С.Г. Пьянкова

Повышение эффективности управления монопрофильной территорией

Improving the efficiency of territory monoprofile

Аннотация: Автором представлены методы оценки эффективности управления различных российских и зарубежных ученых и экспертов, рассмотрены существующие механизмы повышения эффективности управления в органах местного самоуправления, предложена схема повышения оценки эффективности управления монопрофильной территорией.

Summary: The author presents methods for evaluating the effectiveness of various Russian and foreign scientists and experts, examine existing mechanisms to improve the management of local authorities, the scheme of improving the management effectiveness evaluation single-industry area.

Ключевые слова: Монопрофильные города; эффективность; управление.

Keywords: Single-industry town; efficiency; management.

Вопросы эффективности управления сегодня становятся одной из наиболее обсуждаемых тем среди государственных и муниципальных служащих, ученых и политиков. От качества и эффективности управления во многом зависит результативность предоставления услуг, удовлетворенность населения деятельностью государственных и муниципальных органов власти.

Учеными и экспертами определены различные критерии оценки эффективности государственного управления. Некоторые подходы представлены автором в Таблице1.

В связи со значительным количеством моногородов в Российской Федерации, а также с определенной спецификой их формирования, особом подходе при антикризисной и стратегической деятельностях, актуально и необходимо повышение эффективности управления в органах местного самоуправления в монопрофильных городах.

Примечателен опыт Китая в отношении стимулирования повышения эффективности управления: карьерное продвижение региональных чиновников тесно связано с экономическими успехами тех провинций, которыми они руководят. В целом, с точки зрения развития инвестиционного климата, конкуренция между регионами в КНР, сознательно стимулируемая центральным Правительством, а также целенаправленные меры

Пьянкова Светлана Григорьевна
Екатеринбург,
Российская Федерация
Соискатель ученой степени доктора экономических наук Института экономики Уральского отделения РАН,
кандидат экономических наук
Silen_06@List.ru

Pyankova Svetlana Grigorevna
Ekaterinburg,
the Russian Federation
Competitor degree of Doctor of Economic Sciences, Institute of Economics, Ural Branch of RAS,
PhD
Silen_06@List.ru

Таблица 1

Методы оценки эффективности управления

Исследователи	Методы оценки
Методология Всемирного Банка (разработана при поддержке Программы сотрудничества между Банком и Нидерландами)	Среди показателей эффективности государственного управления, измеряемых на основе обследований государственных служащих и населения, выделяют индекс институциональной среды, который рассчитан на основе обследований государственных служащих 15 стран (в том числе в Албании, Аргентине, Болгарии, Индии, Индонезии и Молдове) по методологии Всемирного Банка. Индекс институциональной среды включает интегральные оценки степени доверия к ведомственной политике, доверия к правилам и адекватности и предсказуемости ресурсного обеспечения. Среди показателей эффективности реформы государственного управления выделяют следующие: восприятие населением качества предоставляемых государственных услуг; соотношение уровней оплаты труда в государственном и частном секторах по ключевым должностям; влияние мер по дерегулированию российской экономики [1, с.12–20]
Эксперты ООН	Эксперты оценивают уровень развития государственного управления с помощью индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП). В основу методики расчета ИРЧП заложены сведения о продолжительности жизни, уровне грамотности, доле ВВП на душу населения и другие подобные факторы. Отдельные элементы этого подхода активно применяются для оценки потенциала эффективности государственной службы. В качестве предмета исследования берутся данные о состоянии кадров и кадрового резерва государственного управления в стране. Оценивается уровень дохода, образования, продолжительность жизни, гендерный состав и прочие показатели, касающиеся людей, занятых в сфере государственной службы. При разработке критериев оценки рациональности и эффективности государственного управления проводится последовательное сравнение следующих исходных данных: - целей, практически осуществляемых в государственном управлении, с целями, которые объективно детерминированы общественными запросами; - целей, реализованных в управленческих процессах, с результатами, полученными при объективации государственного управления (решений и действий его управляющих компонентов); - объективных результатов управления с общественными потребностями и интересами; - общественных издержек, связанных с государственным управлением, с объективными результатами, полученными вследствие управления; - возможностей, заложенных в управленческом потенциале, со степенью их реального использования [1, с.12–20]
Экономический факультет УрГУ им. А.М. Горького	Авторы предлагают следующие принципы эффективного управления институтами развития: 1.Общественный контроль. Институты развития должны обладать независимыми контролирующими органами, которые бы следили за тем, в какой мере институты развития способствуют достижению общественных целей. В эти органы целесообразно привлекать лиц с высокой репутацией общероссийского и мирового уровня. 2. Репутация. Возглавлять управление должны лица с высокой репутацией не только в региональном, но и в общероссийском и мировом масштабе. Это необходимо для того, чтобы исключить возможность оппортунизма менеджеров институтов развития. 3. Прозрачность. Деятельность институтов развития должна быть регламентирована набором правил. Институты развития должны своевременно и в полном объеме публиковать информацию о том, как эти правила выполняются. Это необходимо для того, чтобы инвесторы были уверены в надлежащем использовании их средств в рамках институтов развития. 4. Профессионализм. Использование услуг частных посредников – профессиональных управляющих компаний. «Аутсорсинг» функций господдержки путем создания негосударственных агентов. Привлечение к управлению иностранных партнеров – использование передового зарубежного опыта. 5. Стимулы. Создание стимулов для менеджеров фондов. Использование механизмов опционов при выкупе государственной доли в инвестиционных фондах [2, с.15]
Андреев С.В.	Автор предлагает общие подходы к управлению производительностью труда и конкурентоспособностью продукции предприятия: - эффективность современного предприятия определяется в первую очередь производительностью труда руководителей разных уровней; - производительность труда рассматривается как степень эффективности выполнения некоторых конкретных операций, решения локальных задач, стоящих перед данной группой; - цели каждого подразделения, группы согласуются с общими стратегическими задачами предприятия; - организацию труда и систему мотивации конкретной группы работников необходимо привязывать к общим результатам деятельности предприятия; - измерение производительности труда начинается с выделения результата; - измерения производительности труда должны осуществляться при активной поддержке работников данного звена [3, с.151–152]

