

Секция «Государственное и муниципальное управление»

"Обучающийся муниципалитет" как новая парадигма функционирования органов местного самоуправления

Уткина Валерия Владимировна

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Факультет государственного управления, Москва, Россия

E-mail: lero4kaaa@bk.ru

Современный переход страны от экономики, основанной на использовании сырьевых ресурсов, к экономике инновационного типа, основанной на знаниях и новых наукоёмких технологиях, требует принципиально новых управленческих решений от органов власти всех уровней. В последнее время практика использования разнообразных бизнес-стратегий в структурах государственной власти и местного самоуправления, таких как: управление по результатам, аутсорсинг и многих других становится распространенным явлением. Однако динамичность и социально-экономическая нестабильность внешней среды заставляют искать всё новые пути оптимизации организации деятельности.

Особенно актуальной сегодня становится проблематика повышения эффективности функционирования органов местного самоуправления. Как известно, к компетенции органов местной власти в соответствии с Федеральным Законом от 6.10.2003 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» относится создание качественной инфраструктуры, снабжение водой и электричеством, теплом и газом, обеспечение транспортного сообщения и связи, строительство и ремонт дорог, а также целый ряд функций в сфере социальной защиты, образования и здравоохранения. Таким образом, главная задача местных властей – обеспечение самих основ существования человека[1].

Повсеместное внедрение информационных технологий на фоне высокой турбулентности современного мира в эпоху экономики знаний требует постоянного освоения всё новых знаний и своевременного применения их на практике. Предложенная еще в 2006 году отечественным исследователем Марьясиным Д.С. концепция «обучающегося государства» в связи с передачей всё большего объёма полномочий органам местной власти получает сегодня новое прочтение. Тогда, характеризуя направления эволюции государства, выделялись несколько базовых структурных принципов эффективного управления знаниями внутри государства как системы, среди которых отмечались следующие:

- Ориентация на открытость границ, как по отношению к негосударственным акторам и обществу в целом внутри страны, так и по отношению к другим странам, которые воспринимаются как конкуренты или партнеры.

- Стимулирование горизонтальных связей в государственном аппарате, которые дают возможность, сохраняя функциональную или линейную структуру, максимизировать обмен знаниями через различные типы междивизиональных границ. На практике этот принцип реализуется через систему мер по де бюрократизации государства.

- Параллельное с формированием формальной иерархией создание структур обмена и управления знаниями, которые могут приобретать постоянный характер. Это прежде всего включает переход на бюджетирование, ориентированное на результаты и внед-

рение открытых адаптивных информационных систем, в том числе сетевого или электронного правительства.

· Акцент на децентрализации и самоорганизации, что подчеркивает трудность директивного создания горизонтальных связей. На практике это означает повышение роли субнациональных единиц, активное наделение полномочиями и ресурсами структур местного самоуправления[2].

Обращая внимание на последний из вышеуказанных принципов, стоит отметить, что на сегодняшний момент отмечается положительная тенденция расширения полномочий муниципалов. Пришедшийся на начало третьего тысячелетия значительный приток молодежи в органы муниципальной власти вызван значительной заинтересованностью местных властей в нахождении нестандартных форм решения актуальных проблем[3]. Именно поэтому приходит время использования в муниципальном администрировании технологий, которые доказали свою эффективность в частном секторе. Создание «обучающейся организации» яркий тому пример.

Концепция, предложенная американцем Питером М. Сенге в его книге «Пятая дисциплина. Теория и практика обучающейся организации», ставшей отправной точкой для многих последующих исследований, «обучающуюся организацию» рассматривает как организацию, в которой люди постоянно расширяют свою способность достигать результатов, к которым они стремятся, в которой люди мыслят по-новому, более широко и где свободно коллективное начало и люди постоянно учатся учиться вместе[4]. Последующая разработка данной модели в работах отечественных исследователей Литвиновой Н.П. и Крупкина А.В. рассматривает «обучающийся регион» как объект исследования, цель построения которого - создание стимулирующей образовательной среды на основе социального партнерства для реализации индивидуальной образовательной траектории каждого жителя и повышения качества жизни в регионе. Зарубежный опыт успешной имплементации теоретических основ «обучающейся организации» в практическом применении органов местной власти США и Австралии, например, позволяет сделать вывод об актуальности изучения путей «обучающегося муниципалитета» в современной России.

