

Репутация власти:

повышение открытости и доступности в контексте реформирования кадровой политики государственных органов

В статье раскрываются приоритеты реформирования кадровой политики в системе государственной гражданской службы в рамках реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления». В данной связи проанализирована возможность улучшения содержательных характеристик репутации власти – ее открытости и доступности, что, в конечном итоге, сыграет свою роль в повышении результативности власти и степени доверия к ней населения как ключевых обобщающих характеристик репутации российской власти.



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

По мере продвижения по демократическому пути развития общества увеличивается число субъектов, в том числе властных структур, заинтересованных в действенном формировании собственной позитивной репутации. Для современной российской системы государственного управления характерна особая актуальность проблемы репутации, обусловленная дефицитом внутреннего доверия между властью и обществом. В то же время социально-психологическая сущность репутации определяется, в первую очередь, категорией доверия [8], и именно доверие создает основу для социально значимого взаимодействия, сотрудничества, перерастающего в социальное партнерство. Необходимым условием эффективности процесса реформирования российского государства является широкая общественная поддержка и активизация диалогового взаимодействия власти и общества в процессе проводимых преобразований.

Формирование позитивной репутации власти становится, таким образом, не только содержательным элементом развития демократического государства, но и необходимым условием его становления. Особую значимость проблема репутации власти приобретает на региональном уровне, где существует наиболее тесная взаимосвязь органов государственного управления и населения.

Исследование репутации региональной власти на примере Смоленской области, осуществленное в 2011–2012 гг. в рамках выполнения гранта РГНФ (проект № 11-12-67007 а/Ц), показало крайне негативное отношение смолян как к власти в целом, так и к конкретным государственным органам и должностным лицам. По результатам анкетного опроса (165 респондентов-жителей г. Смоленска; 140 респондентов-жителей районных центров Смоленской области), репутация власти оценена в среднем на уровне 2 баллов по 6-балльной шкале, где 0 – очень плохая, 5 – отличная репутация [3].

Приоритетными характеристиками репутации власти, составляющими ее содержание, по мнению смолян, стали следующие:

- ⇒ результативность деятельности власти;
- ⇒ доверие населения;
- ⇒ профессионализм представителей власти;
- ⇒ неподкупность (отсутствие коррупции);
- ⇒ ориентация на нужды населения («служение» народу);
- ⇒ ответственность;
- ⇒ взаимодействие с населением и учет его мнения;
- ⇒ открытость; доступность и ряд других.

При этом результативность и доверие являются, своего рода, ключевыми обобщающими характеристиками репутации власти.



Ключевые слова:

совершенствование системы государственного управления; кадровая политика государственных органов; репутация власти; репутационные характеристики – открытость, доступность власти.



Проанализируем возможность повышения степени открытости и доступности власти как ее существенных репутационных характеристик в контексте основных направлений совершенствования системы государственного управления, обозначенных в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 (далее – Указ № 601) [5]. Акцент на приоритете кадрового направления определяется тем, что состояние кадрового потенциала государственной службы – ключевого ресурса повышения ее эффективности – напрямую зависит от внедрения прогрессивных инструментов реализации кадровой политики органов власти. Кадровые приоритеты отражены и в Федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009–2013 годы)», в которой одним из основных путей реформирования и развития системы государственной службы является «внедрение на государственной службе Российской Федерации эффективных технологий и современных методов кадровой работы» [6].

Конкурсный отбор кандидатов на замещение должностей государственной гражданской службы

В соответствии с Указом № 601 одно из направлений совершенствования системы государственного управления – создание объективных и прозрачных механизмов конкурсного отбора кандидатов на замещение должностей государственной гражданской службы, включая проведение дистанционных экзаменов с использованием информационно-телекоммуникационных сетей и информационных технологий, а также формирование единой базы вакансий. По данному направлению в настоящее время под руководством Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (далее – Минтруда) заканчивается реализация пилотного проекта, направленного на апробацию и внедрение в работу кадровых служб федеральных государственных органов данных современных кадровых технологий. Целью проекта является апробация технологии и разработка предложений по двум направлениям:

- ⇒ организация и осуществление приема кадровыми службами федеральных государственных органов документов кандидатов в электронном виде;
- ⇒ проведение первичного квалификационного отбора в дистанционном формате с использованием функционально-технологических возможностей федеральной государственной информационной системы «Федеральный портал управленческих кадров» с идентификацией личности гражданина, подавшего документы и заполнившего тест.

До конца 2013 г. должны быть разработаны методи-

ческие рекомендации федеральным государственным органам по внедрению объективных и прозрачных механизмов конкурсного отбора лиц для замещения должностей гражданской службы. Также проводится совершенствование использования государственной информационной системы «Федеральный портал управленческих кадров» как единой базы вакансий гражданской службы, обеспечивающей доступ граждан к информации об имеющихся вакансиях на гражданской службе и результатах их замещения, в том числе из кадрового резерва.

