Введение

Включаясь в русло общемирового процесса демократизации, базирующегося на вызревании рыночной экономики, гражданского общества, на становлении правового государства, Россия встает перед необходимостью решить поистине судьбоносную для нее задачу. Речь идет о том, что ход этих преобразований, их глубина, масштабность и эффективность во многом, а порой и в решающей мере определяются освоением культуры демократии с ее основополагающими принципами, ценностями, отношениями. Надлежит, таким образом, подводить качественно новые культурные основания под стратегию и тактику реформирования государственного управления, учитывая специфику отдельных этапов и сфер развертывания данного процесса.

На пути обновления России предстоит преодолеть немалые трудности. В их числе - живучесть тех стереотипов прошлого, чье деформационное воздействие сказывается на состоянии нравственного климата в стране и в ее властных структурах. Стереотипы бюрократического властеосуществления и властеотношений все еще проявляют себя в сфере служебной субординации, в деле принятия управленческих решений, при реализации управляющих воздействий и т.д.

Интересы государственной целостности, национальной безопасности, социального благополучия и гражданского согласия настоятельно требуют глубинного освоения демократической культуры, особенно - в деле отлаживания взаимодействия государства и граждан. Важнейшая предпосылка и сущностно значимое условие такой кардинальной реорганизации - подведение этико-ценностных и правовых начал современной демократии под деятельность государственной и муниципальной службы в качестве публично-правового и социально-правового института.

Таким образом, актуальность работы обусловлена значимостью таких категорий как культура и этика государственного управления.

Цель работы: рассмотреть содержание культуры и этики государственного управления.

Для достижения указанной цели были поставлены следующие задачи: раскрыть сущность культуры управления, остановившись на анализе таких вопросов, как современная цель российской культуры государственного управления и местного самоуправления и проблемы демократического структурирования управленческой культуры; рассмотреть категорию управленческая профессиональная компетентность.

При выполнении указанной работы был изучен ряд учебной и научной литературы, такой как «Культура решений менеджмента» под редакцией Атаманчук Г.В. , Кейзерова Н.М., «Этика и культура государственного управления: Учебное пособие» под редакцией Ионовой А.И. и др.

Глава 1. Сущность культуры управления

1.1 Современная цель российской культуры государственного управления и местного самоуправления

Соотнесение мирового опыта формирования культуры демократии и уроков российской истории не может не высвечивать важность сформированности четкого представления о миссии управленческой культуры в условиях обновляющейся России.

Между тем системно-целостный подход к этой цели исходит из рассмотрения данной культуры в качестве особого духовно-материального продукта, благодаря которому обеспечивается сбалансированность и эффективность взаимодействия управляющей и управляемой системы. Тот же подход предполагает единство в многообразии различных сфер человеческой деятельности в рамках таких подсистем, как "человек - общество, "человек - государство", "человек - природа", "человек - техника" и т.д. Определенная автономность самих подсистем не исключает их подверженности общим закономерностям. Так, повсеместно возрастает объем духовно-культурного наполнения различных видов человеческой жизнедеятельности, включая управленческую. Кристаллизируются этико-ценностные установки, общие для разных подсистем, одновременно выделяются приоритеты, концептуально для них значимые. Усиливается зависимость между качественными характеристиками разных уровней управленческой культуры, между ролью во все том субъективного (человеческого) фактора и конечной результативностью управляющих воздействий. Динамика развития и саморазвития самой культуры встает при том в прямую связь со степенью ее открытости для внешних влияний, с ее способностью отзываться на них посредством изменения и обновления в духе времени. Ускорению культурной динамики немало способствует возрастающее сочленение и взаимодействие различных подсистем. Наконец, стремительно пробивает себе дорогу технологическое направление управленческой культуры. Иными словами, формирование той ее органической части, в рамках которой происходит интеграция достижений технических и гуманитарных наук, осваивается инновационный выбор целесообразных процедур на базе информационных и организационных преобразований[[1]](#footnote-1).

Если ограничиваться рассмотрением современной цели российской управленческой культуры применительно к внутреннему состоянию подсистем "человек - общество", "человек - государство", то ее приоритетное предназначение - стимулирование инновационного развития и саморазвития данных подсистем. С этой целью напрямую сопряжена другая: управленческой культуре надлежит быть "связью времен", обеспечивая преемственность профессионально значимых знаний, опыта, наконец, искусства управления таким образом, чтобы уяснение смысла и содержания наследия прошлого времени шло рука об руку с опорой на традиции, способные служить и настоящему и будущему. Тем самым актуализируется цель управленческой культуры по соотнесению "социального времени" и "социального пространства", т.е. главных координат современного общественного бытия, включающего в себя обыденное поведение людей в его связанности, непрерывности, организованности.

