ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

«СЕВЕРО-КАВКАЗСКАЯ АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

КАФЕДРА ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Курсовая работа

на тему:

**«Государственное и муниципальное управление как специальность высшего профессионального образования»**

**Выполнила студентка**

 **Факультета ГМУ**

 **Группы**

**Научный руководитель**

**Ростов-на-Дону**

**2009**

**Содержание**

**Введение………………………………………………………………………………. 3**

**1.Государственное устройство и управление……………………………………. 5**

**1.1 Государственное устройство современной России…………………………. 5**

**1.2Функции государства, задачи и методы государственного управления… 7**

**2. Государственное и муниципальное управление: о настоящем и будущем специальности………………………………………………………………………. 9**

**2.1Становление специальности ГМУ……………………………………………. 9**

**2.2. Становление специальности “Государственное и муниципальное управление” в рамках высшего профессионального образования…………...13**

**3**.**Требования к подготовке специалиста и его виды деятельности…………..20**

**3.1Направления и виды деятельности специалиста…………………………….20**

**3.2 Требования к подготовке специалиста……………………………………….23**

**Заключение ………………………………………………………………………… 25**

**Список литературы……………………………………………………………….. 26**

**Введение**

Не будет большим преувеличением утверждение о том, что качество государственного управления определяется прежде всего качеством кадрового состава работников органов управления, запасом имеющихся у них профессиональных знаний и способностью применять их в своей деятельности.

При этом профессионализм людей, занятых в государственной службе, предполагает не столько так называемое “отраслевое” знание, сколько знание и понимание механизмов взаимодействия государства, общества и отдельных граждан в период радикальной замены всех ранее действовавших на новые. Понимание необходимости организации работы государственного аппарата по-новому привело к введению такого социального института как «государственная служба».

В целях более быстрого становления современной, соответствующей российским реалиям государственной службы еще в 1991 году было принято решение о создании системы специализированных учебных заведений (кадровых центров, впоследствии преобразованных в региональные академии государственной службы), главной задачей которых были определены подготовка, переподготовка и повышение квалификации государственных и муниципальных служащих.

Чуть позже, в начале 1992 года, в классификатор специальностей высшего профессионального образования была введена специальность “государственное и муниципальное управление”.

 Актуальность выбранной темы обусловлены всем выше перечисленным и особой ролью в современном, все усложняющемся мире науки об управлении – менеджменте – и специалистам этой профессии - менеджерам.

Управление необходимо на любом уровне: предприятия, банка, учебного заведения, больницы, государства, города и т.д.

Соответственно этому может быть производственный, финансовый, социальный, государственный, муниципальный и другой менеджмент.

Давно известно, что негодный управленец может в короткие сроки привести предприятие к банкротству, а талантливый менеджер – к успеху. То же относится и к городу. Управлять современным городом ничуть не легче, чем самым крупным промышленным предприятием. Менеджмент как наука об управлении тесно связан с экономикой. Крупнейшие капиталистические фирмы держат в штатах профессиональных экономистов и менеджеров, готовят кадры менеджеров в университетских центрах. Без современных знаний в области экономики и менеджмента эффективное хозяйствование невозможно.

К современному менеджеру предъявляются исключительно высокие требования. Он должен разбираться в вопросах экономики, политики, финансов, права, человеческой психологии, уметь работать в коллективе, ясно и логично излагать и защищать свои мысли, хорошо знать конкретную сферу своей профессиональной деятельности, быть всесторонне развитым, цивилизованным, культурным человеком. Для городского (муниципального) менеджера особое значение имеет работа с людьми, с населением. Ведь городская власть существует для блага людей и может эффективно функционировать только опираясь на поддержку населения. Задача будущих менеджеров - быть на высоте современных

требований.

Поэтому цель курсовой работы подробное изучение государственного устройства и управления, становление специальности “Государственное и муниципальное управление” в рамках высшего профессионального образования, требования к подготовке специалиста и его виды деятельности.

Для достижения данной цели ставятся следующие задачи: изучить:

- Государственное устройство современной России

- Функции государства, задачи и методы государственного управления

- Становление специальности “Государственное и муниципальное управление” в рамках высшего профессионального образования

-Направления и виды деятельности специалиста

- Требования к подготовке специалиста

1. **Государственное устройство и управление**

**1.1 Государственное устройство современной России**

Согласно Конституции РФ, принятой на всенародном референдуме в 1993 году, Россия есть демократическое федеративное правовое государство с республиканской формой правления (статья 1).

Человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина –обязанность государства (статья 2). Носителем суверенитета и единственным источником власти в РФ является ее многонациональный народ (п.1 статьи 3). Конституция РФ и федеральные законы имеют верховенство на всей территории РФ (п.2 статьи 4).

Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека (п.1 статьи 7).

В Российской Федерации признается идеологическое и политическое многообразие и многопартийность. Никакая идеология не может устанавливаться в качестве государственной или обязательной (статья 13).

Российская Федерация – светское государство. Никакая религия не может устанавливаться в качестве государственной или обязательной (п.1 статьи 14).

Государственная власть в РФ осуществляется на основе разделения на законодательную, исполнительную и судебную. Органы законодательной, исполнительной и судебной власти самостоятельны.

Федеральными органами государственной власти являются Президент

РФ, Федеральное Собрание (Совет Федерации и Государственная Дума), Правительство РФ, суды РФ (статья 10). В других статьях Конституции излагаются функции, полномочия и порядок формирования каждого из перечисленных органов. Государственную власть в субъектах РФ осуществляют образуемые ими органы государственной власти (п.2 статьи 10).

Как федеративное государство, РФ состоит из 89 субъектов федерации. Ими являются республики (21), края (6), области (49), города федерального значения (Москва и Санкт-Петербург), автономная область (Еврейская), автономные округа (10) – статья 65. Все субъекты РФ равноправны (п.1 статьи 5). Конституция определяет перечень вопросов, находящихся в исключительном ведении Российской Федерации (статья 71) и вопросы, находящиеся в совместном ведении РФ и субъектов РФ (статья 72). Установлено, что по вопросам, не перечисленным в статьях 71 и 72, субъекты РФ обладают всей полнотой государственной власти (статья 73).

Местную власть в РФ осуществляют органы местного самоуправления, которые не входят в систему органов государственной власти (статья 12).

**1.2Функции государства, задачи и методы государственного управления**

В чем состоят функции, обязанности государства, что такое государственное управление, какие задачи оно должно решать, чем и как управлять ? Функции государства могут быть разделены: на внутренние и внешние.

К внутренним функциям государства относятся:

а) защита прав и свобод граждан, их жизни, достоинства, собственности;

б) государственное регулирование экономики, хозяйственной деятельности;

в) государственное регулирование социальной сферы, культурной, научной и иной деятельности;

г) карательная функция – подавление покушений на государственный строй, собственность, жизнь, права и свободы граждан, нарушений общественного порядка.

В решении этих задач государство использует методы административного и экономического регулирования, а также методы идеологического воздействия. Административные методы – издание обязательных для исполнения законов, система наказаний за их несоблюдение. Экономическое регулирование – система налогов, таможенных сборов, бюджетное финансирование, система акцизов, социальных и других льгот, с помощью которых поддерживаются или ограничиваются отдельные виды деятельности. Идеологическое воздействие осуществляется через средства массовой информации и имеет целью воспитание в гражданах чувства патриотизма, гордости за свою страну, желания содействовать ее процветанию. Одним из средств воспитания патриотизма является использование государственной символики.

В то же время, государство не должно вмешиваться в личную жизнь граждан, если это не затрагивает интересов других граждан или общества, в деятельность хозяйствующих субъектов, политических партий, общественных, религиозных и других организаций, если они ненарушают закон.

Внешние функции государства:

а) оборона границ, защита суверенитета и независимости страны;

б) внешнеполитическая деятельность;

в) внешнеэкономическая деятельность;

г) представление и защита интересов своих граждан за рубежом;

д) укрепление своего престижа в мире, завоевание достойного места в ряду других стран, для крупных и экономически сильных государств установление сфер влияния, а в прошлые времена – захват колоний.

Методы решения внешних задач государства: дипломатические, экономические и военные.

**2. Государственное и муниципальное управление: о настоящем и будущем специальности**

**2.1Становление специальности ГМУ**

Становление специальности ГМУ, начавшееся с момента ее включения в классификатор специальностей в марте 1992 года, оказалось оторвано от становления системы государственной и муниципальной службы в стране.

