

Секция «Государственное и муниципальное управление»

Концепция «Нового государственного управления» (НГУ) и ее применение в России

Ушницкий Игорь Владимирович

Студент

Северо-Восточный государственный университет, Юридический факультет,

Якутск, Россия

E-mail: alanrigsby@mail.ru

Основной тенденцией развития административного аппарата в последние годы в западных странах становится внедрение принципов нового государственного управления в систему государственной службы. Особенности нового государственного управления являются: внедрение в систему публичной службы некоторых методов частных корпораций, сокращение количества государственных служащих, редуцирование нормативно-правовых актов, строго регулирующих их деятельность и др.

Новое государственное управление (государственный менеджмент) возникло в 1990-е гг. в качестве как теоретической основы проводившихся за рубежом административных реформ, так и отражения происходивших в этой сфере изменений. В исследовании Д. Осборна, Т. Гэблера [4] и др. раскрываются принципы, на которых основывается эта теоретическая модель [3]: 1) в большей степени руководить подчиненными, чем выполнять их функции; 2) в большей степени предоставлять потребителям возможность выбора, чем обслуживать их; 3) предоставлять услуги на основе конкуренции; 4) управлять скорее постановкой задач, чем определением правил; 5) вкладывать капиталы в результаты, а не в намерения; 6) всемерно ориентироваться на потребителя; 7) поощрять предпринимательский дух зарабатывания денег, а не их бюрократическую трату; 8) предпочитать профилактику лечению; 9) осуществлять структурную децентрализацию и налаживать сотрудничество децентрализованных структур; 10) добиваться перемен посредством рыночно ориентированных усилий.

Реформирование государственной службы выступает как важнейшее звено повышения эффективности государственного управления в целом. России необходимо пересмотреть политику административной реформы, внести в нее некоторые коррективы, не вызывающих негативных последствий в обществе и не нарушающих стабильной работы государственного аппарата. Большое количество работников в органах государственной власти и в органах местного самоуправления (на 2011 г. 827 тысяч и 358 тысяч человек [5]), не способствует увеличению эффективности деятельности публичной власти. Более того, помимо повышения затрат, коррумпированная составляющая (хоть она и уменьшилась в 2012 по сравнению с 2011 годом на 13% [5]) продолжает оставаться на высоком уровне (По Индексу восприятия коррупции Россия в 2012 году занимала 133 место (из 174) [6]. Пока не удастся существенно продвинуться и добиться результатов в борьбе с бюрократией. Трудно вырабатываются решения, трудно доводятся до исполнения, еще труднее, конечно, исполняются.

Федеральной программа "Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)" утвержденная Указом Президента, определяет основные тенденции по развитию и оптимизации государственной службы. Некоторые цели и задачи, указанные в программе, сходятся с постулатами НГУ, в частности,

поднят вопрос о сокращении количества госслужащих. Но как показала статистика, государству не удалось полностью справиться с этой задачей. Здесь нужно учесть, что для значительного сокращения штата работников публичного сектора, с помощью внедрения принципов НГУ, западным странам понадобилось продолжительное количество времени: с 1976 по 1999 гг. проводимая М. Тэтчер программа «Следующие шаги» позволила сократить численность государственного аппарата на 40%. Дальнейшие преобразования, предпринятые администрацией Т. Блэра («Модернизация государственной службы»), были направлены на повышение предоставления услуг населению и на стратегическое планирование дальнейшего развития программ НГУ. В Новой Зеландии с 1984 по 1990 численность занятых в государственном секторе сократилось на 60%, в Австралии с 1986 по 1997 на 20%. В результате проведенных преобразований этим странам удалось справиться с последствиями финансового кризиса и в короткие сроки добиться профицита бюджета [2].

Одним из наиболее эффективных механизмов реализации стратегии НГУ является «электронное правительство» (e-Government), поскольку оно отвечает всем заявленным принципам. В странах, где внедрение информационных технологий в государственное управление шло наиболее активно, были созданы специальные подразделения, ответственные за разработку архитектуры «электронного правительства» на общегосударственном уровне: Офис управления проектом разработки федеральной архитектуры (Federal Enterprise Architecture Project Management Office) в США, офис e-Envoy в Великобритании [2]. Данный механизм активно применяется и в России через программы «Электронная Россия» и «Стратегии развития информационного общества в РФ», которая рассчитана до 2015г. Вместе с тем результаты внедрения информационно-коммуникационных технологий в органах государственной власти в настоящее время носят преимущественно внутриведомственный характер, что не позволяет значительно улучшить межведомственное взаимодействие и повысить качество государственных услуг, предоставляемых гражданам. Практически отсутствуют государственные услуги, которые могут быть получены организацией или гражданином без непосредственного посещения государственного органа. До настоящего времени не сформирована единая инфраструктура межведомственного обмена данными в электронной форме [1].

Принципы НГУ не являются догматами, и большинство стран последовало по собственному пути развития с учетом истории и финансово-экономических возможностей. России, в виду специфических особенностей экономики, нужно особенно осторожно подойти к изменению системы государственной службы. Сможет ли она пережить очередную волну приватизации, лишение государственного служащего своего статуса и превращение его в обычного наемного работника, перестройку государственного сектора на коммерческие начала? С одной стороны, данные положения кажутся абсурдными в сравнении с нынешними реалиями, но именно эти принципы являются приоритетными для государства с капиталистическим укладом, к которому себя относит Россия. К тому же эти преобразования носят долговременный характер, и если подойти к реформам всесторонне, без излишней спешки, ни общество, ни само государство не испытают на себе негативных последствий радикальных, но положительных изменений в системе государственной службы.

Литература

1. Барциц, И.Н. Система государственного и муниципального управления: учебный курс. – М.: Изд-во РАГС, 2011. – 463 с.
2. Пронкин С.В., Петрунина О.Е. Государственное управление зарубежных стран: учебное пособие. – М.: КДУ, 2011- 496 с.
3. Ирхин Ю.В.: Новое государственное управление, национальные проекты и проблемы эффективности госслужбы в современной России, 2007.
4. Osborn D., Gaebler T. Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit is transforming the Public Sector. – Addison-Wesley, 1992.
5. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики: <http://www.gks.ru>
6. Центр Антикоррупционных исследований и инициатив: <http://www.transparency.org.ru>