

На правах рукописи

ГОНИН ДМИТРИЙ ВАЛЕРЬЕВИЧ

**РАЗРАБОТКА МЕХАНИЗМА ПОВЫШЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ НА ОСНОВЕ РАЗВИТИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ**

**Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(региональная экономика)**

АВТОРЕФЕРАТ

**диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук**

Санкт-Петербург – 2020

Работа выполнена в Федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого»

Научный руководитель доктор экономических наук, доцент
Кичигин Олег Эмильевич

Официальные оппоненты: **Горовой Александр Андреевич** – доктор экономических наук, доцент, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский университет ИТМО», профессор факультета технологического менеджмента и инноваций

Яшин Сергей Николаевич – доктор экономических наук, профессор, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского», Институт экономики и предпринимательства, заведующий кафедрой менеджмента и государственного управления

Ведущая организация Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Орловский государственный университет экономики и торговли»

Защита диссертации состоится «26» мая 2020 г. в 15.00 часов на заседании диссертационного совета Д 002.079.01 в Институте проблем региональной экономики РАН, по адресу: 190013, Санкт-Петербург, ул. Серпуховская, д.38.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Института проблем региональной экономики РАН и на сайте <http://www.iresras.ru/>

Автореферат разослан «__» _____ 2020 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета
кандидат экономических наук
старший научный сотрудник

Шабунина Т.В.

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы диссертационного исследования. В современных условиях происходит переоценка приоритетных направлений социально-экономического развития общества и государства. На первые места выходят регулирование и поддержка отношений, связанных с формированием человеческого капитала. Научные знания и интеллектуальный капитал субъектов регионального развития становятся основным фактором формирования их конкурентоспособности на микро, мезо и макроэкономическом уровне. Исследование человеческого капитала в сфере государственного управления представляется новым, перспективным направлением, которое характеризуется устойчивой связью с процессами формирования и реализации государственных программ, направленных на развитие региональной экономики. Это определяет ключевую роль человеческого капитала в процессе повышения региональной конкурентоспособности, а его развитие является ключевым направлением повышения эффективности государственного управления. Актуальность темы диссертационной работы позволила определить цель, задачи, предмет и объект исследования.

Степень разработанности научной проблемы. Теоретические, методологические и организационно – экономические проблемы управления человеческим капиталом рассмотрены в трудах А. Смита, Л. Вальраса, К. Маркса, Ф. Энгельса, Г. Беккера, А.Б. Докторовича, С.А. Дятлова, Б.С. Жихаревича, О.В. Заборовской, С.А. Иванова, А.Д. Евменова, Р.М. Нуреева, Л.Г. Симкиной, А.И. Лукьянова, А.Д. Шматко и др. Теоретические проблемы развития конкуренции рассмотрены в трудах М. Портера, А. Маршалла, Э.Н. Кроливецкого, Д.Г. Родионова и др. Проблемам социально-экономического развития регионов и повышению их конкурентоспособности посвящены работы Н.В. Афанасьевой, Б.М. Гринчеля, А.А. Горового, М.А. Гусакова, Г.В. Дваса, М.Ф. Замятиной, Р.И. Капелюшникова, О.Э. Кичигина, С.В. Кузнецова, Н.М. Межевича, А.Б. Мотгаевой, А.А. Румянцева, А.М. Ходачека и др.

Современные исследования в области формирования и управления региональной конкурентоспособностью предполагают широкий набор механизмов, основанных на использовании ресурсной базы региона при реализации различных стратегий социально-экономического регионального развития. При этом результат государственного управления во многом зависит от уровня профессиональной подготовки государственных служащих. В этом смысле вопросы оценки и влияния человеческого капитала в сфере государственного управления на процесс повышения региональной конкурентоспособности требуют дополнительного исследования.

Цель диссертационного исследования состоит в разработке и обосновании теоретических и методических положений по формированию механизма повышения региональной конкурентоспособности на основе развития человеческого капитала в сфере государственного управления.

Эту цель конкретизируют следующие **задачи исследования:**

1. Уточнить понятие «человеческий капитал государственного служащего».

2. Категоризировать понятия «человеческий капитал государственного управления» и «человеческий капитал *в сфере* государственного управления».

3. Разработать и обосновать систему критериев и показателей оценки человеческого капитала в сфере государственного управления.

4. Предложить модель и разработать методику оценки человеческого капитала в сфере государственного управления в виде структурно-организационного элемента механизма повышения региональной конкурентоспособности.

5. На примере Санкт-Петербурга рассчитать индекс развития человеческого капитала в сфере государственного управления, проанализировать динамику его изменений и наличие зависимости между его величиной и уровнем регионального развития.

6. Разработать механизм повышения региональной конкурентоспособности на основе развития человеческого капитала в сфере государственного управления.

Объектом диссертационного исследования является человеческий капитал в сфере государственного управления и его развитие как основа повышения региональной конкурентоспособности.

Предметом исследования являются организационно-управленческие отношения, возникающие в процессе формирования механизма повышения региональной конкурентоспособности на основе развития человеческого капитала в сфере государственного управления.

Теоретической и методологической основой диссертационного исследования стали труды отечественных и зарубежных исследователей по вопросам регионального развития, а также управления человеческим капиталом. Для решения теоретических и прикладных задач широко применялись общенаучные методы исследования, методы системного и сравнительного анализа, экспертных оценок, методы теории человеческого капитала и ряд других.

Информационной базой исследования послужили нормативные правовые акты в области формирования национальной и региональной социально-экономической политики, государственные программы Санкт-Петербурга, статистические данные Федеральной службы государственной статистики, информация официальных сайтов Министерства экономического развития Российской Федерации, Министерства промышленности и торговли Российской Федерации, Администрации Санкт-Петербурга, экспертно-аналитические обзоры.

Обоснованность и достоверность результатов исследования обеспечиваются:

- использованием в качестве теоретической и методологической основы результатов исследований отечественных и зарубежных учёных по проблемам развития человеческого капитала как фактора управления региональным развитием и региональной конкурентоспособностью;

- корректным использованием методов сбора и обработки информации, включая общие и специальные методы научного познания;
- апробацией полученных результатов исследования на международных и научно-практических конференциях и отражением основных результатов исследования в публикациях автора.