Специальность была введена в то время, когда не существовало ни одного нормативного акта, который определял бы параметры государственной и муниципальной службы в России. В то время рассматривались лишь проекты законов Российской Федерации о государственной службе, причем существенно различавшиеся концептуально. Следовательно, формировать содержание образования по этой специальности можно было, опираясь на общие представления о государственной службе, имеющийся зарубежный и складывающийся отечественный опыт.

Первый общероссийский нормативный акт, фиксирующий основные положения, регулирующие государственную службу, в частности, требования к образованию, появился только в декабре 1993 года (Указ Президента Российской Федерации от 22 декабря 1993 г.№ 2267 «Об утверждении Положения о федеральной государственной службе», Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации, 1993, № 52, ст. 5073).

В силу принятой в России схемы управления образованием содержание образования по данной специальности определялось федеральным органом управления образованием и, соответственно, в меру понимания этим органом, какой будет государственная (и муниципальная) служба в России. Было время (хотя и достаточно краткое), когда специальность именовалась “Государственное и **региональное** управление”. А в законе РФ “Об основах государственной службы Российской Федерации” от 31.07.95 упоминалась такая несуществующая в классификаторе специальностей, как **“государственное управление”** (пункт 6 данного Закона). То, что сейчас (поправкой к данному Закону от 18.02.99) название специальности приведено в соответствие с имеющимися реалиями, не изменило положение дел. А сравнение государственных образовательных стандартов т.н. “первого поколения”, принятых в 1995 году, показывает практически полное совпадение требований к подготовке специалистов по таким сущностно разным специальностям, как “государственное и муниципальное управление” и “менеджмент”.

Наиболее ярко разрыв связи между системой подготовки кадров для государственной и муниципальной службы и самой службой виден на таком примере. При наличии примерно 150 государственных и негосударственных вузов, имеющих лицензии на подготовку специалистов с высшим образованием по этой специальности, значительном контингенте обучающихся и уже обученных в рамках получения первого высшего образования, строго говоря, ни один выпускник вуза по действующим законам не может быть принят на государственную или муниципальную службу непосредственно после окончания вуза.

Дело в том, что в законодательстве тех субъектов РФ, которые конкретизировали требования к лицам, претендующим на занятие должностей в системе государственной службы, появились требования к стажу работы (как правило, не менее года). Для иллюстрации приведу выдержки из закона “О государственной службе” Иркутской области (в ред. Закона Иркутской области от 11.06.1999 № 32-03):

“б) **для ведущих и старших** областных государственных должностей областной государственной службы — **высшее профессиональное образование по специальности «государственное и муниципальное управление»** либо по специализации областных государственных должностей областной государственной службы или образование, считающееся равноценным.

в) **для младших** областных государственных должностей областной государственной службы — **среднее профессиональное образование** по специализации областных государственных должностей областной государственной службы или образование, считающееся равноценным”.

“… 4. По областным государственным должностям областной государственной службы устанавливаются следующие квалификационные требования к стажу и опыту работы по специальности:

а) высшие областные государственные должности — стаж областной государственной службы на главных областных государственных должностях не менее двух лет или **стаж работы по специальности не менее пяти лет**;

б) главные областные государственные должности — стаж областной государственной службы на ведущих областных государственных должностях не менее двух лет или **стаж работы по специальности не менее трех лет**;

в) ведущие областные государственные должности — стаж областной государственной службы на старших областных государственных должностях не менее двух лет или **стаж работы по специальности не менее трех лет**;

г) старшие областные государственные должности — **стаж работы по специальности не менее трех лет**;

д) младшие областные государственные должности — **без предъявления требований к стажу**.

При отсутствии требуемого стажа гражданин может быть назначен на должность по результатам аттестации”.

Такие положения содержатся в законах, регулирующих государственную службу практически во всех субъектах Российской Федерации. Везде для занятия должностей, начиная со старших, есть требования к стажу работы. Нет требований к стажу работы только для младших должностей, но для занятия этих должностей достаточно наличия **среднего профессионального образования**.

