

государства общественную оценку комплекса управленческих практик. Она может реализоваться по нескольким направлениям и включает в себя:

- оценку проектов нормативных актов, принимаемых органами государственного и муниципального управления;
- оценку проектов управленческих решений;
- оценку практики реализации государственных и муниципальных функций и оказания услуг населению;
- оценку процедур осуществления кадровой политики.

Гражданская экспертиза выполняет несколько важных функций:

- во-первых, она служит одним из важных каналов участия граждан в управлении обществом и защиты индивидуальных и групповых интересов;
- во-вторых, экспертиза позволяет осуществить коррекцию управленческих решений, минимизирует возникающие при этом риски;
- в-третьих, она служит фактором формирования гражданской и политической культуры, гражданского и политического воспитания населения.

Сегодня исследователи отмечают новый вектор в совершающейся ныне трансформации общества – его «виртуализацию», понимая под ней переход

основных видов деятельности в виртуальное пространство сети Интернет, что и открывает, на наш взгляд, новые возможности для гражданской экспертизы деятельности государственной власти.

Процессы информатизации в контексте построения в России гражданского общества потребовали поиска новых идей и форм организации жизни социального организма, которые обеспечивали бы ему устойчивое существование и развитие. Значимым событием в этом ряду стал созданный сайт «Народная экспертиза» <http://narod-expert.ru>, задача которого – собрать инициативы от граждан «Народная экспертиза» – краудсорсинговый проект, инициированный региональными властями.

Развитие регионального управления посредством общественных инициатив через проект «Народная экспертиза» – одна из ключевых задач региональных властей. Развитие подобных самоуправленческих практик, основанных на ценностно-ориентированном подходе, является исключительно важным для России, где ожидания населения от правительства чрезмерно велики, тогда как решение вопросов развития государства, региона, поселения зависит не только от органов власти, но и от существующих на данной территории групп интересов, в том числе простых граждан.

А. В. МАМАТОВ

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РЕГИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРИ РАЗВИТИИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Анализ направлений и этапов реализации Концепции развития трудовых ресурсов и их сопоставление с направлениями и этапами реализации Стратегии социально-экономического развития Белгородской области позволяет утверждать о возможности решения данной задачи.

Первый этап Стратегии (2008 – 2012 гг.) был направлен на создание институциональных условий, подготовки и апробации проектов и программ. На данном этапе реализуются конкурентные преимущества экономики области в «традиционных» сферах – горно-металлургическом, агропромышленном комплексе, строительстве. Вместе с тем проводятся институциональные преобразования, создается инновационная инфраструктура и технологические заделы, обеспечивающие на следующем этапе системный перевод экономики области в режим инновационного развития.

Второй этап (2013 – 2020 гг.) представляет собой стремительное наращивание инновационной составляющей экономики. В этот период должен быть совершен рывок в развитии области на основе структурной диверсификации экономики, ее перехода на новую технологическую базу, стремительного накопления человеческого капитала и улучшения качества социальной среды, значительного повышения эффективности использования всех видов ресурсов и в особенности трудового потенциала области.

Третий этап (2021 – 2025 гг.) – этап формирования экономики и социальной среды области нового качества. На третьем этапе будет осуществляться выход на проектную мощность инновационных проектов, завершится формирование на территории области значимых центров инновационного развития, реализация намеченных программ, проектов, будет осуществляться подготовка проектов следующей стадии развития Белгородской области. На основе территориально-производственных кластеров и зон опережающего развития будет сформирован эффективный территориальный экономический каркас области, органично встроенный в российскую и мировую экономическую систему, что позволит достигнуть уровня развития экономики и уровня жизни населения области, соизмеримого с уровнем развитых зарубежных стран.

Концепция развития трудовых ресурсов Белгородской области на период до 2025 г. по сути направлена на решение трех основных задач:

1. Обеспечение сбалансированности предложения на рынке труда и спроса на рабочую силу.
2. Повышение эффективности регулирования процессов формирования и использования трудовых ресурсов.
3. Сохранение существующих и привлечение дополнительных трудовых ресурсов на территорию области.

