

КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ИССЛЕДОВАНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ВЛАСТИ

Гармидер А.А.¹, Пашенцев А.И.²

¹Институт экономики и управления (структурное подразделение), ФГАОУ ВО КФУ им. В.И. Вернадского
295015, г. Симферополь, ул. Севастопольская, 21/4, e-mail: An111net@mail.ru

²Академия строительства и архитектуры (структурное подразделение), ФГАОУ ВО КФУ им. В.И. Вернадского
295943, г. Симферополь, ул. Киевская, 181, e-mail: aleksandr_pashentsev@mail.ru

Аннотация. Обоснована концептуальная модель исследования конкурентоспособности государственного служащего муниципальных органов власти, представляющая собой сочетание трех блоков характеристик: теоретических, аналитических, практических. Раскрыта сущность понятия конкурентоспособность государственного служащего, обоснована сущностная характеристика каждого составляющего компонента блоков в частности и блоков модели в целом, установлено наличие прямой связи между ними, что позволяет получить объективный результат при рассмотрении объекта исследования.

Ключевые слова: муниципальные органы власти, конкурентоспособность, государственный служащий, модель.

ВВЕДЕНИЕ

Трансформация модели экономического развития России, обусловленная отказом от командно-административной модели и переходом к рыночной ввиду накопившихся в экономике страны негативных социально-экономических эффектов, способствовала формированию устойчивой точки зрения о необходимости в сжатые сроки разработать и реализовать оптимальные методы управления экономикой страны. Рыночная модель экономики предполагает решение ряда задач, связанных не столько с провозглашением отказа от устаревших методов и инструментов управления на микро-мезо-макроуровнях, сколько с созданием объективных условий для развития конкуренции как между субъектами экономической деятельности, так и сотрудниками, включая государственных служащих разного уровня. Это способствовало проведению модернизации вертикальной и горизонтальной системы государственной власти, где определяющим звеном стали региональные органы власти, представленные муниципальными образованиями. Именно на них возложено решение первоочередных задач по обеспечению доверия со стороны населения страны органам государственной исполнительной власти, чего можно добиться последовательной реализацией региональных программ социально-экономического развития. Однако с течением времени ввиду усложнения внутригосударственной политической ситуации, вызванной прежде всего негативным влиянием внешних факторов, к государственным служащим предъявляются более высокие профессиональные требования. Ситуация требует постоянного совершенства деятельности государственного служащего, формирования и развития у него компетенций, позволяющих принимать управленческие решения, отвечающие вызовам в периоде времени. Оценить насколько государственный служащий готов к данной деятельности можно на основе исследования конкурентоспособности, что целесообразно представить в виде концептуальной модели, применимой к служащим разного ранга. Такой подход соответствует принципу объективного соотношения, предусматривающего применение единой системы оценки конкурентоспособности для высшего, среднего и низшего звеньев государственных служащих с последующей идентификацией результатов.

ЦЕЛЬ И ПОСТАНОВКА ЗАДАЧИ ИССЛЕДОВАНИЯ

Целью настоящей статьи является обоснование концептуальной модели исследования конкурентоспособности государственного служащего муниципальных органов власти, что позволит повысить оперативность и объективность оценки уровня их компетентности. Для достижения поставленной цели решены задачи: проведен анализ точек зрения отечественных ученых согласно объекта исследования, разработана структурно-логическая схема концептуальной модели исследования конкурентоспособности государственного служащего муниципальных образований с детальным обоснованием составляющих компонент данной модели.

АНАЛИЗ ПУБЛИКАЦИЙ, МАТЕРИАЛОВ, МЕТОДОВ

Исследованию разных аспектов конкурентоспособности посвящены работы многих отечественных ученых. Детальный анализ научной литературы по теме исследования позволил выявить несколько точек зрения каждая, из которых характеризуется логичностью построения. В настоящее время исследование конкурентоспособности ведется по трем основным направлениям: конкурентоспособность субъекта хозяйствования, конкурентоспособность рабочей силы, конкурентоспособность работника (специалиста). Тематика настоящего исследования находится в поле зрения непосредственно конкурентоспособности специалиста, но с учетом специфики деятельности государственного служащего. В данном случае нужно отметить, что успешная деятельность любого государственного служащего муниципальных органов власти зависит от позитивного сочетания имеющихся у него навыков организационной, профессиональной, коллективной работы, а также качественных характеристик служащего. Обосновать концептуальную модель исследования конкурентоспособности государственного служащего по мнению авторов можно, используя определенный подход. Изучение специальной научной литературы позволило выявить наличие трех принципиальных подходов в исследовании конкурентоспособности специалиста: комплексный, индивидуальный, возможностный.