Ссылки на возможность назначения на должности по результатам аттестации относятся, как правило, к тем, кто уже находится в системе государственной службы. Не получила должного распространения предусмотренная законодательством система занятия должностей на основе конкурсов. И, хотя выпускники многих вузов находят применение своим знаниям в органах государственного и муниципального управления, происходит это не столько вследствие нормативно оформленной системы, сколько вопреки ей.

В результате практически все вузы в свои учебные планы, разрабатываемые на основе государственного образовательного стандарта по специальности 061000, вводят дисциплины, не углубляющие знания, необходимые для занятия должностей в системе государственной и муниципальной службы, а те, которые помогают выпускникам трудоустроиться вне этой системы.

Способствует распространению этой практики отнесение специальности “государственное и муниципальное управление” к группе специальностей экономики и управления с присвоением квалификации “менеджер”. Хотя очевидно, что специфика самой службы, состоящей в исполнении служащими функций государства, предполагает наличие основательных знаний не только в области экономики и управления, но и в области юриспруденции, политологии, социологии. В этой связи было бы более логичным отнесение этой специальности к группе междисциплинарных специальностей (350000) с изменением присваиваемой квалификации (например, “специалист в области государственного и муниципального управления”).

Не сложилось в России и четко оформленной юридически системы специализации в государственной и муниципальной службе (нет трактовки понятия “специализация должностей государственной службы”, использующегося в законах федерации и субъектов Федерации). Видимо, поэтому фактически отсутствуют в нашем новом стандарте и выделенные часы на специализации и хотя бы рекомендуемые специализации.

**2.2. Становление специальности “Государственное и муниципальное управление” в рамках высшего профессионального образования**

Становление специальности “Государственное и муниципальное управление” в рамках высшего профессионального образования оторвано от становления системы дополнительного профессионального образования для государственных и муниципальных служащих.

Это обстоятельство мало заметно для тех, кто не ведет в сколько-нибудь значительных масштабах работу по повышению квалификации и переподготовке государственных и муниципальных служащих. Такое положение сложилось не случайно, а вследствие объективных обстоятельств.

**Во-первых**, не существует государственного регулирования системы дополнительного профессионального образования в целом, за исключением нескольких нормативных актов Минобразования РФ.

**Во-вторых**, специально регулируется (приказами Минобразования, утверждающими государственный образовательный стандарт) только система дополнительного профессионального образования **федеральных государственных служащих**. Для этой же категории государственных служащих установлены требования на профессиональную переподготовку, в частности в Указе Президента РФ от 3.09.1997 “О дополнительных мерах по подготовке государственных служащих” отмечено, что необходимо ежегодно составлять планы подготовки государственных служащих, имея в виду, что “обязательную профессиональную переподготовку лиц, **впервые назначенных на государственные должности федеральной государственной службы не ниже заместителя начальника отдела** (далее именуются «руководящие должности»), **в течение первого года работы в указанных должностях**”.

В этом Указе, кстати, нет никаких поручений органу управления образованием в РФ в части определения содержания образования. Есть лишь рекомендация субъектам Федерации также составлять планы подготовки госслужащих субъектов Федерации и муниципальных служащих. В результате дополнительное профессиональное образование двух последних категорий вообще никак не регулируется. И, как говорят, “по умолчанию” для работы с ними принимаются требования государственного образовательного стандарта на дополнительное профессиональное образование федеральных государственных служащих. Согласитесь, такой подход вряд ли можно признать правомерным.

**Есть и еще одно обстоятельство, на которое хотелось бы обратить внимание**. Последняя редакция ГОСа на дополнительное профессиональное образование федеральных государственных служащих (приказ Минобразования № 2370 от 31.07.2000 года) обязывает руководителей образовательных учреждений, осуществляющих повышение квалификации и переподготовку федеральных государственных служащих, привести учебные планы и программы в соответствие с требованиями настоящего стандарта, а также с квалификационными требованиями (характеристиками) по государственным должностям федеральных государственных служащих. Сам же стандарт предусматривает, что “Конкретное направление дополнительного профессионального образования федерального государственного служащего выбирается из перечня направлений с учетом:

— вида профессиональной деятельности государственного служащего (управленческая, организационная, экономическая, планово-финансовая, маркетинговая, информационно-аналитическая, проектно-исследовательская, диагностическая, инновационная, методическая);

— квалификационных требований к конкретной должности;

— конкретных целей обучения;

— региональных и отраслевых особенностей и специфики государственного органа, направляющего федерального государственного служащего на учебу”.

