

ния хозяйств края и страны современными машинокомплектами, а также оздоровления машиностроительного комплекса региона. Планируется, что «ядро» кластера будет создано в городе Рубцовске, где находится основная промышленная база.

Рассматривая положительный опыт внедрения кластерного подхода, нельзя забывать, что в мировой практике существует много кластеров, не достигших успеха или не имеющих конкурентных преимуществ. В ряде случаев это является результатом отсутствия определенной схемы формирования данных кластеров.

Администрации областей должны грамотно использовать интерес предприятий к интеграции и способствовать созданию кластеров вокруг основных «локомотивов» регионального бизнеса. В этом случае крупные компании исполняют роль ядра кластера, а малый и средний бизнес, который развивается вокруг них ускоренными темпами, становится важным плательщиком в бюджет и основным источником развития областей. При этом необходимо отметить, что концентрация предприятий малого и среднего бизнеса вокруг определенной сферы экономики существенно повышает их шансы на выживание.

В условиях находящейся в кризисном состоянии экономики большинства стран, в том числе и России, кластеры могут создаваться и выживать при наличии двух условий: относительно благоприятной конъюнктуры на рынке сбыта и объединении с сильным собственником или региональной властью, берущим на себя часть издержек и рисков. Порой таких сильных собственников сложно найти. Поэтому региональная власть (областная или районная) должна взять на себя часть издержек и рисков. Администрации областей должны грамотно использовать интерес предприятий к интеграции и способство

вать созданию кластеров вокруг основных «локомотивов» регионального бизнеса. В этом случае крупные компании исполняют роль ядра кластера, а малый и средний бизнес, который развивается вокруг них ускоренными темпами, становится важным плательщиком в бюджет и основным источником развития областей. При этом необходимо отметить, что концентрация предприятий малого и среднего бизнеса вокруг определенной сферы экономики существенно повышает их шансы на выживание.

Список литературы

1. Все для бизнеса в Одессе - информационный портал//<http://biznes.od.ua/index.php?option>
2. Громыко Ю.В. Что такое кластеры и как их создавать // Альманах «Восток». – 2007, № 1 (42) //<http://www.situations.ru/app/lib.htm>
3. Колошин А., Разгуляев К., Тимофеева Ю., Сушинов В. Анализ зарубежного опыта повышения отраслевой, региональной и научной конкурентоспособности на основе развития кластеров//<http://www.politanaliz.ru>
4. Лаврикова Ю.Г. Кластеры на рыночный институт пространственного развития экономики регионов: Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук. Екатеринбург – 2009.
5. Пилишкин Д.С. Формирование и развитие конкурентоспособности малого и среднего бизнеса на региональном уровне: Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Москва – 2009.
6. Портер М. Конкуренция. М., СПб., Киев: Издательский дом «Вильямс», 2006. – С. 258
7. Ускова Т.В. Развитие региональных кластерных систем // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 16.02.2009. №
8. 1//<http://jn.vscs.ac.ru/content/view/506/69/>
9. Юданов А.Ю. Конкуренция: теория и практика.//<http://www.yudanov.ru/conkur.htm>

Эффективность и основные направления совершенствования государственного и муниципального управления (мнение, проблемы, пути решения)

А.В. Попов

АНО ВПО «Алтайская академия экономика и права (институт)»

г. Барнаул

Реформирование местного самоуправления в Российской Федерации проходило

так стремительно и неоднозначно, что сами руководители и представительных и испол-

нительных органов местного самоуправления не всегда готовы были своевременно и эффективно реагировать на процессы, происходящие в управлении и в обществе. Имеют место проблемы формирования новых систем бюджетов и систем управления. Требуется новое понимание роли и значения местного самоуправления в жизнеобеспечении населения муниципального образования. А готово ли само население воспринимать себя как единое местное сообщество?!

Всё это не простые и не праздные вопросы, которые требуют своего решения вчера, сегодня и завтра, а в долгий ящик их откладывать нельзя, может произойти новый социальный кризис доверия к местной власти. А она, эта власть самая близкая к народу и с неё спрос особый!

Что можно с научной и практической точки зрения предложить сегодня органам местного самоуправления и муниципальным служащим? Исходя из личного опыта работы в органах местного самоуправления (1995-2000 г. – заместитель Главы Администрации г. Рубцовска, член правления секции Экономики и финансов АСДГ), а также из научных и практических наблюдений и анализа работы местной власти в городах Сибири и Дальнего Востока, других регионов России, и зарубежного опыта городов США, Франции, Австрии, Китая, хотелось бы поделиться своими мыслями по трём важным позициям – это муниципальная власть и формирование корпоративной культуры местного сообщества, реализация на местах инновационных технологий управления, таких как СЭПИН (социально-экономическая поддержка интересов населения), и главное – формирование, подготовка и развитие компетентных, высококвалифицированных специалистов государственного и муниципального управления, а вернее – современных конкурентоспособных менеджеров системы государственного и муниципального управления.