Сторонниками комплексного подхода являются А.Н. Кара [1], Т.Г. Озерникова [3], С.И. Сотникова [5], которые считают, что конкурентоспособность специалиста целесообразно рассматривать через сочетание качественных характеристик, которых может быть достаточно много, а их позитивный характер только повышает профессиональный уровень специалиста как среди сотрудников коллектива, так и среди услугополучателей. Так А.Н. Кара отмечает, что конкурентоспособность представляет собой некоторый симбиоз «мотивационных, квалификационных, личностных, деловых качеств специалиста, позволяющих ему свободно адаптироваться в профессиональной среде, а также соответствовать требованиям работодателя» [1, с. 47]. Эта точка зрения отличается глубоким смыслом, так как очерчивает вполне определенные требования, предъявляемые к специалисту. В частности мотивационные означают, что он должен быть позитивно восприимчив даже к небольшому поощрению и сделать правильные выводы, а при необходимости внести коррективы в дальнейшее исполнение своих служебных обязанностей. Квалификационные означают, что специалист нацелен на последовательное повышение уровня своей квалификации путем периодического прохождения обучения по разным программам государственных служащих, что расширяет его кругозор и возможности решать самые сложные административные задачи. Деловые характеризуют его возможности работать в единой команде, вносить в деятельность коллектива определенный вклад, способствующий росту авторитета и имиджа коллектива.

Ученый Т.Г. Озерникова отмечает, что «конкурентоспособность представляет собой комплексную характеристику работника, определяющую его сравнительные позиции на внутреннем и внешнем рынке труда по отношению к другим работникам» [3, с. 23]. Здесь можно выделить два принципиальных момента: комплексная характеристика и сравнительные позиции. Это означает, что первый момент предусматривает возможность использовать методику расчета оценки конкурентоспособности специалиста с последующим заключением о его реальных способностях. Второй момент предполагает проведение сопоставления полученных оценок конкурентоспособности специалистов и обоснование возможности распределения их по должностям.

Ученый С.И. Сотникова отмечает, что «конкурентоспособность специалиста характеризуется не только уровнем развития качественных показателей, но и степенью востребованности тех или иных характеристик со стороны рынка» [5, с. 15]. Здесь также можно выделить два принципиальных аспекта, а именно качественные показатели и востребованность рынка. Первый аспект непосредственно отражает профессиональные характеристики специалиста, т.е. такие особенности и навыки, которые позволяют ему преобладать над потенциальными конкурентами и рассчитывать на получение реальных предложений карьерного роста. В свою очередь второй аспект свидетельствует о формировании на рынке таких требований к качественной составляющей специалиста, которые соответствуют имеющимся навыкам и компетенциям специалиста.

Сторонниками индивидуального подхода являются Б.М. Теплов [6], Р.И. Уфимцев [7], которые считают, что оценить конкурентоспособность государственного служащего можно через призму анализа его психологических особенностей. Так Б.М. Теплов отмечает, что «индивидуально-психологические особенности имеют прямое отношение к успешности выполнения деятельности, которые нарабатываются в процессе обучения, профессиональной и социальной реализации» [6, с.7]. Как видим ученый делает акцент на изучение двух разновидностей особенностей специалиста, а именно индивидуальных,

присущих непосредственно данному человеку, что выделяет его из общего окружения в коллективе и психологических оценить, которые можно по поведению, его участию в решении задач.