При этом составители стандарта, характеризуя виды профессиональной деятельности государственного служащего, руководствовались видами деятельности, взятыми из отмененного ГОСа по специальности 061000 (в редакции 1995 года), которые, в свою очередь, практически совпадали с перечнем видов деятельности для менеджера, подготовленного по другой специальности – 061100 “Менеджмент”, и остались в новом стандарте по специальности “Менеджмент организации”.

Возникает вполне естественный вопрос — насколько правомерен такой подход? Действительно ли содержание деятельности государственного служащего совпадает с содержанием деятельности менеджера? Если исходить из того, что в новой системе образовательных стандартов мы видим существенные различия между стандартами по специальностям 061000 и 061100 (которая даже переименована в “Менеджмент организации”), — очевидно, что нет.

А фактически,

— при отсутствии четко определенных квалификационных требований к конкретным должностям,

— при несовпадении реально складывающихся в системе государственной службы видов деятельности и определенных в стандарте,

— при не только текстуальном несовпадении видов деятельности государственных служащих, перечисляемых в ГОСах высшего профессионального образования образца 1995 и 2000 годов,

реализовать требование о приведении в соответствие учебных планов и программ ГОСу на дополнительное профессиональное образование невозможно, поскольку в этом стандарте есть пункт 5.2, который гласит, что “образовательные программы дополнительного профессионального образования должны обеспечивать его преемственность по отношению к государственным образовательным стандартам высшего и среднего профессионального образования соответствующего направления обучения”.

Чтобы в этом убедиться, достаточно взглянуть на перечень направлений обучения по программам дополнительного профессионального образования, утвержденный этим ГОСом.

В этом стандарте есть и такая новация, как “образование, дополнительное к высшему”. При отсутствии такого типа образовательных программ в документах, определяющих требования к государственным служащим, она просто “зависает”.

Становление специальности 061000 оторвано от реальной кадровой ситуации и реальностей, сложившихся в организации работы с кадрами в системе государственной и муниципальной службы.

Немного это обстоятельство уже было затронуто, когда речь шла о возможностях для выпускников вузов занятия должностей государственных и муниципальных служащих.

В дополнение надо упомянуть и такие моменты, которые имеют отношение, в первую очередь, к регионам с небольшой плотностью населения и неразвитой сетью образовательных учреждений. Разной плотности населения сопутствует и различный уровень образования соответствующих категорий служащих.

Сравним, например, Центральный и Сибирский федеральные округа. Первый имеет площадь около 680 тыс.кв.км, население около 38 млн. чел. Второй занимает площадь почти 7 млн.кв.км, население — немногим более 21 млн.чел. Очевидно, что подходы к организации образовательной деятельности в этих регионах должны быть едины, но не однообразны.

Для системы региональных академий государственной службы, за каждой из которых закреплено несколько (для Сибирской академии государственной службы — 14) субъектов Федерации, этот аспект имеет принципиальное значение.

Всем академиям приходится думать над тем, как организовать образовательную деятельность вне места своего расположения с минимальными затратами времени и финансовых ресурсов со стороны соответствующих бюджетов.

Например, величина накладных расходов для слушателей из Республики Бурятия (стоимость проезда до Новосибирска, проживания в период обучения) в четыре раза превышает стоимость собственно обучения на заочных отделениях. А в Сибирском федеральном округе потребность в обучении велика: только чуть более половины федеральных государственных служащих имеет высшее образование, хотя Законом предусмотрено обязательное наличие высшего образования. Сейчас единственная для нас возможность иметь территориально обособленные подразделения — это создание филиалов.

