

Теория и практика управления

УДК 332.025.12:346.26

ПОДХОД К ОЦЕНКЕ ДЕЙСТВИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СТРУКТУР В ПРОЦЕССЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Ветрова Н.М., Кикоть В.И.

В этой работе предложен научный подход к оценке действий региональных государственных структур, деятельность которых оказывает влияние на развитие малого предпринимательства. Систематизированы показатели оценки их действий с целью разработки подхода к оценке государственного регулирования исследуемой экономической подсистемы.

Ключевые слова: государственное регулирование, оценка, малое предпринимательство.

В целях поиска возможных направлений совершенствования организационно– экономического механизма государственного регулирования малого предпринимательства в регионе необходимо проведение научных исследований, позволяющих выявить тенденции развития и изменения малого предпринимательства, а также особенности регионального развития в целом, которые являются определяющим условием для функционирования исследуемой экономической подсистемы. При этом важно определить уровень взаимодействия субъектов малого предпринимательства с органами государственной власти региона и обосновать систему критериев для оценки эффективности действий регулирующих органов по отношению к регулируемой системе.

В настоящее время не в полной мере разработан инструментарий и методы анализа и оценки эффективности государственного регулирования экономики, и решение данной задачи осложняет специфика объекта государственного воздействия, особенности его социально-экономической природы и неоднозначность форм проявления результативности влияния государства при оценке совокупного эффекта. Необходимо отметить, что решением подобных вопросов занимались многие исследователи [1, 2, 3, 4, 5], разработки которых нашли практическое применение в отдельно взятой стране с учетом национальных особенностей. В настоящее время в Украине оценка деятельности государственных структур основывается почти полностью на формальных показателях и проводится в большинстве случаев в форме аттестации. Такая система оценки воспринимается госслужащими как простая формальность, практически не влияет на оплату их труда. Поэтому для реализации принципа объективной оценки деятельности государственных структур, необходимо более четкое определение объектов, методов и процедур оценки деятельности и обоснование четких показателей оценки деятельности государственных служб, что и является **целью** данной статьи.

Рассматривая особенности направлений развития организационно – экономического механизма государственного регулирования малого предпринимательства в регионе, необходимо совершенствование систему контроля процесса государственного регулирования малого предпринимательства, учитывая взаимоотношения субъекта и объекта контроля. При этом целесообразно организовать: внутренний и внешний контроль [6]. Внутренний контроль формируется при условии в одну систему субъекта и объекта контроля входят в одну и ту же систему контроля. В организационно – экономическом механизме государственного регулирования малого предпринимательства в регионе это:

- государственные структуры осуществляют контроль за деятельностью государственных структур. По нашему мнению, необходимо выделять два уровня внутреннего контроля: вертикальный и горизонтальный. Вертикальный предусматривает своеобразную иерархию государственных структур, то есть контроль вышестоящих организаций над подчиненными. Это проявляется как в подчинении, к примеру, районных администраций городским, так и вышестоящих должностных лиц над их непосредственными подчиненными. Горизонтальный контроль представляет собой контроль между не подчиненными друг другу государственными структурами;

- субъекты малого предпринимательства осуществляют контроль за деятельностью субъектов малого предпринимательства. В двух формах: самоконтроль и общественный контроль. Самоконтроль - это система мер, организованных субъектом малого предпринимательства и осуществляемых с целью наиболее эффективного выполнения собственных обязанностей при осуществлении деятельности. Общественный контроль, в контексте данной диссертации, представляет собой осуществление контрольных мероприятий субъектами малого предпринимательства, не заинтересованных в деятельности других субъектов. В рамках внутреннего контроля исполнители сами следят за своей работой и ее результатами и вносят по мере необходимости корректировки в собственную деятельность.

Основываясь на принципах комплексного подхода и концепции комплексного регулирования малого предпринимательства в регионе, предлагается рассматривать оценку его регулирования как оценку деятельности самого регулятора, в отношении исследуемой подсистемы и регулируемой подсистемы. При этом под оценкой регулятора - государства, следует понимать оценивание относительно вероятности достижения поставленных целей с учетом влияния различных факторов, воздействующих на малое предпринимательство. Оценку функционирования регулируемой экономической подсистемы – малого предпринимательства необходимо осуществлять относительно степени соответствия уровня функционирования требованиям развития региона в целом. При этом оценка регулирования малого предпринимательства региона должна определяться комплексно – по уровню организации государственных структур и по уровню результативности функционирования малого предпринимательства. При этом возникает задача определения результатов функционирования регулируемой подсистемы, отражающих степень их соответствия поставленным целям как элемента инфраструктуры региона.