Применительно к этапу современного выхода России на рубежи мировой цивилизации, связанного со строительством правовой государственности, вызреванием рыночной экономики и гражданского общества, не может недооцениваться воспитательное, образовательное, нравственное, правовое и информационное предназначение управленческой культуры. И дело заключается не только в ее мощном адаптационно-стабилизационном потенциале, столь значимом в условиях, когда рушатся многие прежние устои, когда устаревающие идеалы еще полностью не изжиты, а новые еще не укоренились[[2]](#footnote-2). Именно духовно-культурное начало способно отчасти уменьшить социальные и нравственные издержки вхождения России в мир современной рыночной экономики, особенно посредством уже апробированного другими странами опыта, "перевода накопленных критических страстей, оправданного во многом негодования в конструктивную плоскость больших и малых инициатив, дел, позитивных сдвигов"[[3]](#footnote-3). Во всяком случае, уместно вспомнить, что ряд западных государств в определенной мере оправдали предположение известного немецкого социолога В. Зомбарта о возможности настолько "выдрессировать" капиталистические хозяйственные порядки, построенные на максималистском стремлении к наживе, чтобы те могли "тащить демократическую культурную тачку".

Российской управленческой культуре, таким образом, надлежит освоить уже имеющийся в мире опыт противодействия тем деструктивным факторам общественно-политической жизни, которые порождают свойственные рыночной экономике ситуации неопределенности, риска, наконец, кризисов. Опора на подобный опыт позволяет оттачивать умение заранее просчитывать степень и масштабы возможной дезорганизации с тем, чтобы оперативно предотвращать если не ее саму, то ее наиболее разрушительные последствия. Логика демократических преобразований делает поистине судьбоносным духовно-культурное обеспечение "целеполагающего, сознательного, преднамеренного, продуманного, организующего и регулирующего воздействия людей на собственную, коллективную и групповую жизнедеятельность, осуществляемую как непосредственно (в формах самоуправления), так и через специально созданные структуры (государство, общественные объединения, партии, фирмы, кооперативы, предприятия, ассоциации, союзы и т.д.)"[[4]](#footnote-4).

Успешность цели управленческой культуры в сфере государственного управления и местного самоуправления определяется, в конечном счете, построением правового государства, которое, по характеристике И. А. Ильина:

- "покоится всецело на признании человеческой личности духовной, свободной, полномочной, управляющей собою в душе и делах";

- строится и сверху (по принципу властного предписания, назначения и взыскания) и снизу ("при участии всех свободных, частно-инициативных, духовно-творческих внутренних настроений и внешних деяний граждан");

* характеризуется тем, что государственная власть, действуя в качестве публично-правовой, властно-повелительной, обязательно-принудительной силы, имеет ограничения и пределы. Исключается ее произвольное вторжение в частное право личности, касающееся "творческого состояния души и духа", убеждений, воззрений, семейного и повседневного быта, "хозяйственной инициативы и хозяйственного творчества" людей";
* основывается на разделении всех государственных дел на две категории: центрально-всероссийские, верховные и местно-автономные, низовые, так что в этом органическом единении важнее всего, чтобы "сильная власть верно соблюдала меру своего проявления: все, что может делаться нецентрально, должно делаться автономно"':
* базируемся на лояльном правосознании граждан, на их согласии верно и честно блюсти действующие законы, "не преувеличивать произвольно свои полномочия, не преуменьшать произвольно свои обязанности и избегать всего, что запрещено";
* исходит из принципа формирования "ведущего слоя" из людей чести и ума, таланта и сердца, "способных чтить и поощрять свободное творчество ведомого народа";
* само по себе является общим достоянием, так что каждый гражданин - " сын своей родины, субъект права" и "творец культуры", исключающей "кипение в политических разногласиях, страстях и интригах, в тщеславии, честолюбии и властолюбии".

И.А. Ильин привлекал особое внимание к тому, что "Россия велика, многолюдна, многоплеменна и многопространственна", что она "никогда не была единосоставным простым народным масштабом". А потому ей предстоит быть "единством во множестве, государством пространственной и бытовой дифференциации". Федеральное устройство в такой ситуации, "помимо своего главного, объединяющего и центростремительного значения", имеет "еще и обратный оттенок неугасшей самобытности частей, их самостоятельности в законных пределах, их органической самодеятельности в недрах большого союза".