Таким образом, данное направление призвано способствовать развитию открытости и доступности власти как ее важнейших репутационных характеристик.

Участие представителей общественных советов в кадровой политике органов государственной власти

В рамках реализации Указа № 601 определена необходимость участия на паритетных началах представителей общественных советов при органах государственной власти Российской Федерации в деятельности конкурсных и аттестационных комиссий этих органов. Нормативно данное нововведение было оформлено внесением изменений в статьи 22 и 48 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [7] (Федеральный закон от 30.12.2012 № 295-ФЗ). 19 марта 2013 г. были внесены соответствующие изменения в Указы Президента об аттестации и конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации. Общее число представителей общественного совета и независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии. Таким образом, повышается как открытость власти, степень ее взаимодействия с обществом, так и возможность учета общественного мнения, реализации общественного контроля за ее деятельностью в области принятия важных кадровых решений, что, в свою очередь, должно сказаться и на улучшении уровня профессионализма представителей власти.

Развитие института наставничества на государственной гражданской службе

Направлением совершенствования кадровой политики в соответствии с Указом № 601 является развитие института наставничества на государственной гражданской службе. Минтруда осуществляет пилотный проект по внедрению наставничества в 8 федеральных государственных органах, по результатам которого будут разработаны: проект федерального закона о внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и проект указа Пре-

зидента Российской Федерации об утверждении Положения о наставничестве [2].

Под наставничеством понимается форма обеспечения профессионального становления и развития государственных гражданских служащих Российской Федерации, а также граждан, включенных в кадровый резерв, направленная на профессиональное исполнение ими должностных обязанностей. Целью наставничества на гражданской службе является оказание помощи гражданским служащим, а также гражданам, включенным в кадровый резерв, в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний, умений, навыков выполнения служебных обязанностей, адаптация в коллективе, а также развитие профессионально-значимых качеств личности.

Тем самым перспективы внедрения наставничества связываются не только с повышением уровня профессионализма государственных гражданских служащих, но и с такими важными репутационными характеристиками власти, как ее открытость и доступность, поскольку наставничество распространяется на граждан, включенных в кадровый резерв и для координации прохождения студентами практики в государственном органе в целях привлечения наиболее перспективных и талантливых студентов, обучающихся в образовательных учреждениях, к поступлению на гражданскую службу [1].

Внедрение системы комплексной оценки деятельности государственных гражданских служащих

Важнейшим направлением в Указе № 601 по внедрению новых принципов кадровой политики в системе государственной гражданской службы является внедрение системы комплексной оценки деятельности государственных гражданских служащих с использованием ключевых показателей эффективности и общественной оценки их деятельности, в том числе на базе социальных сетей и с учетом мнения сетевых сообществ*. На настоящий момент также завершена реализация соответствующего пилотного проекта в 6 федеральных государственных органах, по результатам которого будут разработаны: проект указа Президента Российской Федерации о внесении изменений в Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 110 и методические рекомендации по проведению в рамках механизма аттестации гражданских служащих комплексной оценки их деятельности на основе использования ключевых показателей эффективности и общественной оценки (к февралю 2014 г.).

Проанализировав ряд кадровых приоритетов совершенствования системы государственного управления,

обозначенных в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601, можно сделать вывод, что при условии успешной реализации комплекса прогрессивных инструментов кадровой политики государственных органов существует реальная перспектива формирования позитивной репутации власти по ряду существенных характеристик, в частности – повышению степени ее открытости и доступности. В конечном итоге данные изменения будут способствовать улучшению ключевых обобщающих характеристик репутации – результативности власти и доверия к ней населения. ■

Литература

1. Материалы инструктивного совещания с федеральными государственными органами-участниками пилотных проектов по внедрению современных кадровых технологий на государственной гражданской службе // Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <http://www.rosmintrud.ru/events/103>.
2. Информация Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации о реализации указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. ... № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» (по состоянию на 1 июня 2013 г.) // Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/9>.
3. Розанова Н.Н. Репутация региональной власти: сущность, содержание, оценка // Региональные исследования. 2012. № 3. С. 83–88.
4. Розанова Н.Н. Улучшение репутации власти: перспективы внедрения общественной оценки деятельности государственных гражданских служащих // Век качества. 2013. № 3. С. 22–25.
5. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» // Официальный сайт Российской газеты. URL: <http://www.rg.ru/2012/05/09/gosupravlenie-dok.html>.
6. Указ Президента РФ от 10 марта 2009 года № 261 «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009–2013 годы)» // Справочно-правовая система Консультант Плюс. URL: <http://www.consultant.ru>.
7. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 02.07.2013) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Справочно-правовая система Консультант Плюс. URL: <http://www.consultant.ru>.
8. Фокин В.В. Социально-психологические факторы управления репутацией: дис. ... канд. психол. наук. М., 2009. С. 12–22.

*Статья о перспективах улучшения репутации власти в контексте внедрения общественной оценки деятельности государственных гражданских служащих опубликована в прошлом номере журнала «Век качества» [4].