По нашему мнению, оценка деятельности государственных служб в отношении малого предпринимательства в регионе - процесс определения результата их деятельности в ходе реализации целей и задач органа государственной власти в соответствии с их компетенцией, позволяющий получить существенную, значимую информацию для принятия дальнейших управленческих решений. Процесс оценки должен включать в себя следующие элементы: установление четких стандартов деятельности для каждого должностного лица согласно штатному расписанию и показателей оценки деятельности в должностных регламентах госслужащих; выработку процедуры оценки деятельности (периодичность, методы оценки); непосредственно оценка деятельности по тем или иным методам; обсуждение результатов оценки с работником; принятие решения по результатам оценки и документирование оценки.

Объектом оценки должна являться деятельность каждого государственного служащего и ведомства в целом, имеющих отношение к функционированию малого предпринимательства. В общем виде эффективность оценки можно определить как соотношение достигнутых результатов и затраченных на это ресурсов. Однако применительно к деятельности государственного служащего данная схема не может быть полноценно применена в связи со спецификой управленческой деятельности в публичной сфере. Ресурсы, затрачиваемые для получения управленческого результата, могут быть материальными, организационными, информационными и др. Как правило, большую часть расходов органов государственной власти составляют трудозатраты, но в настоящее время проявляется тенденция к увеличению затрат, связанных с использованием информационных ресурсов. На практике, используется метод определения затрат в основном для оценки внутриорганизационной деятельности. Применительно к оценке деятельности государственных органов и госслужащих методы оценки затрат практически не применяются и постепенно вытесняются методами оценки по результатам. В подавляющем большинстве случаев результат управления не только не выражается финансовыми результатами, но и сложно выявить непосредственно. Кроме того, его довольно сложно оценить в соотношении с затраченными ресурсами, например, вклад в социальную сферу или в решение экологических проблем территории.

Результаты деятельности государственных органов управления можно классифицировать на прямые и косвенные (рис. 1). Прямые, поддающиеся количественной оценке, которые удобнее всего осуществлять на основе количественных показателей:

Показатели оценки действий государственных структур в отношении малого предпринимательства в регионе		
Прямые	Дополнительные прямые	Косвенные
- количество госструктур и работников, работающих с СМП; - количество госструктур и работников, работающих с СМП определенного вида деятельности; - количество средств на содержание ведомств; - количество принятых СМП, согласно предоставленным ведомством полномочий; - количество отработанной корреспонденции; - количество проведенных консультационно-информационных мероприятий; - количество проведенных проверок, в отношении СМП в разрезе ведомств; - количество составленных протоколов; - количество действующих законодательных и подзаконных актов; - количество произошедших изменений в законодательных и подзаконных актов; - количество проектов законодательных и подзаконных актов, регулирующих деятельность СМП; - количество не вступивших в силу проектов законодательных и подзаконных актов; - динамика сроков действия разрешительных документов; - динамика социальных выплат, налоговых платежей, различных тарифов, лимитов и пр.; - количество выявленных нарушений в работе госслужб; - количество служащих, прошедших повышение квалификации для работы с СМП	- открытость и прозрачность процедур принятия решений, информационная доступность органа государственной власти в целом; - соблюдение правил служебного поведения на госслужбе и в отношении потребителей государственных услуг; - отклонение среднесписочной численности персонала от плановой, - отклонение фонда оплаты труда от бюджета; - процент внутреннего заполнения вакансий; - средний возраст сотрудников; - образовательный уровень; средний стаж работы; коэффициент текучести (по категориям государственных служащих) - отношение уволенных по собственному желанию или за нарушения трудовой дисциплины к среднесписочному числу работников; - оперативность, регулярность, сложность исполнения сотрудниками ведомств предоставленных полномочий.	Совокупность показателей социально-экономического развития региона

Рис. 1. Система показателей оценки действий государственных структур в отношении малого предпринимательства в регионе

соотношение стоимости, объемов предоставленных государственных услуг и стоимости привлеченных для этого материальных, организационных и иных ресурсов. Важнейшей проблемой оценки в этом случае является сложность оценки и учета именно тех ресурсов организации, которые были непосредственно затрачены на получение социально полезного результата, поскольку связь между затратами и результатом может быть непропорциональной.

Косвенными результатами автор предлагает считать результаты социально-экономического развития региона в целом и малого предпринимательства, как его составляющей, а также профилактическая деятельность органов государственной власти, поскольку ей, невозможно дать оценку в текущем периоде. Конечный результат такой деятельности проявляется лишь в долгосрочной перспективе. Оценить в полной мере косвенные результаты применительно к конкретному должностному лицу практически невозможно, поэтому в этом случае объектом оценки будут выступать государственные структуры.

Оценить в полной мере косвенные результаты применительно к конкретному должностному лицу практически невозможно, поэтому в этом случае объектом оценки будут государственные структуры. Основным критерием оценки результативности деятельности является соответствие деятельности потребностям и желаниям субъекта малого предпринимательства, пользователя или потребителя государственных услуг и, в конечном счете, всего общества.

