

4. Написание реферата или индивидуальная работа претендента:

- составление претендентом реферата по специальности в рамках проблемной области;

- упражнения на поиск информации: за 1-1,5 часа претенденту предлагается на

основе Интернет-ресурса и одного-двух сопутствующих документов подготовить аналитическую записку (справку) по теме специальности с описанием алгоритма подготовки данного документа (содержание и план аналитической

записки, перечень привлеченных информационных источников, ссылки на правовые, экономические и другие документы и т.д.);

- упражнения In-Basket: претенденту предлагается разобраться в папке документов (10-40 документов), в которых содержится информация, аналогичная той, с которой ему придется столкнуться в будущей работе, в частности, оценить полноту предлагаемого перечня документов, их содержание, алгоритм составления и т.д.

5. Тестирование:

- тест специальных знаний (30-50 вопросов): вопросы по законодательным актам, регулирующим развитие государственной политики в соответствующей области государственной службы;
- личностные тесты (для оценки личностных качеств) и тесты специальных способностей (коммуникативных, организаторских, лидерских).
- следует отметить, что в работе центров оценки и развития приоритетными являются следующие технологии оценки:
  - обсуждение типичных рабочих ситуаций в процессе групповых дискуссий;
  - работа один на один (различные виды интервью);
  - индивидуальная работа претендента.

Фактическое содержание оценочных процедур составляет ряд упражнений, имитирующих реальные рабочие ситуации, в которых претендент имеет возможность продемонстрировать поведение, необходимое для искомой работы [10].

Оценка кандидатов на замещение вакантной должности, а также государственных служащих, проходящих аттестацию и квалификационный экзамен, осуществляется по четырем категориям: «руководители», «специалисты», «помощники, советники» и «обеспечивающие специалисты».

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Конкурентоспособность региона - важный аспект, как уровня экономического развития, так и уровня жизни населения в соответствующем регионе. Это определяет важность задач экономической политики как на федеральном, так и на региональном уровнях.

В настоящее время не существует общепринятого определения понятия «конкурентоспособность региона», вместе с тем конкурентоспособность следует рассматривать через призму настройки стимулов лиц, принимающих решения, на поиск новых возможностей использования известных ресурсов, а так же выявления новых. Это относится к хозяйствующим субъектам, и к лицам, принимающим решения, от которых зависит качество институциональной среды на соответствующей территории.

В прикладных исследованиях применяются разнообразные методики оценки конкурентоспособности на основе конструирования совокупности показателей, каждая из которых обладает сравнительными преимуществами и изъянами. В качестве наиболее распространенных следует указать на такие показатели, как коэффициент выявления сравнительных преимуществ, производительность труда и издержки на рабочую силу в расчёте на единицу продукции. Так же конкурентоспособность региона предполагает включение наряду с фактором издержек и специализации также и институциональные условия производства, что обязано приводить к разделению издержек производителя, ввиду не только естественных сравнительных преимуществ или преимуществ в организации, но в следствие различий в издержках, сопряжённых с соблюдением необходимых условий, установленных государством (на федеральном и региональном уровнях).

Персонал государственной службы выступает одним из главных конкурентных преимуществ и важнейших факторов конкурентоспособности

института государственной власти и местного самоуправления в современных условиях.

По мере формирования новой российской государственности возрастает роль и значение государственной службы как правового инструмента, призванного обеспечить реализацию функций как субъектов РФ, так и всего государства, эффективная деятельность которого, то есть успешное решение стоящих перед ним экономических, политических и социальных задач, во многом зависит от персонала органов государственной власти и местного самоуправления.

На государственных служащих возлагаются важнейшие функции, выполнение которых обеспечивает существование государства: поддержание внутренней и внешней безопасности страны, развитие экономики, организацию работы учреждений народного образования, здравоохранения и других институтов, ответственных за конкурентоспособность и благополучие государства и общества. При формировании конкурентоспособного кадрового состава государственной и муниципальной службы, его основу должны составлять специалисты, способные в современных условиях использовать в работе эффективные технологии государственного и муниципального управления.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ;
2. Инструкция по делопроизводству в Федеральной службе судебных приставов, утвержденная приказом ФССП России от 10.12.2010 № 682.
3. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)
4. Постановление Правительства Российской Федерации от 06.05.2008 № 362 «Об утверждении государственных требований к профессиональной переподготовке, повышению квалификации и стажировке государственных гражданских служащих Российской Федерации»
5. Приказ ФССП России от 29.03.2007 № 107 «Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в Федеральной службе судебных приставов» (зарегистрирован в Минюсте России 26.04.2007, регистрационный № 9360)
6. Указ Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации»
7. Указ Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 111 «О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня)»
8. Указ Президента Российской Федерации от 02.07.2005 № 773 «Вопросы взаимодействия и координации деятельности органов