Соответствие диссертационного исследования Паспорту научной специальности. Диссертация по объекту, предмету и цели исследования соответствует следующим пунктам специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (региональная экономика):

3.14 «Проблемы устойчивого сбалансированного развития регионов; мониторинг экономического и социального развития регионов»;

3.19 «Разработка методологии анализа и методики оценки функционирования корпоративных структур, малого и среднего бизнеса, предприятий общественного сектора и некоммерческих организаций в регионах и муниципалитетах. Проблемы рационального использования региональных материальных и нематериальных активов – природных ресурсов, материально-технической базы, человеческого капитала и др.»;

3.21. «Организация и оценка эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и администраций муниципальных образований; применение таких оценок в системе государственного управления и контроля»;

3.22. «Эффективность использования материальных и нематериальных факторов развития региональной экономики. Закономерности и особенности организации и управления экономическими структурами в регионах. Абсолютные и относительные преимущества региональных экономических кластеров. Исследование проблем производственной, транспортной, энергетической, социальной и рыночной инфраструктуры в регионах».

Научная новизна диссертационной работы заключается в обосновании теоретических и методических положений по формированию механизма повышения региональной конкурентоспособности, основанного на уровне развития человеческого капитала в сфере государственного управления, результативность и эффективность которого определяется: 1. непрерывностью процесса профессионального развития государственных служащих, отражающего основные тенденции регионального развития; 2. выбором способов и направлений принятия управленческих решений по региональному развитию в зависимости от уровня развития человеческого капитала в сфере государственного управления.

Наиболее существенные результаты исследования, обладающие научной новизной и полученные лично соискателем:

1. Предложено определение человеческого капитала государственного служащего, под которым понимается совокупность компетенций (знаний, умений, навыков) в виде накопленного человеческого потенциала, который отражает уровень его профессионального развития. Являясь конкурентным преимуществом в отношениях между субъектами регионального развития, человеческий капитал государственного служащего генерирует личный и

общественный доход в виде формирования общественных благ, способствуя повышению уровня региональной конкурентоспособности. При этом возникающая взаимная зависимость между достигнутыми результатами регионального развития и уровнем развития человеческого капитала в сфере государственного управления формирует мультипликативный эффект процессов развития региональной конкурентоспособности.

2. Категоризированы понятия «человеческий капитал государственного управления» и «человеческий капитал в сфере государственного управления», отражающие природу возникновения субъектно-объектных отношений между государственным служащим и системой органов государственной власти как субъектов, создающих и развивающих человеческий капитал в процессе формирования и реализации процессов государственного управления, представляющих собой объекты права собственности.

3. Разработана и обоснована система критериев и показателей оценки человеческого капитала в сфере государственного управления, интегральным показателем которой является индекс развития человеческого капитала в сфере государственного управления (ИРЧК), включающий образовательный, профессиональный и научный уровни, рассчитываемый для различных категорий и групп должностей государственных служащих, участвующих в сфере государственного управления региональным развитием.

4. Предложена модель и разработана методика оценки человеческого капитала в сфере государственного управления. Модель представляет собой структурно-организационный элемент механизма повышения региональной конкурентоспособности и является алгоритмом, регламентирующим поэтапную деятельность субъектов государственной службы в процессе оценки человеческого капитала в сфере государственного управления. В отличие от имеющихся общих методик оценки человеческого капитала разработанная методика учитывает профессиональную составляющую подготовки государственных служащих, эффективная деятельность которых является фактором повышения региональной конкурентоспособности.

5. Разработан организационно-управленческий механизм повышения региональной конкурентоспособности на основе развития человеческого капитала в сфере государственного управления, отличительной особенностью которого является возможность повышения уровня региональной конкурентоспособности за счёт целенаправленного регулирования профессиональной подготовки государственных служащих, участвующих в управлении процессами социально-экономического регионального развития.

Теоретическая значимость результатов исследования заключается в систематизации и развитии концептуальных положений теоретико-методической базы обеспечения конкурентоспособности региональной экономики.

Практическая значимость результатов исследования заключается в том, что положения диссертации могут быть использованы при разработке организационно-управленческих и нормативно-правовых механизмов регионального развития на основе непрерывного профессионального развития

государственных служащих, а также при анализе эффективности и результативности их деятельности. Разработки диссертационного исследования могут быть использованы при внедрении автоматизированных систем по оценке и анализу потенциального уровня региональной конкурентоспособности. Предложенные в работе рекомендации целесообразно учитывать при разработке программ дополнительного профессионального образования государственных служащих.

Апробация результатов диссертационного исследования.

Аналитические, методические и практические материалы диссертационного исследования используются в учебном процессе в Высшей инженерно-экономической школе Института промышленного менеджмента, экономики и торговли ФГБОУ ВО «СПбПУ» по направлению 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» при чтении курса «Кадровая работа и кадровый аудит в органах государственного и муниципального управления», «Тренинг управленческих компетенций государственного и муниципального служащего». Основные результаты исследования используются при определении приоритетных направлений развития системы дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга.

Публикации результатов исследования. По теме диссертации опубликовано 10 печатных работ общим объёмом 4,38 п.л. (авторских – 3,92 п.л.), из них 6 работ в изданиях, включенных в перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, рекомендованных ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации, отражающих основное содержание диссертационной работы.

Объем и структура диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, включающего 242 источника, 6 приложений. Основное содержание диссертации изложено на 198 страницах и включает 15 рисунков и 33 таблицы.

II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Предложена авторская трактовка определения человеческого капитала государственного служащего.

В исследовании обосновано положение о том, что прежде, чем человеческий капитал начнет приносить доход своему владельцу, ему необходимо пройти стадии формирования и накопления. Именно этот процесс понимается нами под формированием человеческого потенциала. С того момента, когда способности человека начинают генерировать личный и общественный доход в виде формирования общественных благ, человеческий потенциал обретает форму человеческого капитала (рисунок 1).

В этом смысле, человеческий потенциал представляет собой механизм накопления человеческого капитала до уровня, позволяющего его применение в качестве инструмента общественных отношений (в широком смысле) и в качестве инструмента государственного управления (в узком смысле).

Как динамичная категория человеческий потенциал выражает наиболее общие свойства, а также механизмы формирования и развития человеческого капитала. В свою очередь человеческий капитал как инструмент общественных взаимоотношений формирует конкурентные преимущества субъекта, осуществляющего различные виды социально-экономического обмена.



Рисунок 1 - Механизм накопления человеческого капитала

Как инструмент общественных отношений человеческий капитал государственного служащего представляет собой совокупность компетенций, необходимых государственному служащему для реализации им функциональных обязанностей в процессе управления региональным развитием и процессе формирования системы органов государственной власти.

