

вательно, человеческий фактор отсутствует и во всем виновата природа? Но разве не сам человек нарабатывал десятилетиями пустоты под городом, не производя их закладку, что и привело к уменьшению плотности водозащитной толщи?

Как в дальнейшем природа отреагирует на деятельность человека, покажет лишь время. Но человеку не следует забывать, что воздействуя на естественную среду своего обитания, он не только потребляет ее ресурсы, но и изменяет природную среду, приспособлявая ее для решения своих практических, хозяйственных задач. В силу этого человеческая деятельность оказывает существенное влияние на окружающую среду, подвергая ее изменениям, которые затем влияют и на самого человека. Чтобы влияние это не было чрезмерно отрицательным и непоправимым, необходимо выработать в каждом из нас осознание того, что экология является неотъемлемой частью экономики и техники. Пора осознать, что экологический кризис – это, прежде всего, мировоззренческий кризис. Необходимо формировать новый тип сознания. Думается, что тогда конституционное признание права каждого из нас на благопри-

ятную окружающую среду не будет оставаться «бумажным» и декларативным.

Вместе с тем, учитывая, что информация о нынешнем состоянии среды обитания человечества противоречива, необходимо разобраться в этих проблемах и обилии сведений, что возможно только при наличии глубоких знаний о законах природы, при четком понимании того, что мир един. На какие бы виды мы не подразделяли антропогенное загрязнение окружающей среды (газовое, тепловое, пылевое, химическое и т.д.), нам необходимо помнить, что человечество напрямую связано с состоянием окружающей среды и полностью зависит от отношения к ней жителей планеты. Экологическая культура является неотъемлемой частью общечеловеческой культуры и формируется в процессе жизни и деятельности поколений непрерывным экологическим образованием и просвещением, способствующей здоровому образу жизни, духовному росту общества, устойчивому социально-экономическому развитию, экологической безопасности страны и каждого человека.

Проблемы социально-экономического развития регионов

РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ В БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Сергеева Е.В.

*ОГУ «Белгородский региональный ресурсный
инновационный центр»
Белгород, Россия*

Стратегией социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года¹ предусматриваются институциональные условия ее реализации: совершенствование системы государственного управления в Белгородской области и развитие гражданского общества.

Развитие системы государственного управления Белгородской области направлено на создание эффективного механизма управления, позволяющего обеспечить реализацию стратегической цели развития области – достижения для населения Белгородской области достойного качества жизни и его постоянное улучшение на основе инновационно ориентированной экономической и социальной политики, развития наукоемких и конкурентоспособных производств с учетом геостратегических приоритетов на юго-западе Российской Федерации.

¹ См.: Стратегия социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года. – Режим доступа к изд.: http://www.belregion.ru/docs/svod_str.doc. – Систем. требования: IBM PC, Internet Explorer.

Потенциал системы государственного управления Белгородской области – совокупность возможностей (организационных, кадровых, информационно-аналитических, технологических) эффективного управления регионом, обеспечивающих решение задачи повышения качества жизни населения. Он представляет собой комплекс потенциалов, характеризующих состояние и развитие отдельных сфер государственного и муниципального управления. К ним относятся:

- организационный потенциал системы государственного управления Белгородской области – система структурно-функциональных характеристик государственных органов; обеспечивающих достижение целей управления;
- информационно-аналитический потенциал государственного управления, представляющий собой совокупность информационно-аналитических ресурсов и технологий их использования в практике управления;
- технологический потенциал системы государственного управления Белгородской области, включающий систему технологий государственного, обеспечивающих решение управленческих задач;
- кадровый потенциал системы государственного управления Белгородской области, который выступает как интегральная характеристика персонала государственной гражданской службы, определяющая способность государственных служащих, объединенных в структурные подразделения, качественно и в срок решать задачи

управления. Именно кадровый потенциал составляет ядро системы государственного управления.

В период 2002-2007 гг. формирование и развитие кадрового потенциала системы государственного управления Белгородской области осуществлялось по следующим направлениям:

- формирование единой кадровой политики на территории области, обеспечение заинтересованного участия различных структур в решении стратегических вопросов развития кадрового потенциала области;

- улучшение качественного состава служащих посредством организации конкурсного отбора специалистов на должности служащих, формирования и эффективного использования резерва кадров, реализации программ непрерывного образования;

- внедрение системы оплаты труда по результатам оценки результативности профессиональной служебной деятельности гражданских служащих; в целях повышения мотивации и стимулирования гражданских служащих с 2007 года в органах исполнительной власти области введена новая система оплаты труда гражданских служащих, основанная на оценке достижения показателей результативности профессиональной служебной деятельности, определяемых в должностных регламентах и служебных контрактах;

- повышение престижа государственной гражданской службы и совершенствование организационных структур, методов и технологий кадровой работы.

В 2007 году в практику работы государственных органов области внедрена информационно-аналитическая система электронных административных регламентов «Административный регламент». Она предназначена для оперативного учета управленческой деятельности, фиксации поручений, контроля за ходом их исполнения государственными гражданскими служащими и оценки их работы.