Право на самоуправление заложено в Конституции Российской Федерации давно, но также давно это право не реализовалось на практике. Сегодня в ФЗ-131 «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» заложены основные положения, которые создают для каждого из нас максимум возможностей для участия в управлении муниципальной территорией, на которой жить нам, нашим детям и внукам. В ситуации, когда муниципальная власть становится «за всё в ответе», когда иждивенческие настро-

ения уходят в прошлое, когда большая часть вопросов жизнеобеспечения населения становится вопросами местного значения, сами жители этого муниципального образования просто не в праве оставаться в стороне. А что же делать?

В этой части хотелось бы высказать несколько личных суждений относительно понимания вопроса о муниципальном образовании как местном сообществе и её корпоративной культуре.

Любое муниципальное образование – это сложная система, естественная социальная организация. Здесь средствами социальной регуляции выступают собственно человеческие отношения, нормы морали, общины, добрососедства, формируется собственная социальная структура, подсистема взаимодействия различных социальных групп, статусов, социальных ролей. Главная цель самоуправления и самостоятельности населения муниципального образования сегодня и завтра – это обустроить свою территорию, создать благоприятные условия жизни не только для себя, но и для будущих поколений. Решая совместно общие проблемы для более полного удовлетворения своих корпоративных интересов, все местные сообщества различны, имеют неодинаковый уровень социально-экономического развития, свою историю поселения, свой национальный, демографический состав. А осуществляют эти корпоративные интересы, прежде всего за счёт местных ресурсов, инициативы и самостоятельности населения. В этой ситуации должно возрасть осознание роли местного сообщества и её корпоративной культуры как важнейшего фактора самостоятельности населения муниципального образования, воспроизводства и реализации их социальных ресурсов.

Однако становится всё более очевидным, что как раз недостаток корпоративной культуры местного сообщества – это одна из основных причин трудностей реформирования местного самоуправления в России. Это проявляется, прежде всего, в низком профессионализме, а иногда и в консерватизме местного руководства, отсутствии новых идей, выверенных стратегией развития, пассивности социального иждивенческого сознания населения. А если организационно-инновационный фактор игнорируется, то правовые, материальные меры вряд ли приведут к заметному улучшению местного самоуправления.

Какие же параметры корпоративной культуры и поведения муниципального образования будут являться залогом устойчивого социально-экономического саморазвития территории? Алгоритм этого процесса можно предложить следующий:

- во-первых, это определение корпоративной стратегии изменений, ориентированной на приоритетные социальные цели и задачи;

- во-вторых, это политика поддержки и поощрения творческой активности населения, депутатов, муниципальных служащих, хозяйственных руководителей, предпринимателей;

- в-третьих, необходима система гласности, поощрения, стимулирования творческой инициативы населения, обеспечивающая использование мотивационного, соревновательного, образовательного, инновационного, духовно-нравственного, социально-психологического и других видов социальных ресурсов. В совокупности это социальный интеллект – общее достояние муниципального образования;

- в-четвёртых, процесс формирования корпоративной культуры находит своё выражение в определении миссии муниципального образования – это качество жизни населения. Решение этих стратегических целей предполагает переход на метод корпоративного хозяйствования, новейшие формы муниципального менеджмента и внедрение концепции социальной и экономической поддержки интересов населения, осуществление конституционного права на местное самоуправление;

- в-пятых, корпоративная культура должна стать одним из важнейших факторов воспроизводства жизненных сил муниципального образования. Жизненные силы – это совокупный потенциал местного сообщества, способность населения создавать материальные и духовные ценности, изменять условия жизни в экодиалоге человека и природы. Речь в этой части идёт, прежде всего, о производительности труда, рациональности, эффективности деятельности в производственно-трудовой, потребительской, политической, социально-культурной, семейно-бытовой и других сферах жизни.

На современном этапе своего развития муниципальные сообщества, регулируя развитие рынка, на основе инкорпоративной (равного, долевого и совместного владения) собственности и в условиях прямого демо-

кратического устройства власти, решают главную проблему – повышения уровня и качества жизни каждого человека. Они, принимая во внимание предложения хозяйствующих субъектов, тенденции экономики и общественные процессы по защите окружающей среды, финансовые, экономические, правовые, социальные и другие интересы своих членов, реализуют тем самым метод корпоративного хозяйствования на территории данного муниципального образования.