В условиях демократии все эти характерные свойства правовой государственности преломляются в управленческой культуре гражданского общества таким образом, что ее главным предназначением является формирование атмосферы гражданского согласия, социального партнерства и межнационального сотрудничества, а, в конечном счете - гармонизация взаимоотношений между государством, обществом и личностью, создание условий для саморазвития и самореализации личностного потенциала граждан.

Эта цель осуществляется тем успешнее, чем основательнее и эффективнее духовно-культурное обеспечение жизнедеятельности самого гражданского общества и таких ее проявлений, как:

* "социализация индивидов. Включаясь в гражданские взаимоотношения через частный интерес, они обретают возможности для самовыражения и развития своих потенций в качестве социальных субъектов;
* самоорганизация и самоуправление в обширной мозаичной сети частных интересов, для которых внешнее (государственное) регулирование создает лишь общие рамки упорядочения;
* интеграция общества через систему горизонтальных связей и каналов информации, складывавшихся веками форм социальной солидарности, что в конечном счете обеспечивает целостность общественного организма, историческую преемственность в его развитии;

- создание базовых форм межличностной солидарности, основанной на общности или близости частных интересов, выработке механизмов согласования расходящихся интересов и урегулирования конфликтов;

-стимулирование правового нормотворчества, выдвижение требований юридического закрепления гражданских и политических прав и свобод, осознание необходимости которых вначале происходит в лоне гражданского общества"[[5]](#footnote-5).

Важнейшим показателем успешности цели гражданской управленческой культуры является массовое восприятие и государства и управляющих воздействий в качестве высокочтимых культурных ценностей. Тогда-то и вызревает культура партнерского взаимодействия государства и общества. А само общество обнаруживает не только способность самоорганизации, но и умение " брать под свой контроль регулирующие функции государства, снижать степень его вмешательства в сферу частного права"[[6]](#footnote-6), опираясь на легитимно действующую систему политических и общественных организаций, на институты защиты прав человека и гражданина, на практику управленческого консультирования и т.п.

1.2 Проблемы демократического структурирования управленческой культуры

Проблемы демократического структурирования российской культуры государственного управления и местного самоуправления не могут решаться вне изживания деструктивного наследия прошлого при одновременном освоении общемировых стандартов культуры демократии. Это требует комплексного подхода к управленческой культуре как к явлению динамичному в своем развитии и саморазвитии, но единосущему в многообразии своих проявлений. Равнение на мировые стандарты культуры демократии ставит на повестку дня задачу скорейшего высвобождения российской управленческой культуры от авторитарно-бюрократических традиций имперского и советского времени с их жесткой доминантой императивно-властного воздействия, с деформированностью этико-ценностных и нормативно-правовых основ государственного управления.

Объективная оценка управленческого опыта прошлого не отделима, однако, от понимания механизма соотношения традиционного и креативного в сфере культуры. Не может игнорироваться сама инерция традиции в условиях кардинальных перемен, когда в случае резкого противопоставления новых нормативно-поведенческих стереотипов управленческого поведения ранее бытовавшим старым возможен так называемый инновационный шок, способный привести к откату от уже достигнутого.

В условиях многонациональной России, отдельные народы которой исторически различаются не только по принадлежности к разным цивилизационным ареалам, но и по местопребыванию на разных ступенях социального развития, исключительно большое значение имеет созвучность нововведений этнокультурному достоянию народа. Важно, чтобы такая созвучность достигалась на подлинно гуманистической основе. Становясь инновационно-демократической по содержанию, эта основа призвана гармонизировать процесс взаимного обогащения общероссийской и местных управленческих культур. Ход данного процесса в свою очередь во многом зависит от постепенного повсеместного выравнивания уровней культуры управляющей и управляемой подсистем.