Тем не менее, до настоящего времени сохраняется ряд проблем формирования и развития кадрового потенциала системы государственного управления:

- низкая эффективность работы с кадровым резервом на государственной гражданской службе области;

- недостаточная мотивация государственных гражданских служащих к профессиональному развитию; отсутствие научно обоснованных критериев оценки результативности их деятельности;

- отсутствие эффективной системы адаптации управленческих кадров.

Основной целью дальнейшего развития кадрового потенциала системы государственного управления является совершенствование кадрового обеспечения процессов государственного управления. Это предполагает формирование и развитие системы подбора, подготовки и профес-

сионального развития кадров государственного управления.

Достижение поставленной цели возможно путем решения следующих задач:

- совершенствование планирования и управления человеческими ресурсами на государственной гражданской службе, для этого необходимыми условиями являются:

- совершенствование механизма подбора кадрового состава государственных гражданских служащих;

- завершение формирования системы непрерывного профессионального развития государственных гражданских служащих;

- разработка новых программ подготовки и профессионального развития государственных гражданских служащих;

- реализация системы мер, направленных на повышение престижа государственной гражданской службы и авторитета государственных гражданских служащих;

- создание условий для повышения роли высших управленческих кадров и развитие менеджерских навыков у высших руководителей региона;

- внедрение системы стимулирования государственных гражданских служащих, что предполагает внедрение компетентностной модели управления кадровыми процессами в системе государственного управления.

В соответствии с действующим законодательством, регламентирующим государственную гражданскую службу, ее развитие обеспечивается соответственно федеральными и региональными программами развития.

Именно программно-целевой подход является приоритетным в управлении развитием кадрового потенциала региона. В соответствии с ним постановлением правительства области от 22 сентября 2008 года № 234 – пп¹ утверждена областная целевая Программа развития государственной гражданской и муниципальной службы Белгородской области на 2008 – 2010 годы, разработка которой основывается на систематическом мониторинге кадровых процессов и их теоретическом анализе. Главной программной целью является развитие единой, целостной и эффективной гражданской службы области как устойчивого социально-правового института, призванного обеспечить реализацию функций государства, полномочий государственных органов, ориентированной на приоритеты социально-экономического развития Белгородской области с учетом интересов институтов гражданского общества.

¹ См.: Об областной целевой Программе развития государственной гражданской и муниципальной службы Белгородской области на 2008 – 2010 годы: Постановление правительства области от 22 сентября 2008 года № 234 – пп // Белгородские известия. – 2008. – 25 сентября.

К числу задач Программы относятся:

- совершенствование правового регулирования гражданской службы области;
- обеспечение эффективной взаимосвязи гражданской и муниципальной службы области;
- повышение доверия граждан к гражданской службе, обеспечение ее открытости и прозрачности;
- внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, повышение профессиональной компетентности и мотивации гражданских служащих.

Для решения поставленных в Программе задач предусмотрены мероприятия по следующим направлениям:

- нормативно-правовое обеспечение развития государственной гражданской службы области;
- развитие системы управления государственной гражданской службой области;
- профессионализация государственной гражданской службы области;
- развитие современных кадровых технологий на государственной гражданской службе;
- совершенствование механизмов стимулирования, мотивации, оценки деятельности и обеспечения социальных гарантий гражданских служащих;
- повышение эффективности взаимодействия гражданской службы области и гражданского общества.
- внедрение антикоррупционных механизмов в рамках реализации кадровой политики в органах исполнительной власти, государственных органах области.
- научно-методическое обеспечение развития государственной гражданской службы области.

Ожидаемые конечные результаты реализации Программы:

- дальнейшее развитие нормативно-правовой базы гражданской службы области в соответствии с федеральным законодательством;
- совершенствование кадрового обеспечения процессов государственного управления;
- завершение процесса внедрения системы стимулирования государственных служащих на основе показателей результативности их деятельности;
- обучение по программам профессионального развития за весь период реализации Программы 3 571 гражданских служащих и лиц, включенных в соответствующие кадровые резервы;
- внедрение компетентностной модели управления кадровыми процессами в системе государственного управления;
- завершение формирования системы непрерывного профессионального развития государственных служащих;
- укрепление доверия граждан к органам государственной власти.

Оценивать эффективность реализации программных мероприятий предполагается с использованием индикаторов, утвержденных по каждому направлению.

Организацию реализации Программы и контроль за выполнением предусмотренных ею мероприятий осуществляет координатор Программы – аппарат губернатора области как орган по управлению государственной гражданской службой области.

Таким образом, реализация Программы позволит добиться дальнейшего развития целостной и эффективной государственной гражданской службы области, ориентированной на приоритеты социально-экономического развития Белгородской области с учетом интересов институтов гражданского общества, формирования кадрового обеспечения реализации административной реформы, а также успешно реализовать мероприятия Федеральной программы «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)», утвержденной Указом Президента РФ от 10 марта 2009 г. № 261¹, основной целью которой является создание целостной системы государственной службы Российской Федерации посредством завершения реформирования ее видов и создания системы управления государственной службой, формирования высококвалифицированного кадрового состава государственной службы, обеспечивающего эффективность государственного управления, развитие гражданского общества и инновационной экономики.

¹ См.: О федеральной программе "Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы): Указ Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 г. №26.- режим доступа к изд.: http://prezident.garant.ru/SESSION/S_kbWYbiRG/PI_LOT/main.html. - - Систем. требования: IBM PC, Internet Explorer.