При этом дать оценку конкурентоспособности государственного служащего необходимо на основе анализа двух указанных выше составляющих. В данном случае возможны варианты развития ситуации:

- положительный, когда и индивидуальные, и психологические особенности специалиста оцениваются исключительно с позитивной стороны;
- отрицательный, когда и индивидуальные, и психологические особенности специалиста оцениваются исключительно с негативной стороны;
- положительно-отрицательный, когда одна из составляющих оценивается с позитивной стороны, а другая с отрицательной. Здесь возникают определенные трудности с обоснованием окончательной оценки конкурентоспособности специалиста.

Конкурентоспособность специалиста с позиции личностных особенностей рассматривает Р.И. Уфимцев. Его точка зрения состоит в применении психологических методов оценки способностей специалиста и на этой основе осуществить подбор государственных служащих на определенные должности. В частности он отмечает, что «изучение прежде всего психологических особенностей характера и поведения человека в сложных ситуациях может предоставить тот материал исходных данных, который позволит оценить компетентность и возможность в ближайшей перспективе развиваться в профессиональном направлении» [7, с. 33]. Авторы считают, что данная точка зрения является дискуссионной, так как психологические особенности специалиста характеризуют его возможности адаптироваться в сложной производственной обстановке, сгладить возможный конфликт в коллективе, проявить гибкость в решении спорного вопроса. На наш взгляд, целесообразно делать акцент на изучение профессиональных способностей специалиста, используя аппарат психологии, для чего можно использовать психологические карты, тесты.

Сторонниками подхода возможностей являются В.Л. Полукаров [4], Ю.В. Немцева [2], отстаивающие точку зрения согласно, которой оценивать конкурентоспособность специалиста необходимо исключительно по результатам его деятельности в периоде времени. Здесь все специалисты поставлены в одинаковые условия - производственные, они решают задачи согласно своих должностных обязанностей и во времени могут проявить свои наилучшие качества. Относительно периода времени высказываются разные предположения, а именно, если оценка производится поквартально, или в течение полгода, то это свидетельствует о творческом поиске руководителя качественного состава структурного подразделения. Так В.Л. Полукаров отмечает, что «непосредственно результат работы работника по итогам определенного периода времени, выраженный в виде абсолютного или относительного показателя наглядно доказывает его возможности работать в данной должности» [4, с. 89]. Эта точка зрения предусматривает использование некоторого методического подхода к расчету конкурентоспособности специалиста объективность, которого зависит от полноты базы данных. Практически идентичную точку зрения высказывает Ю.В. Немцева, которая отмечает, что «конкурентоспособность работника может быть оценена только по результатам работы с помощью системы показателей» [2, с. 26]. Можно согласиться с данной точкой зрения, так как при наличии расчетных показателей, отражающих разные качественные особенности деятельности государственного служащего, можно сделать выводы об уровне профессиональных навыков. Систематизация результатов анализа подходов к исследованию конкурентоспособности специалиста представлена в таблице 1.

Таблица 1.

Характеристика подходов к исследованию конкурентоспособности специалиста

№	ФИО ученого	Подход	Ключевая позиция	Характеристика
1	Кара А.Н	Комплексный	Сочетание качественных характеристик	Изучение мотивационных, квалификационных, личностных, деловых качеств специалиста
2	Озерникова Т.Г.			
3	Сотникова Б.М.			
4	Теплов Б.М.	Индивидуальный	Индивидуально-психологические, личностные особенности	Оценка компетентности специалиста через исследование психологических и личностных особенностей
5	Уфимцев Р.И.			
6	Полукаров В.Л.	Возможностей	Результат деятельности в периоде времени	Использование системы показателей, оценивающей результативность работы специалиста
7	Немцева Ю.В.			