Практика работы показала, что нормативные акты, регулирующие создание филиалов, преследуют цель сделать процесс более поддающимся регулированию, и это необходимо, но в то же время специфика работы с государственными и муниципальными служащими на обширных территориях, с неразвитой образовательной инфраструктурой, не учитывается. В частности, никто не может ответить на такие вопросы:

- почему для создания филиала образовательного учреждения требуется согласие руководства субъекта Федерации, которого не интересует, как будет решаться кадровый вопрос для федеральных государственных служащих, работающих в данном субъекте Федерации;

- почему необходимо согласие на открытие филиала со стороны службы занятости в данном субъекте Федерации, которая, чаще всего, не имеет приемлемого представления о потребностях в кадрах соответствующих структур. Видимо, поэтому так легко они дают свои положительные заключения на просьбы об открытии филиалов;

- каким образом обеспечить соответствие требований к государственным служащим в различных субъектах Федерации, без которого (соответствия) затрудняются процессы обмена кадрами между территориями и разными управленческими структурами.

Если учесть наличие множества вузов, осуществляющих подготовку специалистов по государственному и муниципальному управлению, в учебных планах которых много таких дисциплин, где нет устоявшихся (общепринятых) положений, можно смело предположить наличие концептуально различных моделей государственного и муниципального управления, которые внедряются в сознание обучающихся, а это не может не привести к возникновению противоречий между служащими, исповедующими разные научные школы.

Кстати, этот момент подчеркивает исключительность специальности “Государственное и муниципальное управление” в системе специальностей высшего образования, недооцениваемую в практике работы Министерства образования.

Поэтому необходимо так организовывать образовательную деятельность по подготовке и переподготовке государственных и муниципальных служащих, чтобы она служила укреплению российской государственности, единства России. Одним из назревших моментов, на мой взгляд, является повышение жесткости регулирования содержания образования государственных и муниципальных служащих. Академические свободы должны в первую очередь касаться методик обучения и только после этого — содержания обучения.

В решении поставленных вопросов требуется развивать диалог и совместную работу органов государственной власти и местного самоуправления, с одной стороны, и специализированных учебных заведений — с другой.

Перспективным выглядит развитие деловых отношений региональных академий государственной службы с полномочными представителями Президента в федеральных округах, ибо подготовка, повышение квалификации и переподготовка государственных служащих является составной частью кадровой политики, в том числе и для проведения которой был создан институт представителей Президента.

Исходя из всего вышесказанного можно сделать следующие выводы:

1. Государственная кадровая политика только начинает складываться, нет системы в привлечении, закреплении и использовании на государственной службе высококвалифицированных специалистов, в работе по подготовке, переподготовке и повышению квалификации управленческих кадров.

2. Работа с кадрами фактически, в реальной практике (а не на уровне деклараций) пока не принадлежит к числу приоритетных направлений деятельности органов государственной власти и местного самоуправления.

3. Формирование нормативно-правовой базы профессионального образования государственных и муниципальных служащих отстает от реальных потребностей практики.

4. Значительная часть управленческих кадров в течение многих лет не повышала квалификацию, не проходила профессиональную переподготовку.

5. Во многих администрациях отсутствует непосредственная связь между процессом продвижения по службе и подготовкой кадров.

6. Органы власти и управления мало влияют на содержание обучения своих кадров, практически не участвуют в разработке учебных планов и программ.

В целях обеспечения органов государственной власти и местного самоуправления высококвалифицированными кадрами, формирования целостной кадровой политики в масштабах РФ и субъектов Федерации.

**3**.**Требования к подготовке специалиста и его виды деятельности**

Университетский характер подготовки специалистов позволяет им не замыкаться в узких рамках специализаций и работать во многих сферах экономики, заниматься разными видами деятельности. В частности, выпускники по специальности «Государственное и муниципальное управление» получат фундаментальные знания в вопросах экономики, права, социологии, менеджмента, финансов, системного анализа, управления городским хозяйством и социальной сферой и др. Преимущественными объектами профессиональной деятельности выпускника по специальности «Государственное и муниципальное управление» могут быть государственные и муниципальные органы представительной, исполнительной и судебной власти, иные государственные и муниципальные органы, организации и учреждения. Другой сферой могут быть различные предприятия городского хозяйства и социальной сферы, требующие квалифицированного управления. Типичные должности: специалист в структурном подразделении администрации города или городского совета по экономическому анализу и планированию, промышленной политике муниципалитета, управлению имуществом, земельными ресурсами, жилищно-коммунальным хозяйством города, транспортным обслуживанием

населения, кадровой политикой, планированию деятельности самих органов местной власти, контрольной работе и др.

