



ДАЙДЖЕСТ № 6

В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ И
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

СОДЕРЖАНИЕ

«МОДЕЛЬ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ» В ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ В СТРАНАХ-УЧАСТНИЦАХ РЕГИОНАЛЬНОГО ХАБА.....	3
В 2016 ГОДУ В СИНГАПУРЕ СЛУЧАИ КОРРУПЦИИ СНИЗИЛИСЬ ДО РЕКОРДНО НИЗКОГО УРОВНЯ.....	4
РОЛЬ ГИБКОГО ГРАФИКА РАБОТЫ В ФОРМИРОВАНИИ УСТОЙЧИВОЙ СЕМЕЙНОЙ ПОЛИТИКИ.....	5
«ЧЕРНЫЙ СЛОН» – ВЫЗОВ ДЛЯ ПРАВИТЕЛЬСТВА	6
КЛЮЧ К ПОВЫШЕНИЮ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ – ИЗМЕНЕНИЕ КУЛЬТУРЫ.....	7
ГИБКАЯ ЖИЗНЬ: ДОБИВАЕМСЯ УСПЕХА В ЭПОХУ МНОГОЗАДАЧНОСТИ.....	8

«МОДЕЛЬ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ» В ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ В СТРАНАХ-УЧАСТНИЦАХ РЕГИОНАЛЬНОГО ХАБА

Апрель, 2017.

Колин Нокс

Региональный Хаб в сфере государственной службы в Астане выпустил результаты исследований в области развития госуправления, оценки и качества оказания госуслуг, подготовленных в результате Конкурса инновационных решений.

В своей работе профессор Высшей школы государственной политики «Назарбаев Университета» Колин Нокс предлагает применение «модели качества жизни» в предоставлении госуслуг в странах-участницах Хаба. Для демонстрации использования данного подхода на практике исследователем были выбраны три страны, являющиеся активными участниками Хаба – Азербайджан, Грузия и Казахстан. Главным преимуществом этого подхода, как отмечает автор, является возможность обмениваться опытом и определять лучшие стратегии и практики для улучшения качества жизни граждан стран-участниц Хаба.

Модель качества жизни представляет собой новый концептуальный подход в предоставлении государственных услуг.

В целях демонстрации практической реализации концепции модели качества жизни, являющейся способом улучшения благосостояния населения, автор выбрал один из новых местных центральных органов – Совет управления районами Арма, Банбридж и Крейгавон для анализа планирования деятельности по развитию местного сообщества. Совет управления районами Арма, Банбридж и Крейгавон (Совет АБК) является вторым по величине местным органом самоуправления в Северной Ирландии, охватывающим 554 квадратных миль, с населением более 200,000 граждан, имеет 7 окружных избирательных районов и 41 округ, 1195 сотрудников и бюджет в размере более £ 50 млн.

Более подробно:

http://www.regionalhub.org/wp-content/uploads/2017/04/Regulator_Rus.pdf

В 2016 ГОДУ В СИНГАПУРЕ СЛУЧАИ КОРРУПЦИИ СНИЗИЛИСЬ ДО РЕКОРДНО НИЗКОГО УРОВНЯ

Апрель, 2017.

Вонг Сью Инг (Wong Siew Ying)

В Бюро по расследованию коррупции Сингапура (СРИБ)¹ выявлено, что в 2016 году число зарегистрированных случаев коррупции достигло самого низкого уровня.

В 2016 году поступило 808 жалоб, в то время, как в 2015 году – 877. Из них 118 дел (14,6%) были зарегистрированы для расследования, что показывает самые низкие показатели за последние 32 года.

Бюро совместно с агентством и Spring Singapore принялись к разработке нового стандарта по борьбе с коррупцией ISO в целях оказания поддержки отечественному частному бизнесу, развивающемуся за рубежом.

В частном секторе Сингапура уровень коррумпированности составил 85%. Это на 4% меньше по сравнению с 2015 годом. В свою очередь, показатели государственного сектора составляют 15% (в 2015 году было 11%). Однако, Бюро отметило, что из-за небольшой разницы в процентах (4%), данное увеличение считается «не значительным».

