

Общественная оценка деятельности государственных гражданских служащих как одно из направлений формирования позитивной репутации региональной власти



Н.Н. РОЗАНОВА,
доцент кафедры управления
факультета экономики и управления
ФГБОУ ВПО Смоленский
государственный университет, к.п.н.

В статье актуализируется проблема общественной оценки результатов деятельности государственных гражданских служащих с учетом мнения граждан. Общественная оценка представляется в качестве прогрессивного инструмента формирования позитивной репутации региональной власти.

В начале нынешнего века внутри российской политической системы наметился ряд проблем, которые существенным образом сказываются на темпах общественного развития. Повышению эффективности функционирования национальной политической системы в значительной степени мешает дефицит внутреннего доверия между властью и обществом.

Положительная репутация региональной власти может и должна стать одним из ключевых нематериальных ресурсов развития системы регионального управления, который способен усилить действия власти, укрепить доверие к ней населения, мобилизовать граждан для реального заинтересованного участия в управлении регионом.

Исследование по оценке репутации региональной власти на примере Смоленской области, осуществленное в рамках выполнения гранта РФНФ, показало крайне негативное отношение смолян как к власти в целом, так и к конкретным государственным и муниципальным

органам и должностным лицам. В ходе проведенного в Смоленской области в ноябре 2011 г. – январе 2012 г. анкетного опроса (165 жителей г. Смоленска и 140 жителей районных центров), репутация власти была оценена в среднем на уровне 2 баллов по 5-балльной шкале, где 0 – очень плохая, 5 – отличная репутация [5].

Создание системы партнерского взаимодействия власти и населения как первоочередной цели формирования репутации региональной власти достигается с помощью использования различных инструментов, которые, на наш взгляд, можно объединить в два основных блока: коммуникативный и деятельностный.

Коммуникативный инструментальный блок включает в себя методы масс-медиа, паблик рилейшнз, политической рекламы. Коммуникационные возможности власти заключаются не только в наличии эффективных информационных каналов, но и в способности общаться с населением, объяснять обществу свои решения, слышать запросы различных социальных групп и действовать в соответствии с их ожиданиями.

Деятельностный инструментальный блок образует комплекс методов по непосредственному осуществлению результативной деятельности власти и, несомненно, является ключевым в процессе управления репутацией.

В контексте формирования позитивной репутации региональной власти остановимся подробнее на перспективах организации конкурса на звание «Лучший государственный гражданский/муниципальный служащий Смоленской области». Традиционно этот конкурс связывают преимущественно с деятельностным инструментальным блоком, поскольку он призван мотивировать служащих к повышению уровня профессионализма и результативности их деятельности. Мы же предлагаем сделать его активным коммуникативным инструментом взаимодействия с населением, рычагом общественной оценки.

В Смоленской области уже несколько лет конкурс проводится среди муниципальных служащих. Порядок организации, а также процедура проведения ежегодного конкурса определены Положением о конкурсе, утвержденным постановлением Администрации Смоленской



Ключевые слова:

репутация власти, инструменты формирования репутации, конкурс государственных гражданских служащих, общественная оценка.

области от 6 февраля 2007 года № 41 [1]. Представляется возможным внедрить подобную практику и на уровне государственных органов Смоленской области. Для этого, в частности, можно использовать опыт конкурсов на лучшего государственного гражданского служащего, проводимых во многих субъектах РФ. Приведем примеры.

В Челябинске проходит ежегодный областной конкурс государственных и муниципальных служащих «Чиновник года» (организован Южно-Уральской торгово-промышленной палатой), который включает в себя ряд номинаций:

1. **«Чиновник года»** – награждаются служащие государственных организаций Челябинской области, имеющие стаж работы не менее 5 лет, проявившие лучшие личные и деловые качества в служении во благо Отечества и его граждан, вносящие реальный вклад в развитие социальной и экономической сферы Челябинской области, обеспечивающие гражданам реализацию их прав.

2. **«Золотой меркурий»** – специальный приз делового сообщества Челябинской области, которым награждаются государственные служащие, внесшие реальный вклад в развитие предпринимательства, экономики Челябинской области.

3. **«Честь и достоинство»** – награждаются пенсионеры–ветераны государственной службы, чей вклад содействовал социальному, культурному, экономическому развитию Челябинской области, а также защите и укреплению прав человека.

4. **«Международное признание»** – отмечают сотрудники государственных органов, чья деятельность реально способствовала развитию международного авторитета Челябинской области, содействовала региональным предприятиям в продвижении их продукции на международный рынок.

5. **«Деловой стиль»** – награждаются женщины–государственные служащие, сочетающие эффективность работы с такими качествами, как внешняя привлекательность, обаяние, деловой стиль в одежде [6].

В Пензе конкурс проводится по следующим направлениям: экономика и финансы; градостроительство, архитектура и природопользование; социальное и культурное развитие, здравоохранение и образование; информационное развитие; промышленность, транспорт и энергетика; правовое, организационное и кадровое обеспечение [3].

В Камчатском крае предусмотрены следующие направления: экономика и финансы; строительство и развитие инфраструктуры; социальное и культурное развитие; информационное развитие; государственное управление; правовое и организационное обеспечение; государственная гражданская служба: теория, приоритеты, кадры; административная реформа в Камчатском крае [4].