ОСНОВНОЙ МАТЕРИАЛ

Согласно должностных обязанностей государственный служащий выполняет определенные функции, которые с одной стороны отличаются предписывающим характером, а с другой стороны требуют постоянного совершенства ввиду происходящих изменений в социально-экономической ситуации страны. Это приводит к необходимости постоянного совершенства как методов работы, так и повышения уровня квалификации специалиста. В этой связи возникает необходимость разработки некоторого подхода, позволяющего в оперативном порядке оценить потенциальные возможности работника государственной службы. При этом акцент целесообразно сделать на качественных особенностях, которые отражают уровень его компетентности. Нужно отметить, что этот подход должен отличаться универсальностью, т.е. его можно применить для оценки профессиональных способностей государственных служащих муниципальных органов власти разного уровня. Данный подход предпочтительно представить в виде некоторой структурно-логической схемы построения, которой целесообразно выполнить в виде блоков, имеющих прямые последовательные связи между собой. Наличие прямых связей подчеркивает необходимость последовательного решения задач, представленных в каждом блоке. При этом только полное решение задач на предыдущем блоке предоставляет возможность решения задач, очерченных на последующем блоке. На взгляд авторов подход к оценке профессиональных способностей государственного служащего муниципальных органов власти можно представить в виде концептуальной модели. Как известно концепция рассматривается с позиции некоторого «комплекса взглядов на что-либо, связанных между собой и образующих взаимосвязанную систему, способ охарактеризовать некоторое явление» [8]. В свою очередь понятие модель можно охарактеризовать как «систему исследование, которой является инструментом для получения достоверной информации о другой системе» [9]. Тогда используя эти трактовки можно предположить, что концептуальная модель представляет собой совокупность конструктивных элементов, позволяющих обосновать объект исследования. Учитывая, что в нашем случае объектом исследования выступает конкурентоспособность государственного служащего, то эта модель должна включать в себя взаимосвязанные и взаимодополняющие элементы количество, которых может быть разным, исходя из необходимости детализации рассматриваемого вопроса. Конкурентоспособность государственного служащего можно рассматривать как «способности к индивидуальным достижениям в трудовой деятельности, представляющим собой вклад в достижение организационных целей наиболее эффективным способом» [10]. Таким образом, концептуальную модель конкурентоспособности государственного служащего муниципальных органов власти можно рассматривать как совокупность аспектных взглядов для индивидуальной оценки профессиональных способностей специалиста. Данная модель должна быть дискриптивной, т.е. описательной, что позволяет обосновать все конструктивные элементы, входящие в нее (рис. 1.).

Данная модель состоит из трех блоков: теоретического, аналитического, практического, названных согласно смысловой характеристике и указывающих на направление исследования. Количество конструктивных элементов каждого блока отвечает требованиям компактности и читаемости, что позволяет выдержать логику исследования. Расположение блоков подчеркивает последовательность выполнения исследования и постепенный переход к более высокому уровню решения поставленной задачи. Нужно отметить, что объективный результат может быть достигнут только в случае детального исследования по конструктивному элементу блока.

Первый блок предоставляет информацию о сущности и назначении теоретических исследований конкурентоспособности государственного служащего муниципальных органов власти, для чего необходимо охарактеризовать каждый конструктивный элемент. Этот блок состоит из семи составляющих название каждого из, которых раскрывает собственную смысловую характеристику. Целевая установка подчеркивает устремление специалиста добиться успеха в конкурсе на замещение вакантной должности государственного служащего. При этом по характеру ее достижения целевую установку можно подразделить на вида: объективная и субъективная. Первый вид предполагает наличие у специалиста реальных шансов, что обусловлено обладанием профессиональных качеств. Это означает, что специалист обладает определенным уровнем эрудиции, навыками и способностями, которые соответствуют запросам муниципального образования в текущий момент времени. Второй вид предполагает, что специалист может достичь поставленной цели, но при наличии для него благоприятных условий, что выражается в снижении качественно-количественного аспекта конкурсантов и снижении требований со стороны муниципалитета.

