

Секция «Государственное и муниципальное управление»

Повышение социальной эффективности деятельности муниципальных служащих на основе кластерного подхода.

Шаймарданова Регина Римовна

Студент

*Башкирский государственный университет, Факультет философии и социологии,
Уфа, Россия*

E-mail: Evrosha@rambler.ru

Институт местного самоуправления в силу своей природы выступает связующим звеном между населением и государственными структурами и может служить эффективным инструментом региональной политики.

В настоящее время местное самоуправление переживает одну из судьбоносных для России реформ, когда существенным образом меняется система местной власти, ее территориальная и организационная структура.

В условиях становления новой системы местного самоуправления особую актуальность и социальную значимость приобретают вопросы, связанные с рассмотрением организации муниципальной службы, анализом современного состояния и путями оптимизации. Опыт последних лет в сфере реальной практики становления местного самоуправления в Российской Федерации показывает, что отсутствие четко организованной работы муниципальных служащих, связанная во многом с недостаточным у них уровнем необходимых знаний и профессиональных навыков и, соответственно, низкая эффективность управленческих решений приводят к снижению авторитета органов местного самоуправления в глазах населения. Успех проводимых сегодня реформ во многом зависит от формирования таких кадров муниципальной службы, которые отвечали бы современным требованиям и были способны квалифицированно решать многогранные задачи управления обществом. В данных условиях специальное исследование качественных характеристик кадрового потенциала муниципальной службы, поиск путей его совершенствования представляются принципиально важными.

Муниципальная служба – ключевой фактор, определяющий эффективность их функционирования в целях обеспечения жизни локального социума. Муниципальные служащие представляют собой особую социально-профессиональную группу. От их компетентности, профессионализма, образованности, общей культуры, гражданской ответственности зависит качество осуществляемой ими профессиональной деятельности, конечной целью которой является обеспечение и организация благоприятных условий для жизнедеятельности местного сообщества.

Проблема эффективности муниципальной службы связана с ее профессиональной организацией, качественной подготовкой кадров и научно-методическим обеспечением их функционирования.

Для того чтобы эффективно управлять изменениями в различных областях общественной жизни, служащие должны иметь специальный уровень профессиональной подготовки т. к. профессиональная подготовка один из самых эффективных методов решения данной проблемы. Профессиональная подготовка позволяет освоить новые знания, умения, навыки и проблемы обеспечения высокого качества обучения.

В связи с требованием профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих, нацеленных на постоянное повышение профессиональных знаний и должностной рост, происходит ориентация образования на данные потребности, интересы и конечные результаты, поиск и внедрение новых методов обучения и технологий, прежде всего дистанционного обучения и Интернет-образования

Одной из проблемных сторон муниципальных образований, а в частности администраций, является несоответствие имеющихся кадров тем вопросам, с которыми приходится сталкиваться.

Провозглашенный курс государства на переход к инновационному развитию, требует от органов местной власти качественное изменение кадровых ресурсов.

Вопрос о том, кто более восприимчив к новым идеям? Конечно молодое поколение. А с ними, точнее с их количеством связана одна из проблематичных сторон функционирования органов местного самоуправления.

В связи с этим важным является представление проекта о кластерном подходе при подготовке муниципальных служащих. Речь идет о комплексном подходе подготовки кадров.

По определению М. Портера **кластеры** — это системы взаимосвязей фирм и организаций, значимость которых как целого превышает простую сумму составных частей.

Кластеры являются организационной формой консолидации усилий заинтересованных сторон, они направлены на достижение конкурентных преимуществ в условиях глобализации экономики. Опыт ряда развитых стран подтверждает эффективность кластерных подходов.

То есть, по данному подходу важна взаимная заинтересованность сторон в кластерном взаимодействии. Образовательные учреждения- в увеличении числа студентов, которые стремятся получить образование именно в данном учреждении, что повышает престиж среди других учебных заведений. А муниципалитеты же заинтересованы в привлечении профессионалов, инициативных кадров. Важно отметить, что для муниципальной службы несомненным приоритетом обладают те, которые нацелены на долговременное сотрудничество, работу, а не те, для кого муниципальная служба является лишь местом накопления опыта и неким «переходным мостиком» к дальнейшей профессиональной карьере никак несвязанной с органами местной власти.

Важным, на мой взгляд, является целевая подготовка муниципальных служащих уже с ранних этапов получения образования. Здесь речь идет о несомненной взаимопомощи школьной, вузовской и послевузовской системы образования с местными органами власти.

Согласно данному подходу прослеживается тенденция на так называемую «карьерную лестницу», организация мотивационных потоков учащихся на службу в органах местного самоуправления.

В западной литературе, работающие в органах государственной и местной исполнительной власти, однозначно характеризуются как карьерные чиновники. Считается доказанной более высокая эффективность такой организации работы аппарат, в которой каждый работник реально видит так называемую «служебную лестницу», значит, что может ожидать его на очередной ступеньке, четко представляет, какими качествами он должен обладать, чтобы продвигаться вверх и реально оценивает свои возможности. Такой подход приводит к мобилизации творческой энергии работника, развивает це-

леустремленность, способствует наиболее полному раскрытию потенциальных возможностей. Нацеленность на карьеру следует рассматривать как положительное качество (при условии полного соответствия этическим нормам).

В связи с этим, несомненно, важным представляется вопрос о планомерном развитии квалификационного уровня муниципальных служащих. Но к решению данного вопроса необходимо привлечь не только органы вузовского, но и учреждения среднего полного образования.