

## **ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ВНЕДРЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ИННОВАЦИЙ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ**

Никитина А.С., г. Екатеринбург, УИ – филиал РАНХиГС

Опыт зарубежных развитых стран показывает, что в современной конкурентной борьбе, в первую очередь, идет соревнование не только за обладание капитальными ресурсами и материальными ценностями, но и за способность к разработке и внедрению инноваций, как в производственной сфере, так и в системе государственного управления [1].

Ключевым элементом в становлении новой модели управления на данный период становится обращение к инновациям, различающиеся по происхождению, степени новизны, предметно-содержательной структуре, воздействию на социальную среду [2]. Следовательно, «инновационная деятельность может быть представлена как процесс творчества и создания новшества, реализуемый как максима инновационной альтернативы, инновационной потребности и предпринимательских усилий»[3, с. 17].

Управленческое решение, на наш взгляд, в современных условиях реформы государственной службы и бюджетного процесса необходимо рассматривать как рисковое, непременно связанное с разработкой его альтернативных вариантов. В этой связи установлены обстоятельства, суживающие, а порой и исключающие возможность разработки альтернативных управленческих решений - стереотипы мышления, стремление к неправомерному засекречиванию административной деятельности, длительное пребывание служащих на своих постах (обуславливающее возникновение узкогрупповых связей и интересов) и др.

Руководитель должен располагать моделью информационного обеспечения (с привлечением информационно-поисковых систем) УР, принимаемых им в границах своих служебных полномочий (с учетом того, что цена дополнительной информации может превысить размер результата, ожидаемого от соответствующего повышения уровня обоснованности решений).

В рамках нашего исследования нами будет рассмотрен зарубежный опыт англосаксонской и германской моделей по внедрению управленческих инноваций на государственной службе.

В системе подготовки кадров для государственной службы в Великобритании можно выделить следующие моменты, которые могли бы быть полезными для российской практики:

существование четких критериев оценки компетентности госслужащих создает огромный положительный стимул для повышения уровня образования и профессиональных навыков. Внедрение таких критериев в систему контроля качества выполняемой работы позволяет более четко формулировать обязанности госслужащих и обуславливает обязательность повышения уровня их профессионализма;

содержание учебных программ отличается большой гибкостью, позволяя оперативно откликаться на цели и задачи текущей политической и социально-экономической ситуации.

В России, напротив, слишком развиты традиции централизации, чтобы надеяться на инициативы федеральных и, тем более, региональных и муниципальных ведомств в организации специальных образовательных семинаров и учебных программ. Кроме того, в Великобритании, при кажущемся многообразии программ подготовки государственных служащих, существует четкая система контроля качества полученного образования.

В России это одна из главных проблем, еще только требующая своего решения. Во-вторых, сильная правовая подготовка, традиционно отличающая англосаксонский подход, базируется на совершенно иной правовой традиции — прецедентном праве, что значительно усложняет процесс адаптации учебных программ к российским условиям [4].

Говоря о немецкой модели подготовки кадров инновационными методами и технологиями, можно сказать следующее. В настоящее время в немецких университетах возрождается традиция подготовки высококвалифицированных специалистов на базе широкого междисциплинарного подхода. Преобладание юридических дисциплин, что являлось отличительной чертой англосаксонского подхода, постепенно уступает место более сбалансированному варианту учебных программ. Правовые и экономические дисциплины находятся примерно в равном соотношении и подкрепляются необходимыми гуманитарными и математическими теориями.

Таким образом, система подготовки кадров для государственной службы Германии, хотя традиционно формировалась в рамках англосаксонского подхода, давно завоевала собственные сильные позиции на европейском образовательном пространстве. Универсальность и сбалансированность учебных программ, централизованный подход и преемственность системы подготовки — от базового уровня до программ повышения квалификации, а также гибкость блочно-модульного принципа построения учебных планов — все эти факторы превращают немецкую образовательную модель в эффективный и востребованный на международной арене инструмент подготовки кадрового резерва для реформирующихся систем административного управления.

Таким образом, мировой опыт управленческих инноваций можно реализовать в следующих направлениях:

В сосредоточении государственных основных задачах, таких, как оборона, внутренняя безопасность, полиция, судебная система, финансовое администрирование и т.п.

О сокращении бюрократии и сверхрегулировании. Сверхрегулирование не только тормозит действия государства, но и ограничивает собственную ответственность индивидуума и общества

Об использовании информационных технологий и коммуникационной техники. Их последовательное применение и овладение ими считается ключом к модернизации государства и управления. От них ожидают роста качества государственных услуг, поскольку с их помощью возможных более быстрое и менее затратное предоставление этих услуг, большая близость к гражданину, большая прозрачность административных процедур и сокращение ведомственных путей. В будущем огромное значение будет иметь возможность значительно расширить доступность ведомств. Основная идея, программа и меры по применению информационных и коммуникационных технологий в государстве и его органах власти были приняты федеральным правительством в форме стратегии электронного правительства. Она в краткосрочной перспективе ориентируется на предоставление в значительном объеме государственных услуг через Интернет, а в среднесрочной перспективе — на разработку спектра электронного правительства, связывающего все органы власти Германии в единую сеть и предоставляющего тем самым свои услуги на всех уровнях электронным путем.

4. О преобразовании системы управления в государственную службу со следующими квалификационными признаками: результативность — экономичность — сервисная направленность. Речь идет о претенциозном проекте реформ, можно сказать, о «королеве реформ». Будучи

направленными на глубокие преобразования в системе управления, этапы модернизации должны действовать одновременно в качестве примера и образца, в качестве «движущей силы реформирования государства».

Программа административных реформ не исчерпывается надеждой на получение результатов рационализации с помощью новых инструментов регулирования. Решающего сдвига в направлении модернизации нельзя ожидать ни от техники, ни от изменения структур или использования теории экономики и организации производства. Они были и остаются полезными инструментами. Все надежды на преобразования в системе основываются на человеке, работнике системы управления и его личных творческих качествах. Система управления, «делающая больше и стоящая меньше», зависит от мотивированных работников — таково официальное кредо. Свой четкий облик идея «активизирующего государства» принимает в мотивированном чиновнике и новом раскрытии субъективного фактора. Таким образом, руководитель нового типа должен действовать с чувством самоопределения, по собственному убеждению он должен стремиться брать на себя ответственность, его стремление к результатам и результативность вытекают из его собственных побуждений, а не обусловлены должностной дисциплиной или социальным принуждением.

#### **Список использованных источников**

1. Евенко, Л.И. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами // Стратегия развития персонала (Материалы конференции). Нижний Новгород, 2006. - С. 33 -37.
2. Зинов В.Г. Менеджмент инноваций. М. Дело. 2005. С. 11-12
3. Инновационный менеджмент/ Под ред. Л. П. Оголевой. М. Ипфра-М. 2001. С. 17

4. Марголин А.М.. Мировой опыт государственного управления. //Государственная служба. № 4. РАГС, 2005