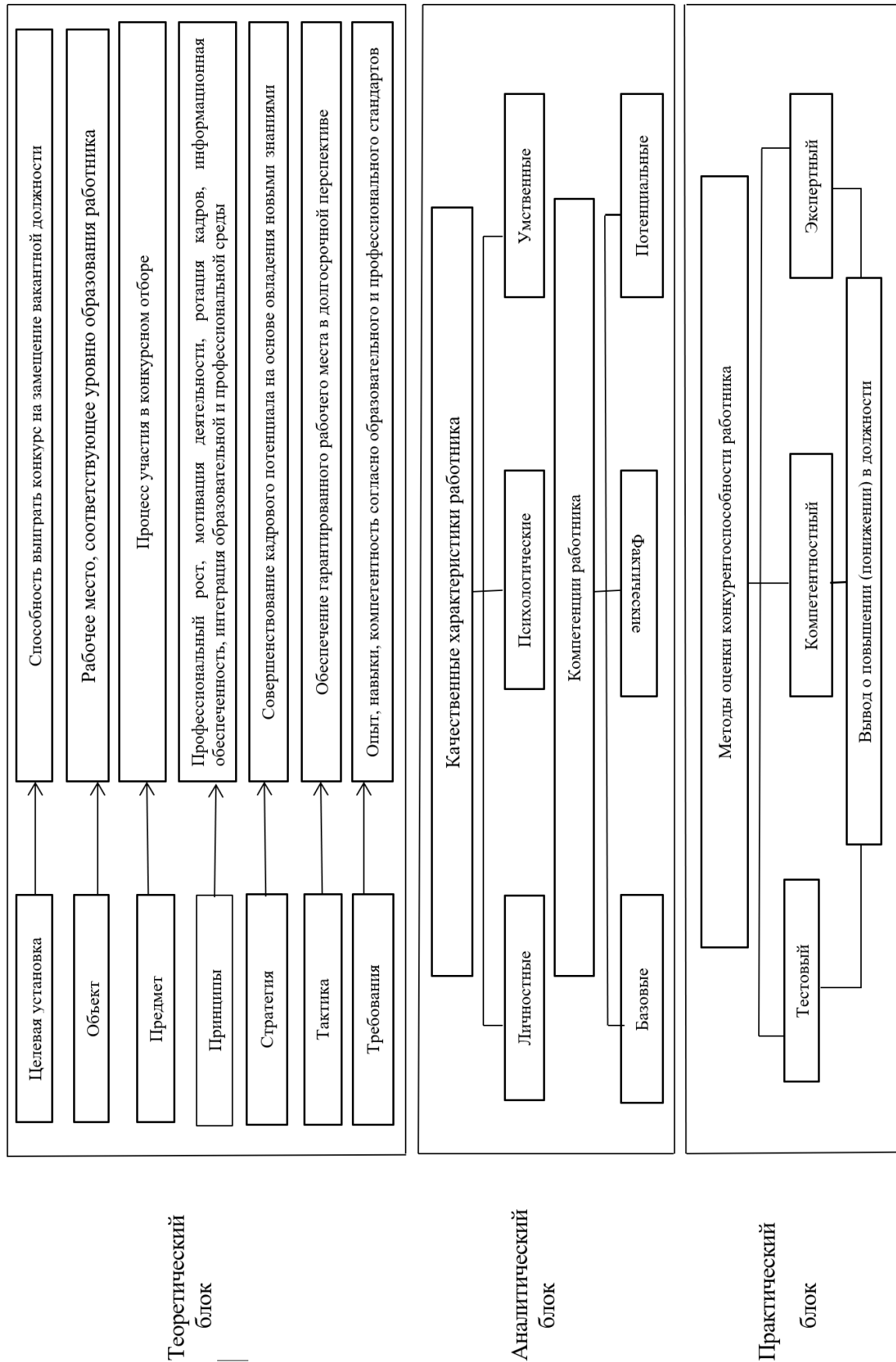


Рис. 1. Концептуальная модель исследования конкурентоспособности государственного служащего муниципальных органов власти