исполнительной власти субъектов Российской Федерации и территориальных органов федеральных органов исполнительной власти»

9. Указ Президента Российской Федерации от 09.03.2004 № 314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти»

10. Указ Президента Российской Федерации от 12.08.2002 № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих»

11. Указ Президента РФ от 31.12.2005 N 1574 (ред. от 10.02.2018) "О Реестре должностей Федеральной государственной гражданской службы" (с изм. и доп., вступ. в силу с 23.08.2017)

12. Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации" от 27.07.2004 N 79-ФЗ (последняя редакция)

13. Федеральный закон "О системе государственной службы Российской Федерации" от 27.05.2003 N 58-ФЗ (последняя редакция)

14. Аверин А.Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации/ А.Н. Аверин. - 3-е изд. - М. : Флинта: МПСИ, 2005

15. Андреев В.Е. Конкурентоспособность личности и методика её оценки. – М.:Инфа-М, 2001 г.

16. Арутюнян Р.Э. Государственная кадровая политика в системе Государственной службы в РФ – Успехи современной науки, 2016 г.

17. Атаманчук Г.В. Сущность государственной службы: История, теория, закон, практика/ Монография. – М.:, РАГС, 2002 г.

18. Барциц И.Н., Игнатов В. Г., Демин А.А., Акопов Л.В. М.: Март Служебное право (Государственная гражданская служба). Учебное пособие/ Под. общ. ред... М.: Изд-во РАГС, 2007.

19. Бахрах Д.Н. Административное право России: учебник. М.: Эксмо, 2007

20. Буров А. П. Мероприятия по повышению конкурентоспособности организации // Лаборатория книги - 2010 г.

21. Вардомский Л.Б. Государственная идентичность и пространственное развитие России. ЭКО. 2017 г.
22. Васильева З.А. Стратегии развития территорий: монография – 2012 г.
23. Верхотурова В.Е. Правовые ограничения, связанные с поступлением на Государственную службу – Научный журнал, 2017 г.
24. Воротников А. Конкурентоспособность регионов и региональных властей в области корпоративной политики//Российский экономический журнал – 2009 г.
25. Вырупаева Т.В. Планирование потребности в кадрах в системе управления карьерой на государственной службе / Вырупаева Т. В. // Менеджмент в России и за рубежом. – 2013.
26. Вырупаева, Т. В. Планирование потребности в кадрах в системе управления карьерой на государственной службе / Вырупаева Т. В. // Менеджмент в России и за рубежом. – 2013. – № 1.
27. Головачёв А.С. Конкурентоспособность организации // Высшая школа - 2012 г.
28. Граждан В.Д. Государственная гражданская служба. Учебник - 2 изд. М.: КноРус, 2007.
29. Граждан В.Д. Государственная гражданская служба: учеб.пособие / 2-е изд., М.: КНОРУС, 2007 г.
30. Гринчель Б.М., И.Н.Костылева. Производственные кластеры как инструмент роста конкурентоспособности региона – 2008 г.
31. Гусев А.В. Государственная гражданская служба: сочетание публично-правовых и частноправовых начал / А. В. Гусев // Рос. юрид. журн. – 2012
32. Гусев, А. В. Государственная гражданская служба: сочетание публично-правовых и частноправовых начал / А. В. Гусев // Рос. юрид. журн. – 2012. – № 6.

33. Дерчкач А.А., Дьячков В.М. Психологические условия и факторы оптимизации личностно-профессионального развития государственных служащих регионального управления. М.: МААН, 2001 г.
34. Дмитриева, Л. Г. Карьерные ориентации государственного служащего в системе власти и управления / Л. Г. Дмитриева // Власть. – 2012
35. Емельяненко М. Т. Молодежная кадровая политика // Лаборатория книги – 2010 г.
36. Изард У. Методы регионального анализа: введение в науку о региона.: М-прогресс, 2001 г.
37. Калюжнова Н.Я. Институты регионального развития: монография/- Иркутск: Изд-во ИГУ – 2014 г.
38. Коваленко Е.Г. Региональная экономика управления/ Спб: Питер, 2005 г.
39. Козбаненко В.А. Государственное управление: основы теории и организации. М.: Дело, 2000.
40. Колочева В.В., Основы конкурентоспособности: учебное пособие, 2012 г.
41. Лазарева О., Чмышенко Е., Бондарчук Н. Теория и практика оценки конкурентоспособности: учебное пособие // Пресса. - 2013 г.
42. Мелкумова М.В. Совершенствование системы материального стимулирования труда федеральных государственных служащих. - Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук., Москва, 2009 г.
43. Мирошниченко О.Н., Михайлова М.В. Формирование позитивного образа государственного гражданского служащего: отечественный и зарубежный опыт // Вестник чувашского университета - 2013 г.
44. Муцалов С.И. Государственная служба – Инновационная наука, 2016 г.