Spring и СРИБ заявили, что одним из способов оказания помощи предприятиям улучшить контроль в сфере коррупции – наличие эффективной программы стандарт ISO 37001 (SS ISO 37001). Новый стандарт Сингапура способствует деятельности частных предприятий управлять рисками в коррупции.

Стандарт включает в себя ряд мер, которых должны выполнять организации, представляющие собой общепризнанные передовые методы борьбы с взяточничеством. В нем также определяются требования, обязательства сторон, оценка рисков проекта, финансовый контроль и т.д.

Более подробно:

<http://www.straitstimes.com/business/companies-markets/corruption-cases-in-singapore-fell-to-record-low-in-2016-says-cpib-at>

¹ The Corrupt Practices Investigation Bureau

РОЛЬ ГИБКОГО ГРАФИКА РАБОТЫ В ФОРМИРОВАНИИ УСТОЙЧИВОЙ СЕМЕЙНОЙ ПОЛИТИКИ

Апрель, 2017.

Чарисса Йонг (Charissa Yong)

В ходе визита в Сингапур и консультирования государственных служащих на тему семейной политики и демографических проблем эксперт предложил перейти на гибкий режим работы, обосновав данное предложение как одного из факторов повышения коэффициента рождаемости.

Оливье Тевенон (Olivier Thevenon) из Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР, в которую входят 35 развитых стран, однако Сингапур не является участником) также отметил, что успех зависит от поддержки коллег и руководителей сотрудника.

По мнению эксперта, Великобритания с 2003 года перешла на гибкий режим, предоставив сотрудникам отпуска по уходу за детьми.

Однако, данное мнение подвергся критике, так как президент Ассоциации малых и средних предприятий (Asme) Курт Ви (Kurt Wee) не был убежден в необходимости такого закона, отметив нехватку рабочей силы и высоких расходов в организациях.

Гибкий рабочий график может помочь сотруднику сбалансировать время, выделяемое на работу и личную жизнь. Это может быть крайне удобно в случае, если человек совмещает работу с учебой или если человек имеет семью.

Отпуск по уходу за ребенком является важной поддержкой матерям, которые берут декретные отпуска и после этого возвращаются на работу. Тогда им необходим гибкий режим для того, чтобы правильно управлять рабочими и семейными обязанностями.

Более подробно:

<http://www.straitstimes.com/singapore/flexible-bosses-can-mean-more-babies-says-oecd-man>

«ЧЕРНЫЙ СЛОН» – ВЫЗОВ ДЛЯ ПРАВИТЕЛЬСТВА

Апрель, 2017.

Петер Хо (Peter Ho)

Стивен Хокинг, всемирно известный физик-теоретик, сказал: «21-й век – век сложности». Однако в чем заключается его сложность? И какова его значимость в управлении? Данная статья рассматривает этот вопрос с дифференциальных ракурсов, включая в себя когнитивные ограничения и скоординированное правительство в решении сложных проблем общества, а также противоречия между сложностями и редукционизмом и т.д.

Города, подобные Сингапуру состоят из сложных систем. В них входят сотни тысяч, даже миллионов людей, которые являются «агентами». Каждый человек взаимодействует с другими, производя результаты, которые часто смешиваются и удивляют разработчиков планов и политики.

Николас Нассим Талеб² привел пример относительно подобных редких и непредсказуемых «черных лебедей». По его мнению, они не просто удивляют, но и имеют еще одну важную характеристику: их влияния значительны и они меняются во время игры.

В этом взаимосвязанном мире то, что происходит в одной части, повлияет на другие части – так называемый эффект бабочки, который постулирует, что взмах крыльев бабочки в Бразилии может вызвать торнадо в Техасе.

Сложности увеличивают частоту появления черных лебедей и других стратегических неожиданностей для правительств. Однако, правительства часто игнорируют сложность своей операционной среды.

По мнению автора, это заметно в правоохранительной системе, которая основана на идентичных наказаниях за сложные и разнообразные преступления; в сфере здравоохранения, где всех пациентов воспринимают за одну личность; а также в области образовании, ошибочно предполагая, что все дети развиваются в одном темпе.