Объектом является конкретное рабочее место, соответствующее уровню образования специалиста. Здесь нужно выделить два подхода к обозначению рабочего места, что крайне важно для специалиста. Прямой подход означает, что имеющиеся у специалиста образование и профессиональные навыки, и способности в абсолютном выражении соответствуют запросам муниципального образования. Такой специалист приступает к выполнению своих обязанностей непосредственно и работает согласно должностных инструкций. Уровень профессионализма достаточен для выполнения самых сложных задач. Косвенный подход означает, что к специалисту предъявляются относительные требования, т.е. муниципалитет вполне устраивает его уровень образования, а профессиональные навыки можно повысить путем постепенного участия специалиста в программах повышения уровня квалификации. Нужно отметить, что первый подход целесообразно применить для государственных служащих высшего и среднего звена, а второй – для специалиста низшего звена. Предмет в данном случае характеризует сам процесс участия специалиста в конкурсном отборе, но процедура его проведения должна проходить в строгом соответствии с регламентом, который разработан и утвержден в муниципальном образовании согласно действующего законодательства. При этом специалист, претендующий на определенную должность государственного служащего муниципальных органов власти должен иметь возможность заранее ознакомиться с регламентом его проведения. Принципы можно рассматривать с точки зрения реальных возможностей для государственного служащего добиться высоких результатов в работе на конкретной должности. При этом результативность может явиться определяющим фактором, позволяющим ему рассчитывать на повышение ранга и должности. Наличие разнообразия принципов свидетельствует о предъявлении к специалисту растущих требований в процессе трудовой деятельности. Это означает, что государственный служащий должен постоянно совершенствоваться и стремиться повысить свой уровень профессионализма, что позволит ему рассчитывать на карьерный рост. Поэтому профессиональный рост целесообразно рассматривать с позиции накопления специалистом опыта, знаний, навыков, что позволит ему повысить рейтинг за счет позитивно решенных заданий. Это является основанием для проведения ротации кадров муниципальных органов власти, т.е. по результатам оценки уровня профессионализма наиболее способным работникам могут быть предложены более высокие должности, включая руководящие. Это наглядно свидетельствует о достаточно высоком уровне конкурентоспособности государственного служащего, который достиг такого уровня, который позволяет ему выступать в качестве руководителя структурного подразделения муниципалитета. Принцип мотивации деятельности государственного служащего можно рассматривать с позиции личной заинтересованности в результатах работы в коллективе, что отражается на имидже, авторитете как профессионала, а также материальном вознаграждении. При этом нужно акцентировать внимание на создание такой системы мотивации, которая бы способствовала раскрытию профессиональных способностей государственного служащего. Но при этом нужно купировать создание атмосферы в коллективе, когда работники готовы проявить свои лучшие профессиональные способности только в случае материального вознаграждения. Такая ситуация может привести к конфликту в коллективе и образованию групп с неформальным руководителем структурного подразделения муниципалитета, что негативно отразится на качественной составляющей его деятельности. Информационное обеспечение, представляющее собой наличие базы первичных данных о специалисте и рассматривается как основа для изучения его профессиональных способностей. К ней предъявляются определенные требования относительно полноты, периодичности поступления и обновления, объективности. Такая база данных должна храниться в отделе кадров муниципального образования и имеет исключительно внутреннее пользование. Вместе в ней нужно отражать результаты повышения квалификации, характеризующие приобретение специалистом новых знаний, позитивно сказывающиеся на уровне конкурентоспособности. Принцип интеграции образовательной и профессиональной среды предусматривает применение в муниципалитете программ повышения уровня квалификации, что предполагает овладение новых знаний, в том числе и программном обеспечении. Как правило, такие программы сочетают теоретический и практический курс и направлены на приобретение специалистом навыков, что позволит ему повысить уровень конкурентоспособности. Здесь целесообразно оценить приобретенные навыки, что с нашей точки зрения можно осуществить с помощью тестов и собеседования. Однако наиболее действенным является решение ситуационных задач, что позволит специалисту продемонстрировать быстроту мышления, возможности анализа сложных ситуаций. Наличие позитивного результата у специалистов свидетельствует о реализации в муниципальном образовании стратегии совершенствования кадрового потенциала на основе овладения новыми знаниями. Тактика рассматривается как совокупность действий государственного служащего для обеспечения гарантированного рабочего места, что можно осуществить, используя два подхода:

индивидуальный и коллективный. Первый основан на личной инициативе специалиста овладеть новыми знаниями, повысить уровень профессионализма, развить свои компетенции для повышения конкурентоспособности. Второй подход основывается на соблюдении предписаний руководства муниципального образования относительно участия в программах повышения квалификации в строгом соответствии с необходимой периодичностью.