45. Овсянко Д.М. Государственная служба Российской Федерации. М.: Юристъ, 2007 г.
46. Павлова А. А. Качество и конкурентоспособность // Лаборатория книги - 2010 г.
47. Печаткин В. В., Салихов С. У., Саблина В. А. Рейтинговая оценка конкурентоспособности регионов России / Институт социально-экономических исследований – 2009 г.
48. Розов Н.С. Историческая динамика и перспективы России в контексте геополитики Евразии: учебник// Директ-медиа – 2014 г.
49. Савлук А.Н. Перспективный молодежный кадровый резерв государственной службы: вопросы формирования / А. Н. Савлук // Власть. – 2013
50. Савлук, А. Н. Перспективный молодежный кадровый резерв государственной службы: вопросы формирования / А. Н. Савлук // Власть. – 2013. – № 2. – С. 66–68.
51. Селезнёв А.З. Конкурентные позиции и инфраструктура рынка России. М.: Юристъ, 1999г.
52. Соболев Н. А. Модель эффективности государственной службы в России: проблема рефлексии / Соболев Н. А. // Вопр. гос. и муницип. упр. – 2012.
53. Сулемов В.А. Государственная кадровая политика в современной России: Теория, история, новые реалии /; Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации. - 2-е изд., дораб. и доп. - М. : Изд-во РАГС, 2009.
54. Терентьева А.А. Характеристика нормативного правового регулирования поступления на Государственную гражданскую службу РФ – Вопросы науки и образования., 2016 г.
55. Терновая Л. Морфология Государственной службы, 2016 г.

56. Ушвицкий Л.И., Парахина В.Н. Основы теории управления: Учеб. пособие / 2004 г.
57. Финдельман Г. Путь к глобальной конкурентоспособности - Альтернативный менеджмент: Адлер-М Альпина Паблишер, 2016 г.
58. Хайфец Б.А. Импортзамещение и конкурентоспособность. Россия и современный мир. 2016 г.
59. Чекин М. А. Оплата служебной деятельности государственных гражданских служащих России: история, практика, эксперименты, перспективы: монография, Издательский дом Высшей школы экономики, 2014 г.
60. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики. 2008 г.
61. Черкашин П. П. Конкурентоспособность территорий // Лаборатория книги. - 2011 г.
62. Чернова Е.Б. Повышение мотивации труда государственных служащих / Кадровик, 2009 г.
63. Шайтанова Н. А. Непрерывное профессиональное образование и повышение квалификации: содержание, соотношение, терминологический анализ // Образование и саморазвитие. — 2010. — № 3
64. Шайтанова Н. А. Непрерывное профессиональное образование и повышение квалификации: содержание, соотношение, терминологический анализ // Образование и саморазвитие. — 2010.
65. Шастико А.Е. Конкурентоспособность региона: содержание, факторы, политика., 2009 г.
66. Шикарева Е.Е. Имидж государственного служащего: основные характеристики, классификация, этапы реформирования // Полис: политические исследования, 2011 г.
67. Шогенова Л. Ценностная составляющая государственной кадровой политики // Власть. – 2007.

68. Шогенова Л. Ценностная составляющая государственной кадровой политики // Власть. – 2007. - № 12.
69. Шорохов В.П. Колькин, Д.Н. – Оценка конкурентоспособности региона // Проблемы прогнозирования. – 2007
70. Якунин В., Сулакшин С., Тимченко А. Теоретические аспекты проблемы эффективности государственного управления // Власть. – 2006 г.
71. Январёв В.А. Основные теории государственной службы: Изд-СВВЕ, 2007 г.
72. Аналитический портал: Индекс глобальной конкурентоспособности <http://gtmarket.ru/ratings/global-competitiveness-index/info>
73. Научный журнал «Необходимое условие подготовки компетентности специалиста» <https://www.fundamental-research.ru/ru/article/view?i..>
74. Научный журнал/Кирина О.В. Современные тенденции формирования имиджа государственного служащего <https://cyberleninka.ru/article/v/sovremennye-tendentsii-formirovaniya-imidzha-gosudarstvennogo-sluzhashego>
75. Сайт Википедия/Государственный бюджет по странам [https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%BE%D1%81%D1%83%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B9\\_%D1%81%D0%BB%D1%83%D0%B6%D0%B0%D1%89%D0%B8%D0%B9](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%BE%D1%81%D1%83%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D1%81%D0%BB%D1%83%D0%B6%D0%B0%D1%89%D0%B8%D0%B9)
76. Сайт ГИС-Ассоциация <http://www.gisa.ru/47132.html>
77. Сайт Государственной службы РФ <https://gossluzhba.gov.ru/>
78. Сайт Правительства РФ <http://government.ru/>
79. Сайт Президента РФ <http://kremlin.ru/>
80. Федеральная служба государственной статистики <http://www.gks.ru/>