Таким образом, человеческий капитал государственного служащего является совокупностью компетенций в виде накопленного человеческого потенциала, который отражает уровень его профессионального развития. При этом возникающая взаимная зависимость между достигнутыми результатами регионального развития и уровнем развития человеческого капитала государственного управления (в сфере государственного управления) формирует мультипликативный эффект процессов развития региональной конкурентоспособности. Данное определение позволяет раскрыть: 1. специфику деятельности государственных служащих, участвующих в процессе регионального развития, а также предложить механизм оценки человеческого капитала государственных служащих для формирования рекомендаций по вопросам их профессионального развития; 2. природу проявления человеческого капитала как мультипликатора социально-экономического регионального развития и способствует формированию механизмов, направленных на развитие региональной конкурентоспособности.

2. Категоризированы понятия «человеческий капитал государственного управления» и «человеческий капитал в сфере государственного управления».

Категоризация понятий «человеческий капитал государственного управления» и «человеческий капитал в сфере государственного управления» отражает природу возникновения субъектно-объектных отношений между государственным служащим и системой органов государственной власти как субъектов, создающих и развивающих человеческий капитал в процессе формирования и реализации процессов государственного управления, представляющих собой объекты права собственности (таблица 1).

Таблица 1 - Результаты субъектно-объектного анализа понятия «человеческий капитал» в системе государственного управления

Государственное управление как орган государственной власти	Государственное управление как процесс формирования органа государственной власти	Государственное управление как процесс регионального развития
Человеческий капитал		
объект	объект	объект
Государственный служащий		
субъект	субъект	субъект
Государственное управление		
субъект	объект	объект
Человеческий капитал государственного служащего как категория государственного управления		
Человеческий капитал государственного управления	Человеческий капитал в <i>сфере</i> государственного управления	Человеческий капитал в сфере государственного управления

Человеческий капитал по природе своего формирования является объектом, права собственности на который принадлежат государственному служащему. При этом развитие человеческого капитала определяет эффективность и результативность деятельности государственного служащего как субъекта, одновременно участвующего: а. в процессе формирования исполнительного органа государственной власти; б. в процессе управления этим органом социально-экономическим региональным развитием. В этом смысле человеческий капитал государственного служащего является объектом, права собственности на который одновременно принадлежат государственному служащему (субъекту права) и исполнительному органу государственной власти (субъекту права) (рис. 2).

Под человеческим капиталом государственного управления понимается человеческий капитал, субъектом которого выступает государственное управление, представляющее собой орган (систему органов) государственной власти, осуществляющий разработку правил формирования и механизмов оценки развития человеческого капитала как совокупности компетенций, которые необходимы государственному служащему для выполнения своих функциональных обязанностей.



Рисунок 2 - Механизм формирования человеческого капитала государственного служащего в процессе осуществления им государственного управления

Под человеческим капиталом *в сфере* государственного управления (ЧК в сфере ГУ) понимается человеческий капитал государственного служащего, непосредственно осуществляющего процесс государственного управления.

Категоризация понятий «человеческий капитал государственного управления» и «человеческий капитал в сфере государственного управления» позволяет:

- использовать субъект-объектный анализ для оценки влияния человеческого капитала государственного служащего на процессы регионального развития;
- анализировать эффективность механизмов формирования человеческого капитала государственного служащего с точки зрения правил и необходимых границ его (человеческого капитала) развития в процессе государственного управления региональным развитием;
- исследовать природу возникновения (формирования) человеческого капитала государственного служащего.

3. Разработана и обоснована система критериев и показателей оценки человеческого капитала в сфере государственного управления, интегральным показателем которой является индекс развития человеческого капитала в сфере государственного управления (ИРЧК).

В предложенной системе критерии классифицированы по двум группам: - общие и специальные. Общие критерии позволяют оценить общеобразовательный уровень подготовки государственного служащего, необходимый для осуществления базовых функций государственного

управления. Специальные критерии характеризуют профессиональный уровень развития государственного служащего (рисунок 3).