Эти задачи в полной мере согласуются с формулой благополучия, предложенной Е.С. Савченко, согласно которой благополучие территории определяется количеством талантливых людей, проживающих на данной территории и эффективностью их использования.

При этом очень важно отметить следующее. Обеспечение сбалансированности на рынке труда в условиях инновационного развития должно осуществляться с использованием двух механизмов:

Первый – работающий в настоящее время механизм удовлетворения спроса на рабочую силу, в соответствии с которым социальная сфера должна обеспечивать формирование и развитие трудовых ресурсов в соответствии с потребностями социально-экономического развития.

Второй – удовлетворение потребностей личности в реализации своего потенциала, в соответствии с

которым экономика и социальная сфера должны обеспечить условия для наиболее полного развития и реализации общественно полезных творческих способностей человека.

Реализация второго механизма является гораздо более сложной задачей. Но без ее решения невозможно обеспечить закрепление и привлечение в регион наиболее креативной части человеческих ресурсов. Функционирование данного механизма должно обеспечиваться на основе взаимодействия органов власти, бизнеса, университетов и инфраструктурных элементов региональной инновационной системы.

В случае успешного функционирования двух указанных механизмов мы сможем обеспечить выход экономики и социальной сферы на новый качественный уровень, характеризующийся существенным увеличением производительности труда и высоким уровнем качества жизни.

В. М. ЗАХАРОВ

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ КАДРОВ РЕГИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ КАК ОСНОВА ЭФФЕКТИВНОСТИ ВЛАСТИ

Ключевым фактором, обеспечивающим решение задач по совершенствованию системы государственной службы РФ, реформированию и развитию муниципальной службы, является профессиональный потенциал кадров государственной и муниципальной службы. Именно от его состояния во многом зависит успех реализации программных мероприятий по повышению эффективности государственного и муниципального управления, развитию солидарного гражданского общества и инновационной экономики.

Очевидно, что эффективная деятельность по исполнению государственных полномочий – почти синоним эффективного государства. Если чиновники неэффективны и плохо мотивированы, провалы в государственном управлении становятся практически неизбежными. Однако высокое качество государственного управления не возникает само собой. Не в последнюю очередь это зависит от того, насколько чиновники профессиональны и компетентны в вопросах государственного и муниципального управления. Профессионализм и компетентность выступают как основные принципы построения и функционирования всей системы государственной и муниципальной службы. На необходимость повышения профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих также обращено особое внимание в федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 – 2013 гг.)».

Однако здесь стоит сказать о различии между понятиями профессионализма и компетентности. Под профессионализмом следует понимать «приобретенное качество способностей личности, соответствующее профессиональным требованиям или превосходящее их». Компетентность –

«способность преобразовывать свои знания и опыт таким образом, чтобы решать поставленные задачи со стабильной гарантированной успешностью». Из этого следует, что понятие профессиональной компетентности помимо общей совокупности профессиональных представлений, включает в себя еще и предвидение последствий применения конкретного способа воздействия, уровень умений и достижений в практическом применении знаний.

На профессиональную компетентность работника государственной и муниципальной службы накладывает отпечаток специфика самой службы, состоящая в том, что она, во-первых, по природе своей призвана гарантировать стабильность в государстве, согласовывая интересы людей; во-вторых, применять для поддержания порядка власть, выполнять властные функции; в-третьих, она носит публичный характер, то есть стоит между государством и человеком; в-четвертых, ее специфика – в строгой иерархичности самой службы, в ее расчленении, разделении на категории, группы, чины, должности и т.д.; в-пятых, в ее сословности и корпоративности, то есть объединении людей по сугубо профессиональным интересам; в-шестых, в политическом характере деятельности, который обнаруживается в ее связи с властными отношениями, в умении управлять интересами людей, вырабатывая взаимоприемлемые решения между чаще всего контрастными интересами граждан.

Компетентность государственных и муниципальных служащих характеризуется следующими общими признаками: знание ими дела, наличие необходимого профессионального образования, навыков в работе, изучение и освоение передового опыта; систематическое качественное выполнение служащими различных операций, принятие решений, стабильность служебных отношений, ощущение