**3.1Направления и виды деятельности специалиста**

Деятельность специалиста направлена на обеспечение рационального управления экономическими и социальными процессами на уровне городов, районов и других территорий, исходя из интересов населения, на организацию систем управления территориями, на совершенствование управления в соответствии с современными тенденциями.

Специалист государственного и муниципального управления должен уметь планировать свою индивидуальную и коллективную работу, ориентировать ее на достижение поставленных целей, на достижение конечного результата при рациональном использовании всех видов ресурсов. Он должен уметь руководить коллективом, осуществлять рациональный контроль деятельности сотрудников и организации в целом, представлять свою организацию и ее интересы во внешней среде, исследовать и диагностировать возникающие проблемы и ситуации, строить прогнозы, формулировать цели и задачи, вести консультационную, методическую и образовательную работу с сотрудниками, осуществлять инновации в области управления.

 Краткая характеристика основных видов профессиональной деятельности специалиста государственного и муниципального управления:

а) управленческая деятельность. Это работа руководителя организации, учреждения, структурного подразделения, связанная с принятием управленческих решений; работа в структурных подразделениях администраций, обеспечивающих управление имуществом, землей, недвижимостью, отдельными отраслями городского хозяйства, связями с общественностью, в органах контроля и надзора;

б) организационная деятельность. Это работа, связанная с организацией, планированием и контролем самого процесса управления территорией;

в) экономическая деятельность, связанная с экономическим анализом, прогнозированием и планированием социально-экономического развития территории. Сюда входит разработка текущих и перспективных планов развития территорий, взаимодействие с хозяйствующими субъектами, расчеты потребности в ресурсах, выбор наиболее эффективных решений в условиях ограниченности ресурсов;

г) планово-финансовая деятельность. Это работа в экономических и финансовых подразделениях органов власти и управления, связанная с организацией финансового планирования и управления через финансовые рычаги;

д) маркетинговая деятельность. В отличие от маркетинга на предприятии, предметом которого является его продукция или услуги, маркетинг территории - это работа по раскрытию ее потенциала для наиболее эффективного использования;

е) информационно-аналитическая деятельность. Объективная информация и объективный анализ действительного состояния дел всегда необходимы для принятия управленческого, экономического, проектного решения. Почти все органы местного самоуправления сегодня имеют в своих структурах информационно-аналитические службы, которые на основании изучения больших объемов внешней и внутренней информации вырабатывают соответствующие рекомендации по улучшению дела;

ж) проектно-исследовательская деятельность, Это работа по экономическому обоснованию проектных решений, связанных с реконструкцией, техническим перевооружением и развитием отдельных сфер городского хозяйства; работа в экономических подразделениях специализированных проектных организаций;

з) диагностическая деятельность. В процессе управления территорией постоянно возникают трудности и проблемы, причины и способы преодоления которых неочевидны. Нужны профессионалы, владеющие методами системного анализа, способные разобраться в проблеме (диагностировать ее) и предложить пути решения. Пока еще немногие города используют современные подходы к решению сложных проблем. Именно эту нишу призвана заполнить диагностическая деятельность менеджеров;

и) инновационная деятельность. Особый вид деятельности, связанный с внедрением всего нового в организацию управления;

к) методическая деятельность. Работа, связанная с обобщением имеющегося опыта и выработке методических рекомендаций по улучшению дела.

При некоторой дополнительной подготовке менеджер, по специальности «Государственное и муниципальное управление», может адаптироваться и к другим видам профессиональной деятельности:

научно-исследовательской; финансовой, финансово-хозяйственной, аудиторской, биржевой и др. Эти виды более специальности «Финансы и кредит», но для менеджера с хорошей экономической подготовкой эта проблема вполне разрешима.

**3.2 Требования к подготовке специалиста**

Выпускник должен гармонично сочетать в себе высокий уровень фундаментальных научных знаний и профессиональной подготовки.