Попробуем понять и саму сущность корпоративной культуры местного сообщества, и элементы её составляющие, которые отражаются в многообразии норм и отношений, а для этого изобразим корпоративную культуру в формате схемы рис.1

Таким образом, актуализируя значение корпоративной культуры местного сообщества, попробуем определить технологию её формирования. Возможны следующие процедуры и операции:

- учёт новых ценностей и норм при определении миссии, целей и задач местного самоуправления в ходе реформирования;

- выработка, утверждение и пропаганда системы ценностей местного самоуправления;

- изменение устоявшихся социальных стереотипов;

- переориентация системы мотивации, стимулов, вознаграждений;

- предоставление возможностей обучения, переквалификации, получения информации, необходимой для поддержки новых культурных ценностей и норм; - проведение всеобща участников муниципального управления (с учётом их резкого количественного увеличения), муниципального менеджмента, малого предпринимательства;

- укрепление партнёрских отношений между местной администрацией, работодателями и профсоюзами.

Как правило, в этом процессе обнаруживается, что местная власть может усилить свой организаторский потенциал, если:

- устранить бюрократизм, расширить участие населения в принятии решений и контроле над их исполнением (тем более, что новый Закон это сделать позволяет), по социальным инновациям проводить эксперименты, адаптировать их к местным условиям;

- выращивать и выдвигать руководителей стратегического типа – честных и трудолюбивых;

Эффективность и основные направления совершенствования государственного и муниципального управления (мнение, проблемы, пути решения)

- активизировать стратегическое и системное мышление путём регулярного проведения инновационных семинаров по методу глубокого погружения в проблему.

К сожалению, могу констатировать, что даже государственный стандарт подготовки специалистов по специальности 061001 - «Государственное и муниципальное управление» не предусматривает таких, казалось бы, актуальных дисциплин как «Муниципальный менеджмент» и «Муниципальный маркетинг».

Но вернёмся к проблематике местного сообщества и её корпоративной культуры. При корпоративном управлении каждому муниципальному образованию предстоит определиться, каким ему быть с точки зрения:

- качества жизни населения;
- социально-экономического состояния территории;
- компетентности муниципального менеджмента.

Одной из моделей достижения корпоративных интересов населения может быть концепция программы СЭПИН (социально-экономической поддержки интересов населения) (1).

Формирование и развитие такой программы или комплекса программ, как показывает практика (с такой практикой мне посчастливилось столкнуться ещё в 1993 году в г. Грантс-Пассе, штат Орегон, США), эффективно и полезно и с точки зрения социально-экономического саморазвития муниципальной территории, и причастности членов местного сообщества к этому процессу саморазвития. Но в этом, опять же, важную роль играет корпоративная культура и готовность местных муниципальных менеджеров к инновациям.



Рисунок 1 - Схема формирования корпоративной культуры

Вот здесь и проявляется третья позиция, которая, в моём понимании, наиболее серьёзная и важная, так как это касается конкретных людей, которые управляют и властвуют сегодня, или которые должны прийти им на смену завтра.

Кто и как готовит сегодня специалистов государственного и муниципального управления? В крае достаточно и ВУЗов и специалистов в этой области! Надо отдать должное, что процесс подготовки и переподготовки специалистов регионального и муниципального уровней управления, возведён в ранг кадровой политики, имеются планы и программы, формируется кадровый резерв. Вроде бы всё в полном порядке, но почему «кадровые» проблемы всё чаще возникают в системе местного самоуправления края (отзывы, суды, отставки и просто безответственность). Почему вновь возникают элементы противостояния в работе законодателей и исполнителей? Почему ранее Алтайский край был «кузницей кадров», а сегодня мы всё чаще просим нас направить руководителей из вне?

Очевидны два вопроса: 1. Как мы готовим специалистов государственного и муниципального управления?

2. Насколько эффективно формируется и развивается в крае стратегическое мышление вообще и стратегическое управление человеческими ресурсами, в частности.

Не претендуя на возможность в одной статье раскрыть все элементы и факторы этих двух вопросов, хотелось бы высказать своё видение ответа на первый вопрос на примере Алтайской Академии экономики и права, а по второму – только обозначить видение новой парадигмы Стратегического УчР*.

Специальность 061001 - «Государственное и муниципальное управление» достаточно востребована на рынке образовательных услуг, и на сегодняшний день в системе дневного и заочного обучения Академии обучается более 200 студентов. Это немного, но, очевидно, именно такое положение даёт нам возможность в системе подготовки и переподготовки специалистов формировать компетентностный подход, профессионально ориентированные требования, практичность и инновационность.

В последние девять лет на кафедре «Экономики и менеджмента», под руководством заслуженного работника Высшей

школы образования РФ, профессора Аунапу Т.Ф., создан достаточно эффективный учебно-методический комплекс, отвечающий современным требованиям подготовки специалистов-менеджеров государственного и муниципального управления, который включает в себя и основные положения государственного стандарта, региональные и местные компоненты, а главное – непрерывный процесс научной и практической работы студентов, который завершается написанием и защитой дипломных проектов. Инновационные технологии и научная работа, а также практическая направленность в учебном процессе обеспечивают наших студентов знаниями, навыками и умениями, и теми компетенциями, которые сегодня востребованы на рынке труда.