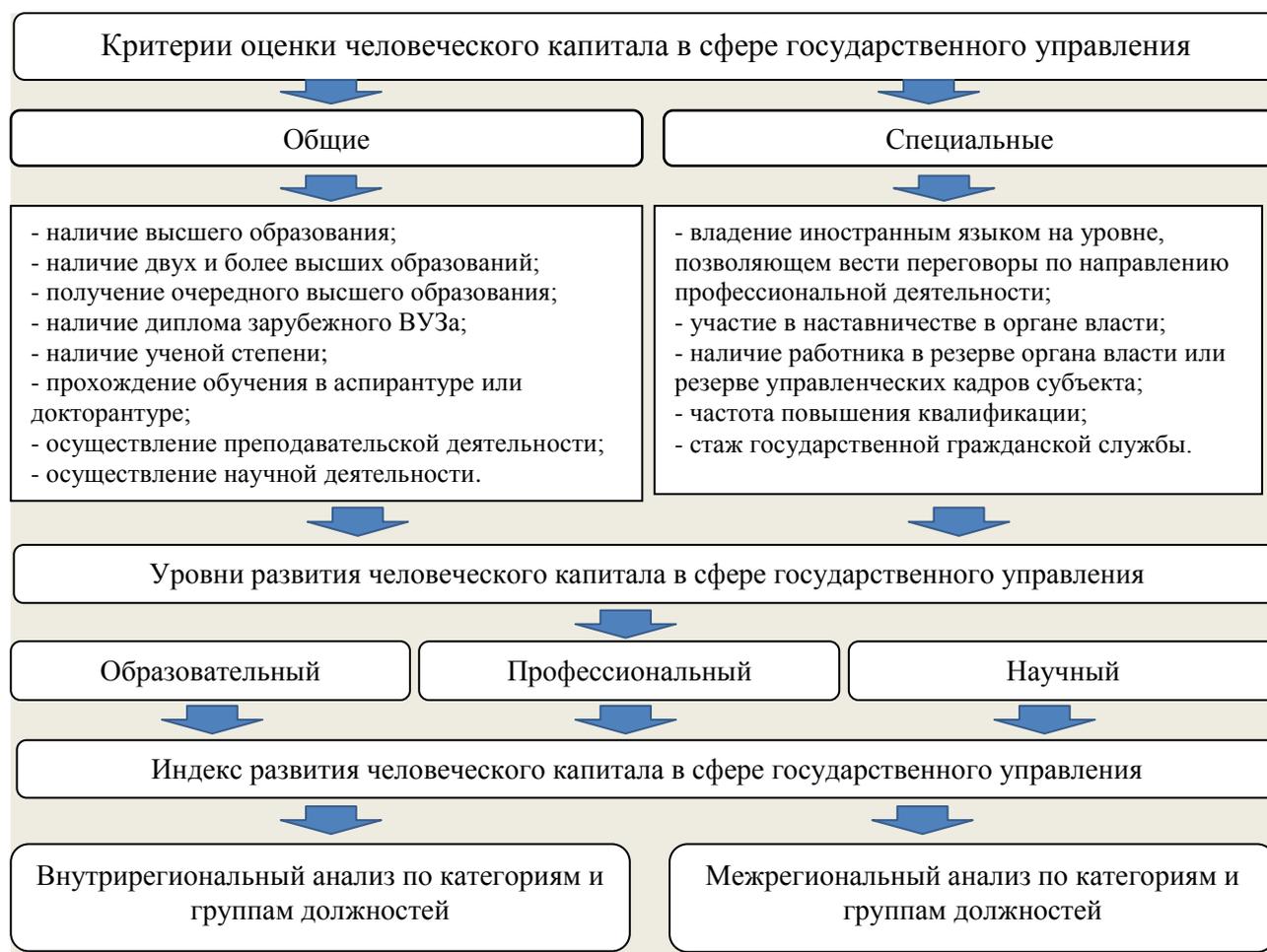


Рисунок 3 – Система критериев и показателей оценки человеческого капитала в сфере государственного управления

Отличительной особенностью системы критериев и показателей оценки ЧК в сфере ГУ является возможность её применения при анализе влияния уровня профессионального развития государственного служащего на процессы социально-экономического регионального развития. Разработанная система критериев и показателей позволяет:

1. Оценивать уровень развития ЧК в сфере ГУ, необходимый для результативного управления региональным развитием;

2. Проводить анализ и разрабатывать рекомендации по формированию программ профессиональной подготовки, направленных на повышение уровня профессионального развития государственных служащих, участвующих в процессе управления региональной конкурентоспособностью.

4. Предложена модель и разработана методика оценки человеческого капитала в сфере государственного управления.

Модель представляет собой структурно-организационный элемент механизма повышения региональной конкурентоспособности и является алгоритмом, регламентирующим поэтапную деятельность субъектов государственной службы в процессе оценки ЧК в сфере ГУ (рисунок 4).



Рисунок 4 - Модель оценки ЧК в сфере ГУ как структурно-организационный элемент механизма повышения региональной конкурентоспособности

Модель оценки ЧК в сфере ГУ содержит методику оценки, отличительной особенностью которой является учет профессиональной составляющей подготовки государственных служащих и специфики их деятельности. Применение методики предполагает необходимость выполнения двух последовательных этапов: подготовительного (таблица 2) и основного.

Таблица 2 - Содержание операций подготовительного этапа оценки.

№, п/п	Содержание операции
1 шаг	Уполномоченный исполнительный орган государственной власти Санкт-Петербурга, осуществляющий задачи и функции по управлению государственной службой, проводит сбор первичных данных, необходимых для проведения оценки, от кадровых служб всех ИОГВ, по установленной форме.
2 шаг	Определяется направление проведения оценки человеческого капитала гражданских служащих по всем категориям и группам должностей.
3 шаг	Осуществляется отбор первичной информации в зависимости от выбранного направления проведения оценки.

На подготовительном этапе осуществляется сбор и первичная обработка информации, соответствующей заданным критериям по специальным формам. Основной этап включает в себя оценку ЧК в сфере ГУ и расчет ИРЧК. Проведение оценки предполагает выполнение ряда операций посредством заполнения специальной табличной формы (таблица 3).

Таблица 3- Оценка человеческого капитала в сфере государственного управления

№ п/п	Наименование показателя	Итого, человек	% от фактической численности	максимальная величина показателя, п.	фактическая величина показателя, п.	удельный вес показателя в общей оценке, %	образовательный уровень, п.	профессиональный уровень, п.	научный уровень, п.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Фактическая численность гражданских служащих								
	<i>из них</i>								
2	имеют высшее образование								
3	имеют более одного высшего образования								
4	получают очередное высшее образование								
5	имеют диплом зарубежного ВУЗа								
6	имеют ученую степень:								
7	кандидата наук								
8	доктора наук								
9	проходят обучение в аспирантуре/докторантуре								
10	осуществляют преподавательскую деятельность в образовательных организациях Санкт-Петербурга								
11	осуществляют научную деятельность								
12	являются наставниками								
13	состоят в резерве управленческих кадров								
14	владеют иностранным языком (на уровне, позволяющем вести переговоры по направлению профессиональной деятельности)								
15	за последние 3 года	15.1	не повышали квалификацию						
		15.2	повышали квалификацию 1 раз						
		15.3	повышали квалификацию неоднократно						
16	стаж государственной гражданской службы	16.1	до 1 года						
		16.2	от 1 до 5 лет						
		16.3	от 5 до 10 лет						
		16.4	от 10 до 15 лет						
		16.5	более 15 лет						
17		<i>итого</i>							

Разработанная методика оценки ЧК в сфере ГУ позволяет оценивать человеческий капитал и динамику его развития в отношении:

- отдельно взятого гражданского служащего;
 - исполнительного органа государственной власти (ИОГВ) или группы ИОГВ;
 - каждой категории или группы должностей гражданской службы;
 - всей системы ИОГВ по всем категориям и группам должностей.
- Содержание операций основного этапа отражено в таблице 4.

Таблица 4 - Содержание операций основного этапа оценки

№, п/п	Содержание операции
1 шаг	<p>На основании значений графы 3 определяется удельный вес фактической численности государственных служащих, соответствующей каждому из показателей (графа 4) в общей численности государственных служащих:</p> $D_{i+1} = N_{i+1} / M_{i+1},$ <p>где: i – порядковый номер строки, D_{i+1} – коэффициент, отражающий долю от фактической численности государственных служащих показателя строки $i+1$; N_{i+1} – строка $i+1$ графы 3, (чел.); M_{i+1} – фактическая численность государственных служащих (строка 1 графы 3), (чел.).</p>
2 шаг	<p>Графа 5 отражает максимальную возможную величину каждого показателя, которая определяется по формуле:</p> $P = m/n,$ <p>где: P – максимальная возможная величина каждого показателя, (пунктов (п.)) m – суммарная величина всех показателей по графе 5, (п.) n – общее количество показателей оценки, (ед.) Для упрощения дальнейших расчетов примем n за 100.</p>
3 шаг	<p>Графа 6 отражает фактическую величину каждого показателя и определяется по формуле:</p> $C_{i+1} = P_{i+1} \times K_{i+1}$ <p>где: i – порядковый номер строки, C_{i+1} – фактическая величина показателя строки i графы 6, (п.); P_{i+1} – максимальная величина показателя i-строки графы 5, (п.); K_{i+1} – коэффициент фактической численности показателя строки i графы 4</p>
4 шаг	<p>На основании данных, содержащихся в графе 6, рассчитывается ИРЧК:</p> $\text{ИРЧК} = \sum_{i=0}^n C_{i+1}$ <p>где i – порядковый номер строки, C_{i+1} – фактическая величина показателя строки i графы 6, (п.) n – общее количество показателей оценки, (ед.).</p>
5 шаг	<p>Удельный вес каждого показателя в структуре ИРЧК (графа 7) определяется как отношение фактической величины каждого показателя (строки 2-16 графы 6) к величине ИРЧК:</p> $Q_{i+1} = \frac{C_{i+1}}{\sum_{i=0}^n C_{i+1}} \times 100,$ <p>где: i – порядковый номер строки, Q_{i+1} – доля каждого показателя в величине ИРЧК, (%), C_{i+1} – фактическая величина показателя строки i графы 6, (п.), $\sum_{i=0}^n C_{i+1}$ – величина ИРЧК, (п.).</p>
6 шаг	<p>Суммы значений граф 8-10 отражают соответственно величины образовательного (общая подготовка), профессионального (специальная подготовка) и научного уровней ЧК в сфере ГУ и определяются как суммы фактических величин показателей, являющихся их структурными элементами.</p>