Специалист в сфере государственного и муниципального управления должен отвечать следующим общим требованиям:

- знаком с основными учениями в области гуманитарных и социально-экономических наук, способен анализировать социальные проблемы и процессы, умеет использовать методы этих наук в своей профессиональной деятельности;

- знает основы Конституции и законодательства РФ, этические и правовые нормы, регулирующие отношение человека к человеку, обществу, окружающей среде, умеет учитывать их в своей работе;

- имеет целостное представление о процессах и явлениях в живой и неживой природе, владеет научными методами познания природы на уровне, необходимом для решения профессиональных технико-экономических, экологических и других задач;

- способен продолжить обучение и вести профессиональную деятельность в иноязычной среде;

- имеет научное представление о здоровом образе жизни, владеет умением и навыками физического самосовершенствования,

- владеет культурой мышления, знает его общие законы, способен в письменной и устной речи правильно (логично) оформить его результаты;

- умеет на научной основе организовать свой труд, владеет компьютерными методами сбора, хранения и обработки информации, применяемыми в сфере его профессиональной деятельности;

- способен в условиях развития науки и изменяющейся социальной практики к переоценке накопленного опыта, анализу своих возможностей, умеет приобретать новые знания, использовать современные информационные образовательные технологии;

- понимает сущность и социальную значимость своей будущей профессии, знает ее основные проблемы, владеет профессиональными дисциплинами, понимает их взаимосвязь;

- способен находить нестандартные решения типовых задач или решать нестандартные задачи;

- способен к проектной деятельности, знает принципы системного анализа, умеет строить и использовать модели для описания и прогнозирования различных явлений, осуществлять их качественный и количественный анализ;

- способен ставить цели и формулировать задачи, связанные с выполнением профессиональных функций, умеет использовать для решения этих задач методы изученных им наук;

- готов к кооперации с коллегами по работе в коллективе, знаком с методами управления персоналом, умеет организовать работу исполнителей, находить и принимать управленческие решения в условиях противоречивых требований, знает основы педагогической деятельности;

- методически и психологически готов к изменению вида и характера своей профессиональной деятельности, работе над междисциплинарными проектами организационных структур и деятельности местных органов власти.

**Заключение**

В заключении хотелось бы сделать следующие выводы:

— необходимо “состыковать” процесс регулирования высшего (и среднего) профессионального образования по нашей специальности и процесс нормативного регулирования системы государственной и муниципальной службы.

— необходимо “состыковать” регулирование содержания базового (высшего профессионального) и дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих.

В решении поставленных вопросов требуется развивать диалог и совместную работу органов государственной власти и местного самоуправления, с одной стороны, и специализированных учебных заведений — с другой.

Перспективным выглядит развитие деловых отношений региональных академий государственной службы с полномочными представителями Президента в федеральных округах, ибо подготовка, повышение квалификации и переподготовка государственных служащих является составной частью кадровой политики, в том числе и для проведения которой был создан институт представителей Президента.

**Список литературы**

1. Конституция РФ. М., 1993.
2. Баглай М.В. Габричидзе Б.Н. Конституционное право РФ. М.: ИНФРА-М. 1996.
3. Конституционное право РФ. Екатеринбург: УрГЮА, 1995.
4. Чиркин В.Е. Государствоведение. М.: Юристъ, 2000.
5. Пикулькин А.В. Система государственного управления. М.: ЮНИТИ, 2000.
6. Саликов М.С. Сравнительный федерализм США и России. Екатеринбург, 1998.
7. Теория государства и права от студентов: Учебник для вузов. Вебсайт **www. juristy.ru** 2000.
8. Новейшая литература по парламентаризму (тексты книг в свободном доступе). Сайт **www. jegislature.ru**
9. Европейская хартия местного самоуправления // СЗ РФ, 1998, 36. Ст 4466.
10. Зотов В.Б. Территориальное управление. М., 1998.
11. Васильев В.И. Местное самоуправление. М., 1999.
12. Выдрин Е.В Местное самоуправление в Российской Федерации: от идеи к практике.
13. Овчинников И. И. Местное самоуправление в системе народовластия. М., 1999.
14. Муниципальный менеджмент / Под ред. Т.Г.Морозовой. М.: ЮНИТИ, 1997.
15. Местное самоуправление и вопросы взаимодействия с государственной властью. Екатеринбург, 2000.
16. Филиппов Ю.В. Основы развития местного хозяйства. М.: Дело, 2000.
17. Муниципальная собственность как экономическая основа местного самоуправления. Екатеринбург. 1998.