Кроме бабочек и черных лебедей в обществе существует так называемый «черный слон», то есть проблема, которая на

² **Nicholas Nassim Taleb** (род. 1960, Амион, Ливан) – американский экономист и трейдер. Основная сфера научных интересов – изучение влияния случайных и непредсказуемых событий на мировую экономику и биржевую торговлю, а также механизмы торговли производными финансовыми инструментами.

самом деле видна всем, но никто не хочет ее решать, поэтому люди притворяются, что ее там нет. Когда она взрывается, все симулируют удивление и шок.

Более подробно:

<http://www.ipsccommons.sg/the-black-elephant-challenge-for-governments>

КЛЮЧ К ПОВЫШЕНИЮ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ – ИЗМЕНЕНИЕ КУЛЬТУРЫ

Апрель, 2017.

Говард Ришер (Howard Risher)

В данной статье рассмотрены проблемы эффективной деятельности в организациях. Актуальность определены двумя факторами: во-первых, традиционные подходы управления приводят к незначительным выгодам, а во-вторых, содержательные доклады и рекомендации остаются за кадром, не доходя до логического завершения.

Тематика организационной культуры в частном секторе изучается около 40 лет. Однако, материалов по корпоративной культуре государственного сектора найти не просто, особенно содержательных, имеющие практическую ценность.

Организационная культура имеет особую важность, так как она управляет поведением коллективных групп. Это влияет практически на каждое взаимодействие людей при выполнении той или иной задачи.

Эдгар Шайн, изучающий проблем в области организационной культуры, утверждает, что люди должны осознавать, что 90% их поведения обусловлено не их личностью, а культурными правилами. Однако существует культурная устойчивость к изменениям, которая является важной причиной не достижения желаемых результатов.

Известно, что в бизнес сообществах мира высокопроизводительные компании имеют свою организационную культуру, где важность эффективности усиливается использованием системы вознаграждений, в том числе финансовые и нефинансовые методы.

Более подробно:

<http://patimes.org/overlooked-key-improved-performance-culture-change>

Дайджест АГУ

ГИБКАЯ ЖИЗНЬ: ДОБИВАЕМСЯ УСПЕХА В ЭПОХУ МНОГОЗАДАЧНОСТИ

Апрель, 2017.

Дори Кларк

В быстро движущемся веке, когда все перегружены информацией и, чтобы преуспеть, нам необходимо расставлять приоритеты и сосредотачиваться на чем-то конкретном. Это верно не только для корпораций, но и для людей. Чтобы достичь своих самых важных целей, необходимо бороться с двумя опасными тенденциями: желания слишком строго придерживаться намеченного плана или попыток делать слишком много вещей одновременно.

Вместо обычного ежегодного ритуала стратегического планирования лучшие компании используют планирование каждый квартал. «Ускоренный темп операций позволяет им чрезвычайно быстро реагировать на изменения в окружающей среде. Они замечают необходимость перемен и адаптации раньше, чем организации с более традиционным годовым циклом», – отмечает Макграт. Иными словами, скорость и гибкость – вот составляющие успеха в сегодняшней динамичной деловой среде.

Вы сможете обнаружить, что цель, которая когда-то казалась желанной, может на поверку оказаться ужасной идеей. Многие профессионалы подрывают свои шансы на успех, цепляясь за устаревшие цели, но есть и те, кто не может толком добиться ничего, поскольку слишком расплывается, пытаясь достичь всего одновременно.

Список дел, с помощью которого многие из нас пытаются уследить за всеми своими обязанностями, является популярным. Согласно исследованию LinkedIn, такими списками пользуются 63% профессионалов.

Но стартап iDoneThis проанализировал данные своих пользователей и обнаружил, что 41% всех дел, внесенных в список, не был сделан, что не так уж удивительно в мире, где перед квалифицированным работником, согласно исследованию психологов Рэя Баумейстера и Джона Тайрнея, в каждый конкретный момент времени стоит в среднем 150 задач.

Более подробно:

<http://hbr-russia.ru/karera/upravlenie-vremenem/p20091/#ixzz4f4epvyuh>