Мы искренне благодарны сотрудникам Управлений и ведомств Администрации Алтайского края, Администрации г.Барнаула, Администрациям Октябрьского, Центрального, Ленинского районов города, многим другим сотрудникам и руководителям городов и районов края, за постоянную поддержку и помощь в предоставлении мест для практики и подготовки дипломных проектов наших студентов. Именно поэтому Проекты наших дипломников имеют проблемно-целевой характер, практическую направленность и становятся востребованными в процессе реформирования системы местного самоуправления. Надеемся, что со временем и сами специалисты будут более востребованными и конкурентоспособными, когда процесс системной ротации и омоложения начнётся в структурах Государственного и муниципального управления как это происходит в секторе реальной экономики.

И в заключении, Государство через формирование и реализацию Национальных проектов и приоритетных Программ, побуждает нас, всех граждан России, а руководителей в первую очередь, мыслить на перспективу, стратегически, прогнозировать будущее и готовиться к нему. А наше будущее в контексте развития России как демократического, образованного и цивилизованного государства тесно взаимосвязано и взаимозависимо, как подчёркивает Президент России В.В.Путин, с повышением качества жизни россиян и уверенности в завтрашнем дне.

Что же значит стратегически мыслить? Это многогранный, интеграционный и ком-

плексный процесс, в сферу которого входят три взаимосвязанные составляющие: контекст, содержание стратегии и процесс стратегического изменения. Значит и современный менеджер-специалист государственного и муниципального управления должен овладеть навыками стратегического мышления, такими как: релевантность и реализм мышления, строгость мышления, гибкий подход к обработке информации, использование теории для объяснения практики и использование практики для проверки правильности и уместности теории, критический подход к идеям и данным. Всё это побуждает нас вести постоянный и системный поиск ответов на три вопроса: 1. Где мы находимся сейчас? 2. Куда мы хотим попасть? 3. Как нам достичь желаемого?

Каждый из нас может и должен быть стратегом своей жизни! И этому не надо стесняться учиться. В этом и состоит процесс самоактуализации и самосовершенствования.

Конечно, хотелось бы, чтобы в этом процессе, а особенно в процессе формирования и адаптации новой стратегической па-

радигмы управления человеческими ресурсами, основой которой является – понимание человека как наиболее ценного ресурса в совокупности ключевых факторов успеха и конкурентоспособности в целом государства, региона, города или предприятия, принимали активное участие, как учёные, так и практические руководители и менеджеры всех уровней управления. Тогда мы будем обречены на успех и развитие!

В новом – 2009 году очень хочется надеяться на успех реформирования местного самоуправления и заинтересованность в этом успехе местного сообщества.

Список литературы

1. Программа СЭПИН. М., Издание Совета Федерации, 1997.
2. Иванов В.Н., Иванов А.В., Доронин А.О. Управленческая парадигма XXI века: учебное пособие для вузов. Т.1. – М.: МГИУ, 2002.
3. Радаев В.В. Социология рынков: к формированию нового направления. – М.: ГУ ВШЭ, 2003.

* УЧР – управление человеческими ресурсами.

Государственно-частное партнерство как форма взаимодействия власти и бизнеса

В.В. Пучков

КФ «ПИК»

г. Санкт-Петербург

В. В. Путин, выступая на XIV съезде Российского союза промышленников и предпринимателей 16 ноября 2004 года, заявил: «Еще одно перспективное направление — это участие бизнеса в реализации инфраструктурных проектов государства, таких как крупные транспортные, магистральные проекты, энергообеспечение, укрепление приграничной инфраструктуры. Считаю, что уже в самое ближайшее время следует создать правовую базу для совместной работы по приоритетным программам, и государство должно обеспечить стабильность условий работы частных инвесторов — включая рамки концессионных соглашений» [2].

Прошло 5 лет и можно подвести итоги, что же реально сделано на этом пути.

ПОЛЗУНОВСКИЙ АЛЬМАНАХ №1 2009

В современном понимании государственно-частное партнерство (ГЧП) — это институциональный и организационный альянс между государством и бизнесом в целях реализации общественно значимых проектов в широком спектре сфер деятельности: от развития стратегически важных отраслей промышленности и научно-исследовательских конструкторских работ (НИОКР) до обеспечения общественных услуг. Как правило, каждый такой альянс является временным, поскольку создается на определенный срок в целях осуществления конкретного проекта и прекращает свое существование после его реализации.

ГЧП имеет широкий спектр различных форм. Это, в первую очередь, разнообразные