

Институт муниципальной службы Республики Башкортостан: сценарий успешной модернизации

Р. ИСХАКОВ

В период социально-экономических реформ трансформируются структура и задачи органов местного самоуправления, усложняется процесс осуществления управленческой деятельности, возрастает персональная ответственность должностных лиц местного самоуправления за принимаемые решения. Все это требует от муниципальных служащих соответствующих знаний и опыта для реализации новых функций. Это приводит к тому, что муниципальная служба, как и любой другой институт общества, нуждается в модернизации, необходимость которой продиктована требованиями времени.

Для того чтобы наглядно представить себе современный сценарий модернизации, требуется проведение анализа актуального состояния муниципальной службы, четкое определение существующих проблем и разработка планов по их решению.

Анализируя нынешнее состояние института муниципальной службы, необходимо отметить, что после вступления в силу Федерального закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» в муниципальных образованиях проведена работа по повышению ее эффективности, оптимизации затрат на ее развитие, стимулированию деятельности муниципальных служащих, обеспечению открытости муниципальной службы для населения и созданию материально-технических условий для ее эффективного функционирования. Кроме того, реализован ряд мероприятий, направленных на создание и совершенствование правовых, организационных, финансовых основ муниципальной службы и формирование профессионального кадрового состава муниципальной службы. И сегодня, подводя промежуточные

итоги проделанной работы, можно сказать, что первый этап модернизации системы муниципальной службы, заключающийся в решении организационно-правовых вопросов, пройден.

Следующим этапом должно стать создание стабильно функционирующего института в системе муниципального управления. И только после этого может идти речь о работе по повышению эффективности всей системы муниципальной службы. Безусловно, созданная на начальном этапе законодательная база значительно продвинула развитие института муниципальной службы на пути модернизационных преобразований. Однако в силу несовершенства и недостаточности правового регулирования муниципальной службы, механизмов управления муниципальными кадрами и отсутствия эффективной модели кадровой политики в органах местного самоуправления имеет место незавершенность двух последних этапов процесса модернизации.

Поэтому сегодня, прежде всего, необходимо провести работу по созданию устойчивого института муниципальной службы и его дальнейшему развитию в части повышения его эффективности и результативности. В условиях все большего ограничения бюджетных расходов и внешней нестабильности эта работа должна осуществляться поэтапно, шаг за шагом, с учетом специфики работы органов местного самоуправления в Республике Башкортостан.

Первым и самым важным шагом на пути совершенствования муниципальной службы должно стать наведение порядка в органах местного самоуправления. Прежде всего, это касается борьбы с коррупцией. Ведь любая власть, в том числе муниципальная, обязана базироваться на законе. На муниципальной службе нужны профессионалы, для которых

Исхаков Рустам Ахметович, исполнительный директор Ассоциации «Совет муниципальных образований Республики Башкортостан». Email: acmo@bashkortostan.ru

единственным критерием деятельности является закон. Иначе открывается дорога коррупции. И здесь недостаточно простых заявлений и деклараций, а нужен целый комплекс практических мероприятий.

Поскольку одним из основных факторов возникновения коррупции является низкий уровень заработной платы, основным направлением работы должно стать изменение политики оплаты труда муниципальных чиновников.

По оценкам многих экспертов, денежное вознаграждение муниципальных служащих сильно отстает от оплаты в коммерческом секторе и не привязано к реальной ответственности и результатам служебной деятельности. Уверен, что муниципалитеты будут более конкурентоспособными, предлагая лицам, находящимся на муниципальной службе, от 50 % до 65 % от рыночного уровня зарплаты в коммерческом секторе. Разница обусловлена тем, что в отличие от бизнеса статус муниципального служащего предполагает гарантированное пенсионное обеспечение и большую стабильность профессионального статуса. Как известно, оптимальное ее соотношение значительно отличается от сегодняшней российской практики.

Но в данном случае необходимо помнить, что неточное определение масштаба повышения заработной платы чревато большими потерями. Недостаточное повышение данного показателя может не дать нужного эффекта, а слишком большое повышение может также привести к ненужным расходам. Именно поэтому к такому шагу надо подходить основательно, базируясь на серьезно обоснованных рекомендациях. Только в таком случае затраты на повышение уровня заработной платы муниципальных служащих внесут свой вклад в повышение эффективности управления в органах местного самоуправления и противодействия коррупции.

В то же время повышения зарплаты недостаточно. Давно назрела необходимость во внедрении таких решений и механизмов, которые способны мотивировать муниципальных служащих к достижению эффективных результатов. И здесь хочу обратить внимание на то, что сегодня от умения чиновника «своевременно реагировать на запросы населения» его карьера мало зависит. Данный фактор не находится в

числе значимых для карьерного продвижения муниципальных служащих. Такая картина в сфере муниципальной службы – яркая иллюстрация того, что общественные ожидания и система мотивации, карьерного продвижения муниципальных служащих слабо взаимосвязаны. Можно констатировать, что на сегодняшний день не найдена оптимальная модель сопряженности интересов населения и интересов чиновничества.