«Обучающий муниципалитет» - это такой исполнительно-распорядительный орган местного самоуправления, в котором служащие создают, распространяют и сохраняют знания. В условиях ограниченного финансирования акцент смещается с вложения большого количества денежных средств на рациональное использование ресурсов, которыми обладает организация. Прежде всего, это люди. Сегодня растиражированный афоризм «кадры решают всё» особенно актуален, ведь люди не только обладают знаниями явными и неявными, но и способностью генерировать новые, и более того – распространять их среди своего окружения. Ведь «обучающаяся организация» предполагает, что обучение — не просто накопление знаний, а осмысленное развитие умения их использовать[5].

Об обучении следует думать как о текущем процессе, в котором участвуют как отдельные личности, так и организация в целом. Безусловно, выявленные Питером М. Сенге пять составляющих успешной «обучающейся организации» останутся неизменными при построении «обучающегося муниципалитета». Однако ограничиться лишь привычными для бизнеса категориями не удастся. Рассматривать обучение лишь как способность организации адаптироваться к изменениям внешней среды – достаточно узко.

Современная муниципальная служба в России – это тяжелый, не всегда справедливо поощряемый труд. Вот почему автору видится в современном социально-экономическом контексте адекватным не калькирование зарубежного опыта, а построение самостоятельной модели, применимой в отечественной практике. Основой подобного типа должен стать переход руководителей муниципалитетов на принципиально другой уровень управления, когда муниципальные служащие воспринимаются не как дешевая рабочая сила, «винтики машины», выполняющие свои функции машинально, а живые люди, потенциал которых намного шире. Безусловно, в эпоху развития инновационного общества идеи «тейлоризма» становятся неактуальны. Создавая организационную культуру с минимальным количеством необоснованных стрессов, атмосферу, где люди стремятся научиться чему-то новому и передать эти знания окружающим, руководители органов местного самоуправления будут получать результативность на выходе на порядок выше. Только в таких условиях и возможно построение «обучающейся организации», внедрение программ по управлению знаниями, когда обучение перестает быть периодичным повышением квалификации, а становится неотъемлемой частью рабочего процесса на ежедневной основе. Опыт показывает, что муниципалитеты, которым удается создать сильную организационную культуру, добиваются в своей деятельности более высокой производительности и эффективности. Базисом же создания «обучающегося муниципалитета», без сомнения, должно стать, с одной стороны, создание «культуры знаний» внутри муниципалитетов, а с другой – активизация межмуниципального взаимодействия, обмена опытом и лучшими практиками, чему способствует активная работа над созданием единого информационного пространства РФ.

[1] «Местное самоуправление – ресурс развития страны», Москва, 2007

[2] Марьясин Д.С. «Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество)» 4 – 2006 г.

[3] Г.М. Шамарова «Современные тенденции мотивации труда муниципальных служащих», "Управление персоналом" № 22, ноябрь 2007 г.

[4] Senge, P.M. (1990), *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organisation*, Century Books, London

[5] Коротков М.Э. «Концепция обучающейся организации» <http://www.elitarium.ru/2004/05/> (27.02.2011)

Литература

1. Литвинова Н.П., Крупкин А.В. «Формирование обучающегося региона как стратегия муниципалитета» Журнал правовых и экономических исследований. 2007. № 1 с. 23-43.
2. Марьясин Д.С. «Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество)» №4 – 2006.
3. Шамарова Г.М. «Современные тенденции мотивации труда муниципальных служащих», "Управление персоналом" № 22, ноябрь 2007.
4. «Местное самоуправление – ресурс развития страны», Москва, 2007.
5. Senge, P.M. «*The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*», Century Books, London, 1990

6. Коротков М.Э. «Концепция обучающейся организации» <http://www.elitarium.ru/2004/05/27.02.2011>

Слова благодарности

Научному руководителю Юрию Юрьевичу Петрунину - профессору кафедры теории и технологий управления факультета государственного управления МГУ имени М.В. Ломоносова, руководителю факультетской издательской группы, доктору философских наук - чуткому, отзывчивому и высокопрофессиональному преподавателю.