В отличие от имеющихся общих методик оценки человеческого капитала разработанная методика учитывает профессиональную составляющую подготовки государственных служащих, эффективная деятельность которых является фактором повышения региональной конкурентоспособности. Применение данной методики на практике позволяет: оценивать динамику изменения ИРЧК; проводить сравнительный анализ ИРЧК на региональном и федеральном уровнях; определять влияние каждого критерия на результат оценки, выделяя при этом потенциальные «точки роста» ИРЧК. Произведенные в исследовании расчёты показали, что результативные решения, отражающие рост ВРП, принимаются органами государственной власти при ИРЧК не ниже 23 п. Так, уровень ИРЧК Санкт-Петербурга составляет более 24,5 п., что соответствует рассчитанному Росстатом уровню 0,935- 0,954 (рисунок 7).

5. Разработан механизм повышения региональной конкурентоспособности на основе развития человеческого капитала в сфере государственного управления.

В настоящем исследовании ЧК в сфере ГУ является приоритетным фактором регионального развития, а его уровень отражает конкурентный потенциал региона на всех этапах регионального развития. Это определяет ключевую роль человеческого капитала в процессе повышения региональной конкурентоспособности, а его развитие является ключевым направлением повышения эффективности государственного управления. Механизм повышения региональной конкурентоспособности на основе развития ЧК в сфере ГУ изображён на рисунке 5.

Процесс повышения конкурентоспособности на базе развития человеческого капитала государственных служащих на уровне региона включает следующие этапы:

1. Определение конкурентных преимуществ региона.
2. Оценка уровня конкурентных преимуществ, способных обеспечить результативный процесс регионального развития.
3. Разработка программ по реализации потенциальных конкурентных преимуществ.
4. Формирование и реализация процесса адаптации системы дополнительного профессионального образования государственных служащих в ИОГВ к перспективным направлениям регионального экономического развития.

При этом эффективность процесса повышения региональной конкурентоспособности заключается:

- в повышении качества жизни населения на основе структурных преобразований в системе социально-экономических отношений региона;
- в снижении общественных издержек и государственных затрат, предусматривающих рациональное использование ресурсного потенциала территорий, в том числе человеческого капитала, обусловленное состоянием региональной конкурентоспособности.

Отличительной особенностью механизма повышения региональной конкурентоспособности является непрерывность процесса повышения уровня профессиональной подготовки государственных служащих, осуществляющих государственное управление региональным развитием. При этом система профессиональной подготовки государственных служащих должна обеспечивать высокую степень адаптивности к требованиям и условиям регионального развития.

По своей сути анализ результатов регионального развития является основой текущей оценки ЧК в сфере ГУ и позволяет выявить недостатки в профессиональной подготовке государственных служащих. Несоответствие достигнутых результатов регионального развития плановым показателям указывает на недостаточный уровень подготовки государственных служащих. В этом случае формируются рекомендации и предложения по дальнейшему профессиональному развитию государственных служащих, на основании

которых разрабатываются новые или актуализируются уже имеющиеся программы профессиональной подготовки.

