

ЛИЦО ЭФФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖЕРА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Срибный Д.В.

В условиях рыночной модели экономики перед муниципальным управленцем стоит ряд задач и проблем, решение которых он должен найти в кратчайшие сроки. Но как быть управленцу если он не знает, как договариваться с бизнес-сообществом приводя в район инвестиции, что бы при этом не ущемить права избирателей своего района и действовать согласно своим полномочиям не нарушая региональных и федеральных законов? К сожалению большинство управленцев муниципальных объединений — это либо хорошие общественники или бизнесмены. Обе эти категории ущемляют интересы друг друга. Поэтому проблема универсальности менеджмента в муниципальном образовании весьма актуальна. Ведь от этой актуальности будет зависеть экономика района, социальная сфера района, благосостояние каждого жителя, успех и своевременность исполнение государственных программ, экология района.

Поэтому менеджмент муниципального района должен обладать различными навыками и знаниями разных сфер. Он должен быть готов к наведению мостов между секторами – Власть, народ, бизнес, экология. Это люди, которые имеют представление о новых тенденциях и запросов со стороны народа и рынка. Они (управленцы) должны уметь использовать ресурсный потенциал района с максимальным рациональным и прибыльным подходом используя новаторские решения и технологии при этом учитывать нагрузку на среду. Только с этими управленцами мы сможем добиться высоких показателей, начиная с преобразования малых районов в нашей стране и заканчивая министрами РФ мы создадим поистине сильную экономику, гражданское общество.

И все же рассмотрим проблематику эффективности системы менеджмента в муниципальном образовании.

Модернизация системы управления муниципальным образованием невозможна без устранения различных негативных факторов связанных с низкой квалификации персонала управления и отсутствия развития кадрового потенциала наделенного универсальными навыками и знаниями.

Анализ ситуации.

Качество решений и предложений менеджмента муниципального образования на всех уровнях девальвирует и зачастую становится не только серьезным препятствием на пути к развитию района, но и создает ряд проблем на пути развития государственных институтов.

Среди недостатков можно выделить самые очевидные.

1. Незаинтересованность чиновников муниципального образования всех рангов в реализации интересов общества, государства и бизнеса, а также планомерная и целенаправленная подмена этих интересов групповыми и личными. Произошел некий симбиоз части менеджмента МО с отдельными коммерческими структурами, проявляющий себя в делегировании последними своих ставленников в администрацию района. В результате можно смело говорить о том, что большая часть служащих по определению не могут быть носителями «государственности». Это та часть, которая постоянно заинтересована в бюрократическом дележе любых льгот, привилегий и ресурсов встав в пику процессам гражданского общества и демократии.
2. При назначении на должности в управлении районом безусловный приоритет отдается принципам личной лояльности и системе «кумовства», командным интересам над соображением компетентности и профессиональности и проф. пригодности.
3. В менеджменте МО отсутствует персональная ответственность за решения. Делегирование спорных решений на заместителей, а в случае нелепостей и абсурдности решений - поиска «стрелочников» на уровне рядовых исполнителей.
4. Должностное бесправие и высокая степень коррумпированности вбивает клин между народом-избирателем и администрацией МО. В связи с чем происходит постепенная подмена эффективности где механизм взаимодействия между

властью бизнесом и народом четко закреплено соблюдая интересы всех на эффективность где показателем, мотивацией и успехом выступает уровень коррумпированности, как бы это парадоксально не звучало.