Рамперсад Х.К.	Ученый отмечает, что показатель результативности представляет собой единицу измерения, связанную с ключевым фактором успеха и стратегической целью, с помощью которой оценивается работа процессов: «это стандарт, позволяющий количественно оценить степень достижения стратегической цели. Благодаря показателям результативности организационное видение и цели становятся измеримыми. Целевое значение показателя отражает конкретное значение, которое нужно достичь». При этом стандарты эффективности задают предельный порог, требования или ожидания, которые должны быть выполнены по каждому фактору на определенном уровне эффективности. Они должны быть сосредоточены на результате и включать надежные меры оценки, такие как качество, количество, время, эффективность затрат и т.д. [4, с. 109]
Беркутова Т.А., Кроникова Н.В., Мартьянова И.А., Пономарев А.М.	Авторы рекомендуют менеджерам по персоналу разделить ключевые показатели результативности трудовых ресурсов на две категории: базовые и стратегические. Базовые показатели отображают значительные издержки, которые связаны с трудовыми ресурсами и не обеспечивают прямого влияния на процесс реализации стратегии фирмы. Стратегические показатели оценивают результативность деятельности трудовых ресурсов и процессов, разработанных для обеспечения стратегических возможностей персонала. Предложенный авторами подход разделяет показатели эффективности по зонам ответственности, исходящих из должностных обязанностей [5]
Кудашова Ю.В.	Автор устанавливает следующие критерии оценки эффективности управления: - действенность (effectiviness); - экономичность (efficiency); - качество (quality); - прибыльность (доходы/расходы) (profitability/benefitburden); - производительность (productivity); - качество трудовой жизни (quality of work life); - нововведения (innovation) [6]
Баранова И.В.	Автор предложила следующие виды оценок эффективности использования бюджетных средств: - оценка потребностей (need assessment); - анализ затрат и выгод (cost – benefit analysis); - оценка процесса реализации (process evaluation); - оценка результативности (outcome evaluation); - оценка эффективности (effectiveness evaluation); - оценка продуктивности (efficiency evaluation); - оценка влияния (impact evaluation). Также представлены следующие критерии оценки эффективности использования бюджетных средств: 1. Правовые критерии (основным признаком эффективности служит отсутствие нарушений законодательства в процессе реализации целевых программ или деятельности органов власти); 2. Экспертные критерии (признаком эффективности являются отсутствие жалоб и положительные отзывы населения о реализации целевых программ или деятельности органов власти); 3. Социальные критерии (оценка эффективности осуществляется на основании заключения независимых экспертов о социальной эффективности деятельности органов власти); 4. Прагматические критерии (оценка эффективности осуществляются по конечным результатам) [7]
Улановский В.М.	Автор предлагает оценку эффективности управления социально-экономическим развитием муниципального образования производить по показателям социальной и экономической эффективности в различных сферах деятельности, отраслях, секторах и предприятиях (организациях, учреждениях) муниципального образования. В качестве показателя социальной эффективности принято соотношение среднедушевых доходов жителя муниципального образования (работника сферы, отрасли, предприятия или учреждения) прожиточному минимуму в регионе, определяемому ежеквартально. В качестве показателя экономической эффективности принято считать отношение добавленной стоимости к материальным затратам на производство товаров и услуг [8, с. 51]

по повышению квалификации чиновников, приобретению ими новых навыков и компетенций имели позитивные сдвиги для создания более благоприятных условий ведения бизнеса. В этом отношении характерны результаты большого сравнительного проекта Всемирного банка и Международной финансовой корпорации по анализу предпринимательства в странах БРИК. Данный проект, в частности, показал существенные различия

между Россией и Китаем (не в пользу России) по уровню поддержки бизнеса со стороны государства и доверия предпринимателей к органам власти [9, с. 22–23].