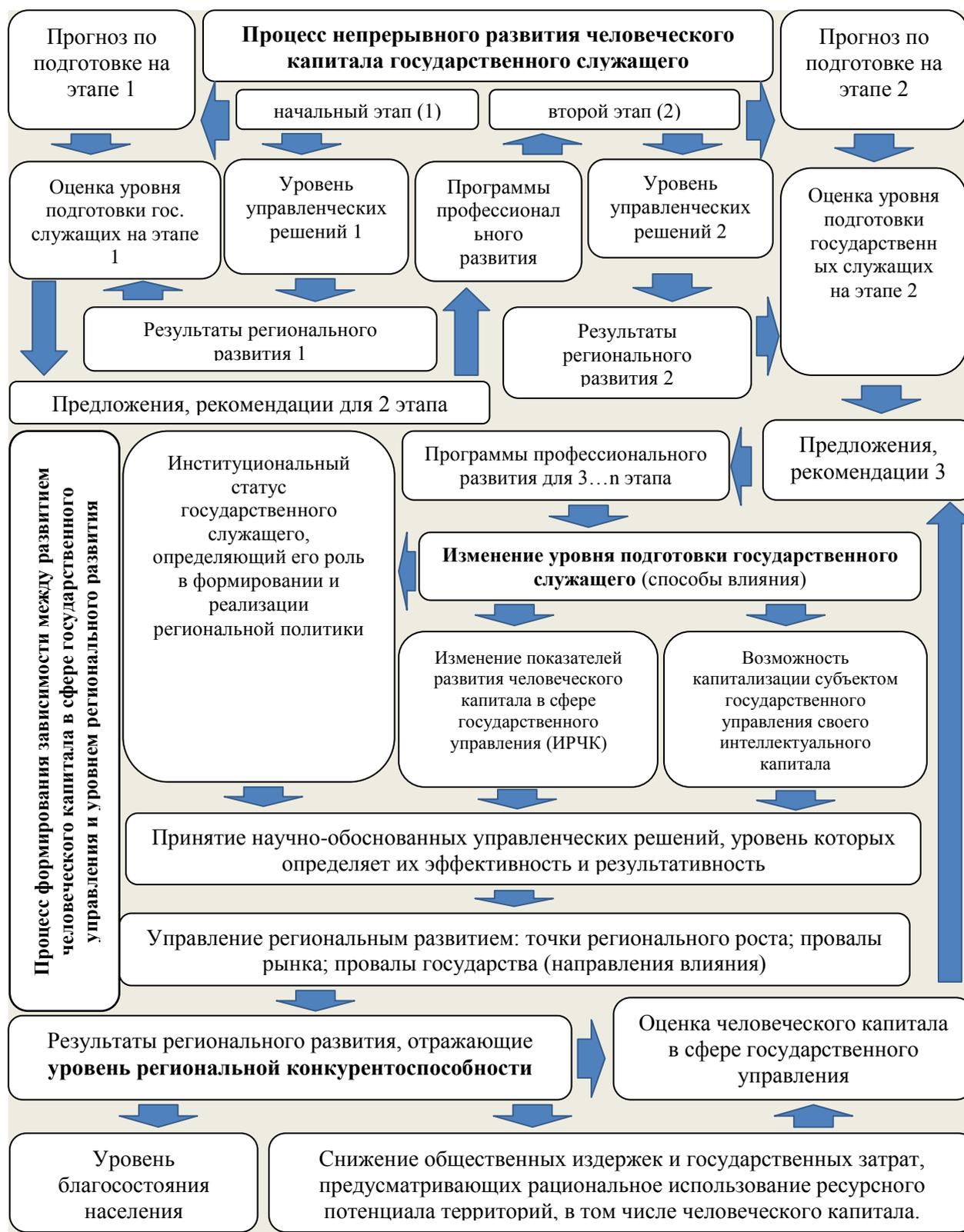


Рисунок 5 - Механизм повышения региональной конкурентоспособности на основе развития ЧК в сфере ГУ

Второй особенностью механизма является учёт зависимости между уровнем развития ЧК в сфере ГУ и уровнем развития региональной экономики. По нашему мнению, наличие и усиление такой зависимости способствует росту региональной конкурентоспособности. Кроме того, объективность прогнозов по развитию ЧК в сфере ГУ позволяет предложить наиболее перспективные инструменты по достижению высокого уровня региональной конкурентоспособности.

На наш взгляд, результативность и эффективность управленческих решений государственных служащих определяются:

1. способами влияния на процессы регионального развития, а именно:

- институциональным статусом государственного служащего;
- способностью государственного служащего капитализировать свой интеллектуальный капитал в процессе социально-экономического развития региона;

- величиной ИРЧК государственного служащего, позволяющего формировать и реализовывать научно-обоснованные управленческие решения.

2. направлениями государственного управления:

- воздействие на точки регионального роста;
- снижение отрицательных эффектов от провалов рынка;
- снижение отрицательных эффектов от провалов государства.

В этом случае основой зависимости между уровнем региональной конкурентоспособности и уровнем развития ЧК в сфере ГУ являются:

во-первых, формирование институционального статуса государственного служащего, которым определяется его роль в формировании и реализации региональной политики. По нашему мнению, изменение уровня профессиональной подготовки обеспечивает изменение нормативной правовой базы, используемой:

1.1 в процессе государственного управления региональным развитием (региональной конкурентоспособностью),

1.2. в процессе строительства системы органов государственной власти,

1.3. в процессе подготовки программ профессионального развития государственных служащих.

во-вторых, возможность капитализации субъектом государственного управления своего интеллектуального капитала в процессе управления региональным развитием. При этом рост уровня интеллектуального капитала позволяет государственному служащему активизировать профессиональную деятельность за счёт формирования и реализации научно-обоснованных управленческих решений, эффективность которых зависит от совершенствования субъектом регионального развития своих общих и специальных компетенций.

Исследование влияния ЧК в сфере ГУ на уровень формирования и реализации научно-обоснованных управленческих решений показало, что чем выше ИРЧК, тем выше результаты регионального развития (рисунок 6, 7).

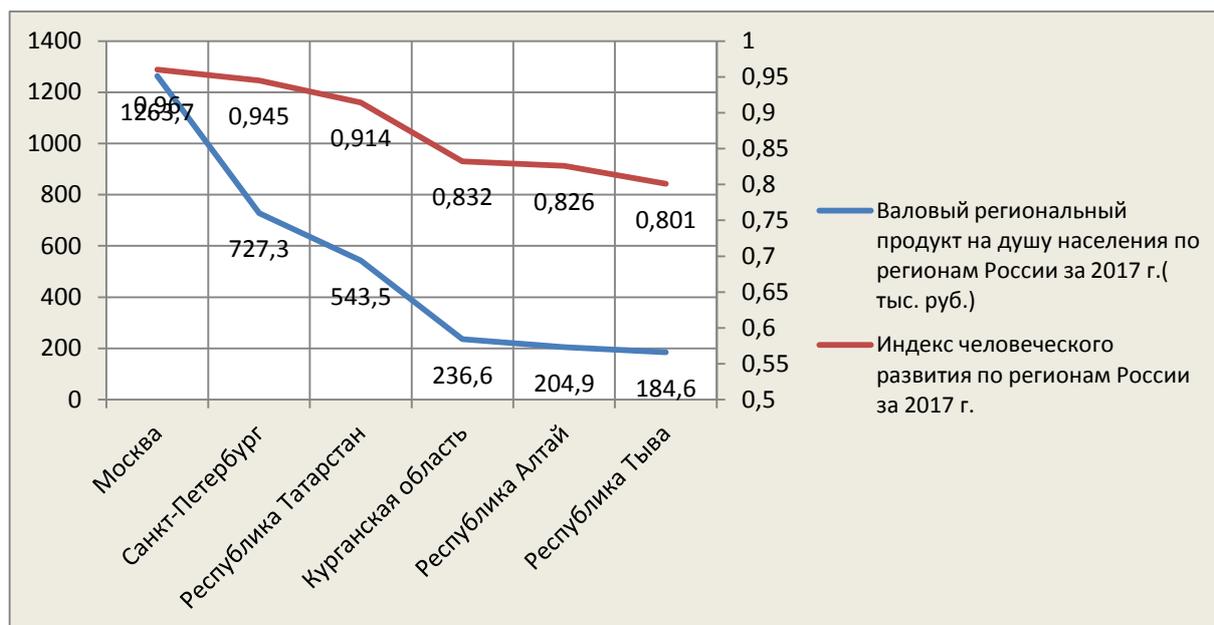


Рисунок 6 - Сравнительный анализ Валового регионального продукта на душу населения (тыс. руб.) и Индекса человеческого развития по регионам России в 2017 г.