Аналитический блок направлен на изучение способностей специалиста с целью выявления его потенциальных возможностей и целесообразности использования на определенной должности. В этом случае акцент делается на изучение двух видов характеристик: личностных и компетентностных. Изучение первых предусматривает определение психологического портрета специалиста, а вторых – определение уровня профессиональных способностей. При этом первично изучаются его качественные характеристики и только в случае получения позитивной оценки, удовлетворяющей муниципальные органы власти, в дальнейшем детально изучаются характеристики компетенции. Качественные характеристики включают в себя: личностные, психологические, умственные. Личностные предоставляют общую информацию о специалисте, включающей в себя объем данных индивидуального характера: пол, возраст, семейное положение, трудовой стаж, места работы и должности, состояние здоровья, регулярность использования отпуска, количество дней проведенных на больничном, увлечения и хобби. Анализ этих данных позволяет оценить возможность использования специалиста на определенной должности с максимальной нагрузкой, личного отношения к поддержанию высокой физической формы. Изучение психологических характеристик направлено на исследование потенциальных возможностей работать в едином коллективе и преследует цель составить психологический портрет специалиста. Это делается для выяснения особенностей характера человека с точки зрения его предрасположенности к конфликтным ситуациям. При этом при получении позитивного психологического портрета необходимо обратить внимание на черты характера, способствующие формированию и развитию имиджа специалиста: культура речи и общения, коммуникабельность, креативность. Первичную информацию об умственных характеристиках специалиста можно получить согласно данным о профессиональном высшем образовании (основного и дополнительного), наличия ученой степени и ученого звания, публикации научных работ в периодических изданиях, программ повышения квалификации. При этом получить достоверную информацию об уровне знаний, соответствующих базовому высшему и научному образованию можно путем проведения собеседования и тестовых заданий в зависимости от того, на какую должность претендует специалист.

Оценка уровня компетенции специалиста включает в себя исследование базовых, фактических и потенциальных способностей. Возможна ситуация, когда для получения объективного представления об уровне профессионализма специалиста вполне достаточно исследования только базовых характеристик, т.е. данных о базовом образовании, что осуществляется путем собеседования с работниками отдела кадров муниципального образования. Для оценки фактических способностей целесообразно использовать ситуационные задания, что позволяет выявить способности специалиста быстро, правильно мыслить и принимать решения. Исследование потенциальных способностей специалиста проводится, применяя психолого-ситуационный подход, что предусматривает проведение теоретико-практических упражнений. Теоретические предполагают использование психологических тестов, позволяющих сделать вывод об уровне устойчивости и самообладании в трудных производственных ситуациях. Практические упражнения предусматривают решение ситуационных задач повышенной сложности, что позволяет выявить способности специалиста мыслить адекватно в складывающейся ситуации.

Практический блок позволяет провести оценку конкурентоспособности государственного служащего муниципальных органов власти, используя собранную и обработанную информацию в теоретическом и аналитическом блоках. Этот блок является расчетным, что подразумевает применение некоторого метода проведения вычислений, который должен отличаться практичностью и в полной мере использовать собранную информацию. Тестовый метод подразумевает использование системы тестов, отличающихся теоретико-практическим характером и позволяющих оценить уровень эрудиции специалиста. При этом тестирование не лишено доли субъективизма, состоящее в проявлении фактора случайности выбора правильного ответа. Метод экспертов подразумевает привлечение 3-5 экспертов, являющихся специалистами в области государственного и муниципального управления, для формирования единой объективной оценки уровня конкурентоспособности специалиста. При этом уровень объективности можно обеспечить

применяя коэффициент конкордации, отражающий уровень согласованности точек зрения экспертов относительно рассматриваемого вопроса.

$$W = 12 \cdot S \cdot m^2 (n^3 - n); \quad (1)$$

где m – число экспертов в группе; n – число исследуемых факторов; S – сумма квадратов отклонений от среднего.