В России в целях повышения эффективности управления в органах местного самоуправления в настоящее время:

- действует мониторинг оценки населением деятельности органов местного самоуправления в части реализации Указа Президента Российской Федерации от 28 апреля 2008 года № 607 «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов»;

- разработаны Министерством труда России Методические рекомендации по оценке эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников, в целях перехода на систему «эффективного контракта» (например, Приказ Минтруда России № 287 от 1 июля 2013 г. «О методических рекомендациях по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников»);

- создаются институты развития, направленные на дополнительное профессиональное образование государственных и муниципальных служащих (например, 22 мая 2013 года постановлением Правительства Свердловской области № 647-ПП создано государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Свердловской области «Региональный кадровый центр государственного и муниципального управления», основными целями деятельности которого являются: повышение профессиональных знаний специалистов в сфере государственного и муниципального управления, совершенствование деловых качеств специалистов, подготовка специалистов к выполнению новых служебных функций);

- внедряется независимая система оценки качества работы государственных и муниципальных учреждений, включающая определение критериев эффективности их работы, введение публичных рейтингов их деятельности.

Исходя из вышепредставленных подходов к оценке эффективности деятельности, автор предлагает схему, Рис. 1, реализация которой позволит комплексно оценить и повысить эффективность управления в органах местного самоуправления. Автор предлагает в целях более эффективной деятельности органов местного самоуправления ввести систему эффективного контракта, в которую включить основные и специфические показатели.

Основными показателями могут быть: достижение целевых параметров развития города, установленных в стратегических планах и программах; повышение инвестиционной активности в городе; своевременное представление месячных, квартальных и годовых отчетов в вышестоящие уровни власти; целевое и эффективное использование бюджетных средств; наличие комплексных инвестиционных планов развития города, утвержденных администрацией и градообразующим предприятием города, и другие.

Специфическими показателями могут стать (в зависимости от профиля деятельности работника): отсутствие массовой заболеваемости в городе; укомплектованность работников и соответствие их компетенций выполняемым функциям; соблюдение сроков повышения квалификации работников; удовлетворенность населения качеством предоставления услуг; выполнение целевых показателей по массовому развитию спорта в городе, и другие.

Также в целях более эффективной деятельности автор предлагает усовершенствовать систему нормирования труда работников с взаимоувязкой качественных и количественных показателей в отношении объема и уров-

ня предоставления услуг, а также степени оценки их деятельности населением города.

Таким образом, на сегодняшний день в целях более прогрессивного развития монопрофильных территорий, повышения эффективности управления территориями, более системной оплаты труда муниципальных служащих, комплексной оценки деятельности органов местного самоуправления со стороны населения, бизнеса и власти федеральных и региональных уровней необходимо усовершенствовать подходы к оценке эффективности управления в монопрофильной территории. Вопрос актуален и требует расширенного изучения со стороны ученых и экспертов.

При повышении эффективности управления будут более точно выполняться поставленные на вышестоящем уровне задачи, более рационально и оперативно решаться вопросы при наступлении кризисной ситуации, повысится удовлетворенность населения деятельностью органов местного самоуправления.

Использованная литература:

1. Барциц И.Н. Критерии эффективности государственного управления и глобальное управленческое пространство. Государство и право. № 3. 2009 г. М.: Научно-производственное объединение. Изд-во «Наука». С. 12–20.

2. Институты развития: международный и российский опыт в аспекте использования на региональном уровне. Аналитические материалы для участников круглого стола «Региональные институты развития: формы создания и механизмы функционирования». УрГУ им. А.М. Горького. Екатеринбург, 29 ноября 2007 г. С.15.

3. Андреев С.В. Несостоятельность (банкротство) предприятий. Проблемы и пути реформирования экономического кадрового потенциала: Учеб. пособ. М.: РУЦ, 1996. С. 151–152.

4. Рамперсад Х.К. Универсальная система показателей деятельности: как достигать результатов, сохраняя целостность. М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. С.109.

5. Беркутова Т.А., Кроникovская Н.В., Мартьянова И.А., Пономарев А.М. Оценка персонала как управленческая задача: эффективность, компетенции, деловые коммуникации. Екатеринбург-Ижевск: Изд-во Института экономики УрО РАН, 2007. 370 с.

6. Кудашова Ю.В. Эффективность управления. Методические указания к теме по дисциплине «Теория управления». ГОУВПО «Оренбургский государственный университет». Оренбург, 2003. – [Электронный ресурс].- Режим доступа: http://window.edu.ru/library/pdf2txt/278/19278/2490.

7. Баранова И.В. Совершенствование методических подходов к оценке эффективности деятельности органов власти и эффективности использования бюджетных средств. Сибирская академия финансов и банковского дела. Новосибирск, 2012. – [Электронный ресурс].- Режим доступа: baranova_-_romanovskiy_ocenka_effektivnosti.

8. Улановский В.М. Проблемы управления социально-экономическим развитием города. Челябинск: НТЦ-НИИОГР, 2004. С.51.

9. Яковлев А.А. Государственный капитализм, коррупция и эффективность госаппарата. Общественные науки и современность. № 4. 2010 г. М.: Изд-во «Наука». С. 22–23.



Рисунок 1. Схема повышения оценки эффективности управления монопрофильной территорией.