5. Создание невыносимых условий труда для квалифицированных и социально мобильных работников, которые являются костяком инициативности и сторонниками диалога. В связи с этим профессионалы предпочитают уходить из государственной службы в частные структуры.
6. Набор в управление МО безынициативных, безликих, низкоквалифицированных сотрудников. В этом болоте утонут даже самые смелые, прогрессивные начинания и любая модернизация. Итогом всего становится повальная снижение квалификация сотрудников, потеря культурного, этического и образовательного уровня, а также делопроизводства.
7. Незнание конъюнктуры рынка, и отказ быть регулятором в условиях рыночной экономики, слабая мотивация для помощи бизнесу ведет к созданию негативного инвестиционного климата МО. А ведь это могли быть дополнительные: рабочие места, приток налоговых отчислений вклад в развитие в инфраструктуру МО.
8. Отсутствие осведомленности о состоянии ресурсобеспеченности района при составлении комплекса мер и программ экономического и социального развития МО ведет к дисбалансу ресурсов, потере возможностей, снижению эффективности а порой и потеря рынка в условиях конкуренции среди районов области.
9. Нежелание менеджеров повышать уровень гражданской активности, а порой и чиня препятствия вредя институту гражданского общества поправ основы демократии и Конституции РФ.
10. Допущение политических организаций негативно влияющих на сознание единности ценностей и государственности нашей страны.

Изучив проблематику управления МО, попробуем составить лицо современного менеджера в муниципальном образовании путем ранжирования компетенций в той или иной области знания и опыта, постановки задачи и целей. Лицо прогрессивного менеджера МО состоит:

- 1) **Умение правильно определить ряд целей и задач и следовать им.**

Ведь от того, какой будет цель и задачи, зависит вся постановка экономико-социальной политики и ее успешность. Поэтому менеджер МО должен уметь анализировать динамику рынка, общества, государства, состав ресурсов своего района с целью максимальной интеграции общества, ресурсов и диверсификации экономики подконтрольной ему территории. Поддерживать стимулирующими программами стратегические направления влияющие на ход интеграции, диверсификации, успешности района.

2) **Умение подобрать команду.** Ведь от профессионализма, слаженности, компетентности и деловой активности будет зависеть эффективность и исполнение целей.

3) **Умение адаптироваться и адаптировать район** в кратчайшие сроки к меняющимся условиям, тенденциям.

4) **Готовность брать ответственность за свои решения и не делегировать скользкие вопросы заместителям.** Продвижение муниципальной этики ответственности среди руководителей ведомств, жителей. Ведь пока все не осознают причастность каждого из нас за те или иные решения, действия или бездействия в нашей стране, успех в делах, строении будущего, будущего наших детей и страны будет постоянно меняться из лучшей доли в худшую. Поэтому необходимо повысить культуру ответственности на личном примере руководителя путем проецирования модели этики ответственности в массы. И только когда круг ответственности замкнется – система будет жизнеспособна и устойчива ко многим вызовам агрессивной среды. Ведь каждый будет жить с понятием своей значимости в общем механизме, что приведет к сплоченности всех групп населения, бизнеса и власти развивая тем самым институт государственности и неделимости общности, патриотизма.

5) **Умение выявлять слабые звенья в команде,** общаться с ними по улучшению или при отсутствии понимания важности общего дела менять их на других более подготовленных и профессиональных.

6) **Обладать видением полной картины происходящего и корректировать недостатки.**

7) **Умение делать выводы из своих ошибок, анализировать ошибки других глав и перенимать возможные для своей территории вариации успешных мер по достижению целей.**

8) Обладать качеством народного лидера, вести постоянный диалог с населением, уметь выслушать проблемы и найти пути решения и предложить поучаствовать народу в решении насущных проблем.

9) Быть образованным и осведомленным по разным направлениям таких как экономическое, экологическое, техническое, производственное, инновационное. Ведь от понимания структуры и ступеней отрасли задействованной на территории сложно составить правильный комплекс мер для достижения ощутимого положительного эффекта в экономической и социальной сфере.

10) Быть инициативным, современным, творческим, гибким по ряду вопросов.

11) Уметь увидеть и создать ортосоль которая станет локомотивом роста района.

В связи с этим мы можем составить диаграмму лица муниципального менеджера.

Имея хоть 11 пунктов из списка лица менеджера МО, эффективность управления была бы гораздо выше. Поэтому нужно качественно подходить к выбору руководителей по принципу профессионализма, знаний, компетенций и желания развивать и развиваться.

Лицо современного менеджера муниципального образования



Рис. 1. Диаграмма лица эффективного менеджера МО.