Возможно определять и общие дополнительные критерии для определения качества деятельности государственных структур оперативность, регулярность, сложность деятельности. Применительно к отдельным видам служебной деятельности могут быть разработаны особые частные критерии, причем нередко они могут получать количественную оценку. Основным недостатком разработки частных критериев технической эффективности является их множественность и отсутствие единой системы. Существуют и трудности с приведением их к какому-либо единому знаменателю, так как оценка различных видов управленческой деятельности имеет разнообразные качественные и содержательные особенности, которые довольно сложно сопоставить.

Выбор критериев и методов оценки деятельности государственных служащих зависит и от должностного положения, категории должности гражданского служащего. В связи с разделением управленческого труда, результат труда руководителей, как правило, может быть адекватно выражен только через итоги деятельности органа государственной власти или его подразделений (то есть, фактически, как суммарный результат деятельности служащих), а также через социально-экономические условия труда подчиненных.

Результат труда специалистов, в зависимости от специфики получаемого результата, определяется исходя из количественных и качественных критериев (объема, полноты, качества, своевременности выполнения закрепленных за ними должностных обязанностей и др.), но, в большинстве случаев, как итог деятельности каждого работника в отдельности (исключение может составлять, к примеру, выполнение обязанностей по координации деятельности различных подразделений).

Кроме того, в настоящее время существует множество проблем с кадровым персоналом на государственной службе: недостаточная квалификация государственных служащих – несоответствие образования занимаемой должности, отсутствие опыта, нехватка умений и навыков обращения с компьютерными технологиями; проблема этики поведения государственного служащего; проблема низкой оплаты труда, особенно оперативных подразделений сотрудников. Необходимо отметить, что законодательно предусмотрена система подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих, но на практике, она не только не способствует изменениям на государственной службе, но и тормозит развитие кадрового потенциала и мешает работе служащих. При реализации предлагаемого подхода к оценке действия государственных структур необходимо, чтобы используемые показатели были понятны всем государственным служащим, участвующим в процессе, то есть свести представления о том, как нужно функционировать, придать целевую направленность всех ведомств. Это позволит ориентироваться в принятии и пути исполнения решения, повысить эффективность собственного функционирования и функционирования исследуемой экономической подсистемы. Одновременно, результаты оценки могут сфо-

кусировать внимание на основных проблемах работы и помогают вовремя скорректировать выявленные несоответствия. На основании вышеизложенного нами предлагается следующая система показателей оценки действий государственных структур в отношении малого предпринимательства.

ВЫВОДЫ

Процедура оценки государственного регулирования малого предпринимательства должна иметь комплексный характер, осуществляться с позиции системного подхода и включать показатели, характеризующие функционирование государственных структур в отношении малого предпринимательства и самого малого предпринимательства и его вклад в различные сферы жизнедеятельности региона.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аверин А.Н. Социальная политика / А.Н. Аверин, Е.Б. Бреева, Л.П. Храпылина. — М. : 2008. — 943с.
2. Атаманчук Г.В. Государственное управление. Организационно – функциональные вопросы / Г.В. Атаманчук. — М: НПО Экономика, 2000. — 302с.
3. Бахрак Д.Н. Государственная служба: основные понятия, ее составляющие, содержание и принципы / Д.Н. Бахрак // Государственное право. — 1996. — № 18. — С. 10 – 14.
4. Оболонский А.В. Бюрократия для XXI века. Модели государственной службы: Россия, США, Англия, Австрия / А.В. Оболонский. — М.: Дело, 2002. — 168с.
5. Кирсанов М.В. Современные кадровые технологии в системе государственной службы Электронный ресурс – Режим доступа / <http://www.vv.consultburo.ru/library>.
6. Ветрова Н.М. Особенности организационно – экономического механизма государственного регулирования малого предпринимательства / Н. М. Ветрова, В.И. Кикоть // Экономика и управление. — 2009. — № 6. — С. 17 – 22.

УДК 371.22.03:370.046.6

ОСВІТА – ФУНДАМЕНТ СТАЛОГО ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ГАРМОНІЇ: ШЛЯХИ ОНОВЛЕННЯ

Куценко В.І.

„Будь-якому суспільству необхідним є оновлення освіти для розв’язання завдань XXI століття, для забезпечення своєї інтелектуальної незалежності, для вироблення та просування знань і для підготовки та формування відповідальних і освічених громадян і кваліфікованих спеціалістів, без яких неможливі ні економічний, ні соціальний, ні культурний прогрес будь-якої нації”.

Всесвітня конференція по вищій освіті. Париж, 1998 р.

В роботі розкриваються зміни, що відбулися в кінці XX – на початку XXI століття у соціальній сфері в цілому і в освіті, зокрема. Особлива увага приділена її інфраструктурному потенціалу, зміні мережі основних її ланок. Значна увага приділена вищій освіті, що служить фундаментом економічного розвитку. Підкреслюється, що підготовку кадрів в Україні забезпечують як державні, так і приватні навчальні заклади. Наводиться динаміка показників – кількість студентів на 10 тис. жителів державних і приватних ВНЗ, що дозволило виявити тенденції, притаманні цьому процесу.