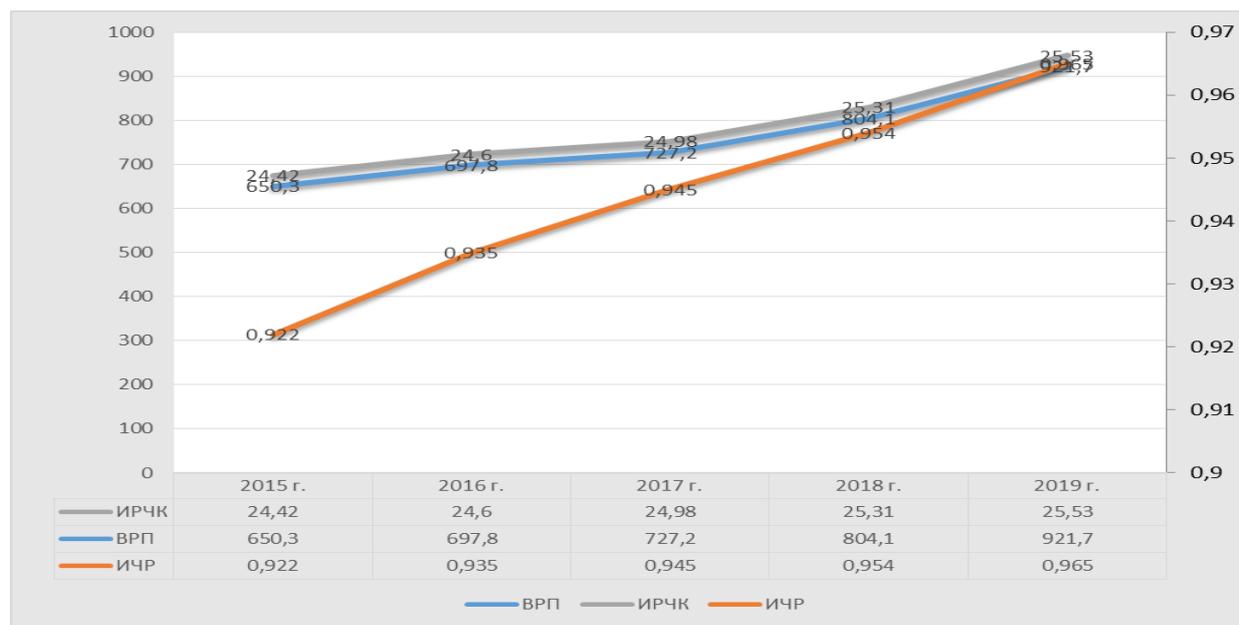


Рисунок 7 - Динамика изменения величин ИРЧК, ИЧР и ВРП (тыс. руб. на душу населения) за период 2015 – 2019 гг. на примере Санкт-Петербурга

Для обоснования зависимости региональной конкурентоспособности от уровня развития человеческого капитала государственных служащих была использована методика, разработанная в Институте проблем региональной экономики РАН, в которой оценка конкурентной привлекательности регионов представляет собой четырехфакторную модель измерения конкурентного потенциала регионов России. Основными факторами данной модели являются: экономический, инновационный, качество жизни населения, уровень человеческого потенциала.

Анализ динамики показателей ИРЧК, ИЧР и ВРП за период 2015 – 2019 гг. на примере Санкт-Петербурга позволяет сделать вывод о наличии корреляции между этими показателями. Это подтверждает наш вывод о том, что применение показателя ИРЧК может быть использовано в качестве объективного инструмента при оценке уровня развития ЧК в сфере ГУ, а также для формирования программ повышения профессиональной подготовки государственных служащих, деятельность которых связана с развитием региональной конкурентоспособности.

Различные способы влияния уровня подготовки государственных служащих позволяют принять научно-обоснованные управленческие решения, уровень которых определяет их эффективность и результативность с учётом трёх основных направлений влияния ЧК в сфере ГУ на региональную конкурентоспособность: точки регионального роста, провалы рынка и провалы государства.

III. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ (ЗАКЛЮЧЕНИЕ)

Обоснованные теоретические и методические положения позволили решить проблему по формированию механизма повышения региональной конкурентоспособности на основе развития ЧК в сфере ГУ, результативность и эффективность которого определяются:

1. непрерывностью процесса профессионального развития государственных служащих, отражающего основные тенденции регионального развития;

2. выбором способов и направлений принятия управленческих решений по региональному развитию в зависимости от уровня развития ЧК в сфере ГУ.

При решении данной проблемы были выполнены все поставленные задачи и обоснован вывод о том, что имеющаяся зависимость между уровнем развития ЧК в сфере ГУ и региональной конкурентоспособностью позволяет утверждать о необходимости и целесообразности дальнейшей разработки специальных программ профессионального развития государственных служащих.

Особенностью таких программ должна стать возможность учёта отраслевой специализации регионального развития, во многом отражающая конкурентный потенциал региона.

IV. СПИСОК РАБОТ, ОПУБЛИКОВАННЫХ АВТОРОМ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Статьи, опубликованные в ведущих рецензируемых научных журналах и изданиях, рекомендованных ВАК России

1. Гонин, Д.В. Человеческий капитал как инструмент государственного управления в сфере повышения конкурентоспособности региональной экономики: теоретические аспекты / Д.В. Гонин // Управленческое консультирование, 2016. - № 12, - С. 108 – 117. - 0,8 п.л.

2. Гонин, Д.В. Методика оценки человеческого капитала в сфере государственного управления: современный подход / Д.В. Гонин // Управленческое консультирование. - 2017. - № 5 (101). - С.178-187. – 0,6 п.л.

3. Гонин, Д.В. Проектные технологии развития человеческого капитала региона / Д.В. Гонин, В.В. Яновский // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. - 2017. - № 3 (97). - С.11. 0,54 п.л. (участие автора – 0,27 п.л.)

4. Гонин, Д.В. Human Capital as a Base of the Regional Economy Competitiveness / Д.В.Гонин // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии № 4 (ч.2), 2017, - С.30-35. -0,68 п.л.

5. Гонин, Д.В. Повышение экономической эффективности человеческого капитала государственной службы региона [Текст] / Д.В. Гонин // Финансовая экономика, № 9 (ч.1), 2018, - С.17-18. – 0,34 п.л.

6. Гонин, Д.В. Влияние человеческого капитала в сфере государственного управления на повышение конкурентоспособности региональной экономики / Д.В. Гонин, О.Э. Кичигин // Российский экономический интернет-журнал. - 2019. - №3 (01.07.2019-30.09.2019) 0,38 п.л. (участие автора – 0,19 п.л.)