Как правило, отбор идет на основании:

- ⇒ рекомендаций, данных участнику конкурса, с указанием его профессиональных, деловых, личностных качеств, достижений, заслуг, перспектив профессионального развития;
- ⇒ основных достижений претендента в профессиональной деятельности (личный вклад претендента в процесс реализации государственным органом возложенных на него задач и функций, перечень реализованных проектов, показатели результативности служебной деятельности);
- ⇒ рассмотрения конкурсной работы в соответствии с выбранной номинацией, где особое внимание уделяется возможности практической реализации предложений, содержащихся в конкурсной работе, инновационному и творческому подходу к решению проблемы.

Приведенные примеры иллюстрируют положительную практику органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации по проведению конкурсов на звание лучшего государственного гражданского служащего. Однако эти конкурсы по-прежнему являются «внутренним» делом самих органов власти, определяющих победителей преимущественно собственными силами. И хотя освещение итогов конкурсов в СМИ положительным образом сказывается на репутации власти, поскольку показывает населению профессиональные достижения ее представителей, на наш взгляд, необходимо сделать граждан непосредственными участниками оценки деятельности власти, активными субъектами формирования ее репутации.

В данной связи представляется интересным и отчасти инновационным опыт проведения в г. Санкт-Петербурге в 2012 г. подобного конкурса с учетом мнения населения. Проект был реализован Северо-Западным институтом Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, учредившей первый открытый конкурс «Петербургский чиновник» [2].

Официальной площадкой конкурса стал его сайт www.spb-chinovnik.ru. Любой петербуржец мог выдвинуть на конкурс чиновника, работу которого он посчитал эффективной и профессиональной. Для этого достаточно было заполнить размещенную на сайте заявку, в которой следовало отметить профессиональные качества участника конкурса, а также привести один из примеров его хорошей работы (решил насущный вопрос микрорайона, помог в решении проблемы молодой семье и т.д.).

Оценивало участников конкурса жюри, в состав которого вошли представители Северо-Западного инсти-



На сайте первого открытого конкурса «Петербургский чиновник» можно было не только проголосовать за участников, но и выдвинуть своего кандидата

туда, эксперты в области управления, журналисты, представители общественных организаций. Своего победителя определяли и посетители сайта конкурса. Все желающие могли отдать свои голоса за тех кандидатов, работу которых посчитали наиболее эффективной.

Целью конкурса было выявление общественного мнения об общественно значимых профессиональных качествах, необходимых современному государственному и муниципальному служащему для эффективной работы. По замыслу организаторов конкурса, именно народ, а не чиновники, является последней инстанцией, начальником и мерой всех вещей, что отражено в девизе конкурса: «Пока народ молчит, власть бездействует».

Задачи конкурса:

- ⇒ определить основные параметры «социального заказа» на эффективного современного государственного (муниципального) служащего;
- ⇒ показать позитивные примеры служебной деятельности государственных и муниципальных служащих;
- ⇒ выявить и поощрить эффективно работающих государственных и муниципальных служащих;
- ⇒ обобщить информацию, полученную в ходе проведения конкурса, для использования при реализации программ высшего и дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих.

Конкурс проводился по следующим номинациям:

- ⇒ федеральный чиновник, работающий в Санкт-Петербурге;
- ⇒ петербургский чиновник, работающий в Администрации Санкт-Петербурга (включая отраслевые комитеты и районные администрации);
- ⇒ муниципальный чиновник.

Победитель конкурса по итогам общественного голосования набрал около 350 тыс. голосов. Остальных победителей выбрало почетное жюри. Награждение победителей конкурса было приурочено ко Дню государственной службы, учрежденному ООН и отмечаемому 23 июня. Все награжденные получили настоящие цилиндры как знак, символизирующий связь времен и преемственности лучших традиций государственной службы.

Проведение конкурса и подведение его итогов широко освещалось как в центральных, так и в местных СМИ. Даже заголовки информационных сообщений уже способствовали формированию позитивных имиджа и репутации Санкт-Петербурга власти, например, статья газеты «Комсомольская правда» называлась «Хорошие чиновники есть, и их много» (10.07.2012). Пресса отметила, что конкурс чиновников был в буквальном смысле «народным»: в открытом интернет-голосовании приняло участие полмиллиона петербуржцев.

Представляется, что подобный положительный опыт может быть применен и в деятельности смоленских властей, и в работе органов власти других субъектов и муниципальных образований РФ.

Результаты проведенного исследования подтверждают необходимость целенаправленных действий по формированию благоприятной репутации власти, совершенствованию процесса управления репутацией на региональном уровне, максимальному задействованию для этого всего комплекса репутационных инструментов.

Литература

1. Официальный сайт Администрации Смоленской области. URL: <http://admin.smolensk.ru/>.
2. Официальный сайт конкурса «Петербургский чиновник». URL: <http://www.spb-chinovnik.ru>.
3. Постановление Губернатора Пензенской области от 07.10.2010 № 103 «О ежегодном конкурсе «Лучший государственный гражданский служащий Пензенской области» // Официальный портал Правительства Пензенской области. URL: http://www.penza.ru/gov_service/gos_konkurs/ejegodny_konkurs_Luchshiy_gosudarstvennyy_grajdanskiy_slujashchiy_Penzenskoy_oblasti.
4. Постановление Правительства Камчатского края от 02.03.2009 № 101-П «О ежегодном конкурсе на звание «Лучший государственный служащий Камчатского края» // Официальный сайт Правительства Камчатского края. URL: <http://www.kamchatka.gov.ru/file/komis/159/1786.doc>.
5. Проект «Оценка репутации региональной власти». URL: <http://www.smolvlst.ru>.
6. Южно-Уральская торгово-промышленная палата. URL: <http://www.uralreg.ru/zfiles/files/wmi2409-01.doc>.