Следует отметить, что во многих зарубежных странах зарплата чиновников привязана к средней зарплате по стране, и она пересматривается каждый год. Растут доходы у населения, увеличивается зарплата у чиновников, снижаются доходы – это сразу сказывается и на их кошельках. Я считаю, что данная система ясная и справедливая.

Но повышение заработной платы должностных лиц не может рассматриваться как самостоятельная мера, решающая проблемы коррупции и эффективности муниципального управления. Это лишь небольшой фрагмент из целого комплекса необходимых мер.

Сегодня в органах местного самоуправления Республики Башкортостан численность кадрового корпуса муниципальных служащих составляет около 8697 человек. Но этого числа муниципальных служащих недостаточно. В наибольшей степени от острого дефицита квалифицированных кадров страдают сельские поселения. Безусловно, многие кадровые диспропорции складывались годами. И, конечно, для их преодоления требуется определенное время и усилия. Проведение обоснованных научных расчетов с привязкой штатной численности администраций муниципальных образований к количеству граждан, проживающих на их территориях, способствовало бы решению данной проблемы. Это также поможет определить, имеется ли дефицит или, наоборот, необходимость в оптимизации штатной численности. Средства, сэкономленные на оптимизации штатной численности или слиянии муниципальных органов, можно было бы использовать как фонд материального стимулирования сотрудников в соответствии с личной эффективностью.

В процессе формирования и совершенствования института муниципальной службы важную роль играет и система обучения кадров. Основная проблема здесь заключается в «неповоротливости» системы образования. На это неоднократно обращало внимание и руководство страны. Но несмотря на многочисленные поручения система подготовки кадров для государственной и муниципальной службы так и не переориентировалась на современный рынок труда. Низкий уровень кадрового потенциала существенно влияет на авторитет органов местного самоуправления у населения. В современных условиях требуются люди иной ориентации, способные разрабатывать и осуществлять принципиально новые концепции управления. И здесь одним из ключевых направлений совершенствования работы должна стать вовлеченность заказчиков кадров, в том числе и органов местного самоуправления, в процесс подготовки и последующего переобучения кадров.

Эффективная система кадрового мониторинга и предоставление информации о вакансиях также способствовали бы решению кадровой проблемы. В каждом муниципальном образовании должна быть открытая и доступная база вакансий муниципальной службы. Реализация таких направлений работ, как создание единого информационно-коммуникационного пространства в системе муниципальной службы, разработка и внедрение единой методики проведения конкурсов, широкое использование технологии кадрового планирования при формировании штатной численности муниципальных органов, позволят усовершенствовать организационные основы управления муниципальными кадрами.

В последнее время много говорится об инновационной экономике, о сильном государстве и сильных территориях, о глобальной конкурентоспособности. Все это, безусловно, верно. Но при этом мы забываем, что переход к этим рубежам может быть сделан только в случае проведения активной работы талантливых, предприимчивых и образованных людей. Для этого нужны хорошо подготовленные руководители. «Мотором» в органах местного самоуправления должны стать инициативные и

ответственные личности. К муниципальной службе должны привлекаться самые лучшие, наиболее подготовленные специалисты, следует мотивировать их, причем совместно с гражданским обществом. Действовать необходимо совместно с общественными объединениями, экспертным сообществом, профессиональными ассоциациями. Безусловно, на муниципальной службе невозможно использовать все приемы из бизнеса, но все же привлечение конкурентных и высококвалифицированных кадров – это одна из задач органов местного самоуправления, прежде всего, их кадровых служб.

Итогом формирования нового поколения служащих должно стать управление по результатам, их антикоррупционная деятельность и качественное изменение социально-правового положения (статуса) чиновника в обществе. Все это обуславливает необходимость обновления системы выработки новых профессиональных качеств служащих. И, прежде всего, это изменения в поведении, мышлении, ценностных ориентациях муниципальных служащих, которые имеют важное значение для успеха преобразований.

Таким образом, успешность реформирования и развития системы муниципальной службы зависит от разработки и реализации мероприятий, направленных на модернизацию муниципальной службы как единой системы, а также на практическое применение инновационных технологий муниципального управления. Современная муниципальная служба должна быть открытой, конкурентоспособной и престижной, ориентированной на результативную деятельность муниципальных служащих по обеспечению исполнения полномочий органов местного самоуправления и активно взаимодействовать с институтами гражданского общества.

У каждого, кто находится на муниципальной службе, есть свой сектор ответственности перед республикой и обществом. Эта ответственность обусловлена статусом главы, депутата муниципального образования, муниципального служащего, но, несмотря на должностные различия, у нас всех есть общий долг. Это долг перед народом, перед муниципальным образованием и республикой.