Статьи в других научных изданиях

7. Гонин, Д.В. Стратегическое планирование в дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих: опыт Санкт-Петербурга / Д.В. Гонин // Формирование электронной культуры в процессе непрерывного образования: проблемы и перспективы: сборник научных трудов участников Международной междисциплинарной конференции. - СПб.: Издательство Санкт-Петербургского университета управления и экономики, апрель 2015, - С.67-71. – 0,18 п.л.

8. Гонин, Д.В. Место и роль человеческого капитала в региональном развитии / Д.В. Гонин // Евразийский союз ученых. Актуальные проблемы в современной науке и пути их решения: XXIX Международная научно-практическая конференция, № 29, 2016, -С.27-29. – 0,26 п.л.

9. Гонин Д.В. Приоритетные направления развития кадрового потенциала органов государственной власти: проектный подход / Д.В. Гонин // материалы научно-методической конференции СЗИУ – филиала РАНХиГС. – СПб.: ИПЦ СЗИУ – фил.РАНХиГС, 2017, - С.24-32. – 0,49 п.л.

10. Гонин Д.В. Развитие человеческого капитала на государственной гражданской службе Санкт-Петербурга // научно-популярный журнал Novainfo, № 45, 2 т., 2016, - С. 98-99. - 0,11 п.л.

ОТЗЫВ

научного руководителя на диссертацию Гонина Дмитрия Валерьевича, выполненную на тему «Разработка механизма повышения региональной конкурентоспособности на основе развития человеческого капитала в сфере государственного управления», представленную на соискание учёной степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (региональная экономика).

В 2014 г. Гонин Дмитрий Валерьевич с отличием окончил факультет государственного и муниципального управления Северо-Западного института управления – филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (СЗиУ РАНХиГС), присвоена квалификация «менеджер» по специальности «Государственное и муниципальное управление».

В период с 2009 по 2012 гг. проходил обучение по программе профессиональной переподготовки «Переводчик в сфере профессиональной коммуникации» в международном центре лингвистической подготовки и профессиональных коммуникаций СЗиУ РАНХиГС. В 2014 г. получен диплом с присвоением квалификации «Переводчик в сфере профессиональной коммуникации (английский язык)».

В 2017 г. окончил юридический факультет СЗиУ РАНХиГС, где ему была присвоена квалификация бакалавра по направлению подготовки «Юриспруденция».

В период подготовки диссертации Гонин Дмитрий Валерьевич обучался в очной аспирантуре (2014-2017 гг.) факультета экономики и финансов СЗиУ РАНХиГС. Присвоена квалификация «Исследователь. Преподаватель-исследователь».

В период с 2019 года по настоящее время является прикрепленным лицом Высшей инженерно-экономической школы ФГАОУ ВО «СПбПУ», где завершил подготовку диссертационного исследования.

С 2014 года и по настоящее время работает главным специалистом отдела профессионального развития Комитета государственной службы и кадровой политики Администрации Губернатора Санкт-Петербурга.

Диссертационная работа Гонина Дмитрия Валерьевича, выполненная на тему «Разработка механизма повышения региональной конкурентоспособности на основе развития человеческого капитала в сфере государственного управления» затрагивает решение системной проблемы по формированию механизмов регионального развития. Результаты диссертационного исследования Гонина Д.В. создают возможность их

практического применения органами государственной власти и местного самоуправления при формировании и реализации региональных стратегий социально-экономического развития.

В процессе написания диссертационной работы Гонин Д.В. проявил себя зрелым научным работником, который способен самостоятельно проводить исследования, ставить задачи и находить пути их решения. При анализе трудов отечественных и зарубежных ученых в области государственного управления региональным развитием Гонин Д.В. показал себя грамотным, квалифицированным специалистом.

По теме диссертации опубликовано 10 печатных работ общим объёмом 4,38 п.л. (авторских – 3,92 п.л.), из них 6 работ в журналах, входящих в перечень рекомендованных ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации, отражающих основное содержание диссертационной работы. Отдельные предложения и разработки, представленные в диссертационном исследовании Гониным Д.В. докладывались и получили положительную оценку на российских и международных научных форумах и конференциях.

Диссертация представляет собой завершённое исследование, соответствующее Паспорту научной специальности ВАК 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (региональная экономика). Область и результаты диссертационного исследования соответствуют следующим пунктам Паспорта научной специальности 08.00.05: 3.14 «Проблемы устойчивого сбалансированного развития регионов; мониторинг экономического и социального развития регионов»; 3.19 «Разработка методологии анализа и методики оценки функционирования корпоративных структур, малого и среднего бизнеса, предприятий общественного сектора и некоммерческих организаций в регионах и муниципалитетах. Проблемы рационального использования региональных материальных и нематериальных активов – природных ресурсов, материально-технической базы, человеческого капитала и др.»; 3.21. «Организация и оценка эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и администраций муниципальных образований; применение таких оценок в системе государственного управления и контроля»; 3.22. Эффективность использования материальных и нематериальных факторов развития региональной экономики. Закономерности и особенности организации и управления экономическими структурами в регионах. Абсолютные и относительные преимущества региональных экономических кластеров. Исследование проблем производственной, транспортной, энергетической, социальной и рыночной инфраструктуры в регионах.

Диссертационная работа Гонины Дмитрия Валерьевича, выполненная на тему «Разработка механизма повышения региональной конкурентоспособности на основе развития человеческого капитала в сфере государственного управления», и представленная на соискание учёной степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 –

Экономика и управление народным хозяйством (региональная экономика) является научно-квалифицированной работой, имеющей теоретическую и научно-практическую значимость, отвечающей требованиям, предъявляемым к диссертациям на соискание учёной степени кандидата экономических наук. Диссертационное исследование соответствует Требованиям ВАК Минобрнауки и рекомендуется к защите.

Научный руководитель:

Профессор Высшей инженерно-экономической школы
Института промышленного менеджмента,
экономики и торговли
ФГАУ ВО «Санкт-Петербургский Политехнический
университет Петра Великого»
доктор экономических наук, доцент

27.01.2020

Кичигин Олег Эмильевич

Контактные данные:

Кичигин Олег Эмильевич

Место работы: Федеральное государственное образовательное учреждение
высшего образования «Санкт-Петербургский Политехнический университет
Петра Великого»

Адрес: 195251, Россия, Санкт-Петербург, ул. Политехническая, д.29.

E-mail: kichigin_oe@spbstu.ru

Тел: 8(812)-534-73-31



Подпись Кичигин О.Э.
УДОСЛОВЛЯЮ
Ведущий специалист
по кадрам Куренко Т.В.
27.01.2020