Метод компетенций основывается на разработке перечня компетенций с определением показателя весовой значимости каждого из них, что позволяет использовать интегральный подход в определении комплексного показателя конкурентоспособности государственного служащего. При этом в качестве профессиональных компетенций специалиста можно рассматривать: профессиональный стаж работы, способность к инновациям, творческое мышление, демократичность управления, деловая энергичность, базовое профессиональное образование.

ВЫВОД

Разработана концептуальная модель исследования конкурентоспособности государственного служащего муниципальных органов власти, состоящая из трех блоков: теоретического, аналитического, практического. Первый блок направлен на теоретическое обоснование необходимости оценки конкурентоспособности государственного служащего, второй направлен на изучение профессиональных способностей и выявление возможностей привлечь его к деятельности на определенной должности, третий блок направлен на практическое применение методов к оценке конкурентоспособности государственного служащего.

ПЕРСПЕКТИВЫ ДАЛЬНЕЙШИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

Концептуальная модель может быть положена в основу разработки методологического подхода к оценке конкурентоспособности государственного служащего муниципальных органов власти на основе интегрального метода. Это позволяет разработать систему единичных показателей, отражающих минимаксные характеристики деятельности государственного служащего. Окончательный вывод относительно уровня конкурентоспособности целесообразно представить в виде шкалы идентификации, представленной в виде интервальных оценок с развернутой характеристикой каждого из них.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кара, А. Н. Пирамида конкурентоспособности рабочей силы: уровни построения и их логическая взаимосвязь / А. Н. Кара, Е. Ю. Кузнецова // Проблемы современной экономики. – 2011. – № 1. – С.46–49.
2. Немцева Ю.В. Конкуренция персонала: методическое обоснование / Ю.В. Немцева // Проблемы теории и практики управления. – 2009. – № 2. – С. 23-28.
3. Озерникова, Т. Г. Конкурентоспособность работника: понятие, исследование, управление / Т.Г. Озерникова, Н. Н. Даниленко, С. В. Кравцевич. – Иркутск: БГУЭП, 2007. – 256 с.
4. Полукаров, В.П. Конкурентоспособность персонала предприятия / В.П. Полукаров. – Волгоград: Мир, 2015. – 244 с.
5. Сотникова, С. И. Конкурентоспособность персонала как объект управления / С. И. Сотникова, Ю. В. Немцева // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2012. – № 4. – С. 12-19
6. Теплов, Б. М. Способности и одаренность: ученые записки Государственного научно-исследовательского института психологии, Т. 2. / Б. М. Теплов. – М.: 2017. – С. 3 – 9.
7. Уфимцев, Р.И. Кадровый потенциал: монография / П.И. Уфимцев.– Новосибирск: Обозрение, 2016. – 228с.
8. Википедия. Понятийный аппарат «концепция».-Режим доступа к информационному массиву. <https://go.mail.ru/search?fm=1&q=%D1%81%D1%83%D1%89%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C%20%D0%BF%D0%BE%D0%BD%D1%8F%D1%82%D0%B8%D1%8F%20%D0%BA%D0>

9. Википедия. Понятийный аппарат «модель».- Режим доступа к массиву информации <https://go.mail.ru/search BE%D0%BD%D1%86%D0%B5%D0%BF%D1%86%8%D1%8F&sf=10>

10. Википедия. Понятийный аппарат «конкурентоспособность».-Режим доступа к информационному массиву. http://referatwork.ru/upravlenie_karieroi/section-16.html

CONCEPTUAL MODEL OF RESEARCHING THE COMPETITIVENESS OF A CIVIL SERVANT OF MUNICIPAL AUTHORITIES

Garmider A.A., Pashentsev A.I.

V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Crimea

Abstract. The conceptual model of researching the competitiveness of a public servant of municipal bodies has been substantiated power, which is a combination of three blocks: theoretical, analytical, practical. The essence of the concept of competitiveness of a civil servant is revealed, the essential characteristics of each component of the block in particular and the blocks of the model as a whole are substantiated, the presence of a direct connection between them is established, which makes it possible to obtain an objective result when considering the object of research.

Key words: municipal authorities , competitiveness, civil servant, model.