Важнейшая предпосылка выравнивания - способность демократического государства выступать структурой и механизмом общественного самоуправления. В прямую связь с этим феноменом встает формирование ряда управленческих субкультур на основе организационно-правового обеспечения процесса децентрализации и деконцентрации государственной власти. Благодаря действию в масштабах Российской Федерации ее субъектов, наконец, местных сообществ компетенционного и субсидиарного принципов закладываются предпосылки формирования субкультур взаимных прав, обязанностей и ответственности Федерации и каждой ее составной части. В основе этих субкультур - "связанность и взаимодействие сторон-субъектов общественной деятельности", "обеспечение в этом взаимодействии свободы и интересов соответствующих сторон", "гарантированность взаимодействия посредством общественных институтов либо лиц, обладающих авторитетом и властными полномочиями"[[7]](#footnote-7). Все вместе взятое, предопределяет такое позиционное ранжирование культуры государственного управления и местного самоуправления, при котором их уровень непосредственно зависит от управленческой культуры граждан. Потенциал последней существенно повышает то, что при демократии гражданское общество - не только объект управления, но и субъект самоуправления. Связующим звеном между гражданской культурой и культурой государственного управления, одновременно - подвидом той и другой, становится культура местного самоуправления. Ее вызревание в современной России зависит, во-первых, от эволюции последнего в качестве децентрализованного, организационно обособленного компонента государственного механизма, функционирующего в соответствии с государственными социальными стандартами и общим политическим курсом государства. Во-вторых, от способности персонала муниципальной службы гармонично сочетать в своей деятельности опору на поныне конструктивные этнокультурные традиции местных сообществ при равнении на общегосударственные и мировые достижения в инновационном развитии.

При демократии все большую роль играет культура самоуправления в качестве автономной (личностной) структуры управленческой культуры, а также в качестве интегральной части культуры государственного управления, местного самоуправления, наконец, управленческой культуры гражданского общества в целом.

В любом случае культура самоуправления берет старт с "духовного, нравственного и политического самообладания человека; его способности распознавать добро и зло и нести ответственность; его умения обуздывать в себе преступное и добровольно блюсти лояльность законам; его готовности ставить интерес родины и государства выше своего собственного".

Овладевая умением управлять самим собой, управленец обязан понимать сущность государства, его задачи и цель, органичность народной жизни, значение и смысл свободы, технику социальной организации, законы политики и хозяйства. Но любому "участнику демократического строя необходимы личный характер и преданность родине, черты, обеспечивающие в нем определенность воззрения, неподкупность, ответственность и гражданское мужество". Лишь тогда, заключал И.А. Ильин, народ способен разуметь свободу, нуждаться в ней, ценить ее, уметь пользоваться ею и бороться за нее.

Проблематика, касающаяся демократического структурирования управленческой культуры, напрямую сопрягается с решением задач "равновесности" отдельных ее структур по качественным характеристикам таких базовых элементов этой культуры, как управленческая компетентность, нравственная, правовая, организационная, информационно-коммуникативная культура, культура педагогического и психологического обеспечения управления. Разумеется, подобная "равновесность" не исключает некоторой вариативности в рамках культуры государственного управления, местного самоуправления, управленческой культуры гражданского общества, отдельных граждан в подходе к должному и сущему, к стратегически значимому и тактически важному и т.д. Во всем том, кстати, не проходит бесследно сохраняющееся и в условиях демократии различие интересов тех, кто управляет, и тех, кем управляют.

Начать с того, что "управляемость, неуправляемость, катастрофа или ее предотвращение, конфликт или его цивилизованное разрешение, оптимальное или ущербное решение - это не только интеллектуальная, но и нравственная позиция субъекта управления, каждого управляющего". Между тем непосредственное вовлечение граждан в процессы разработки, принятия и исполнения управленческих решений являет собой действенное средство повышения управленческой компетентности, которая в условиях демократии во всех своих проявлениях неизменно опосредована правом. В тех же условиях ширятся возможности общественного мнения в нравственной оценке управления, в наблюдении за тем, как государственные и муниципальные служащие выполняют свои служебные обязанности. Но это требует должной юридической осведомленности и информированности граждан, в том числе, относительно прав, обязанностей, ответственности управленческого персонала органов государственного управления и местного самоуправления. Информация, отмечал Г.В. Атаманчук, являет собой "связующее (и промежуточное) звено между компетентностью и практическим участием граждан в управлении»[[8]](#footnote-8). Будучи основанным на устойчиво-конструктивном интересе к ведению информационной открытости власти (пределах, соответственно определенных законом). В обоих случаях дает себя знать уровень организационно-правовой культуры взаимодействующих сторон. Ее важнейший показатель - правовая проясненность управляемых объектов при реальной действенности нормативов исполнения государственной и муниципальной службы.

В условиях демократического развития, когда четко определяется и ограничивается сфера применения методов административно-властного принуждения, существенно возрастает педагогическая нагрузка организационных форм управления. Мощный заряд педагогического и психологического свойства присущ самому управляющему воздействию, способному видоизменять цели, деятельность и поведение людей, обогащая их новыми - знаниями, представлениями, идеалами, качествами характера. Среди множества факторов, благоприятствующих такому повороту дела, особое место принадлежит нравственному и профессиональному авторитету власти, подкрепляемому единством слова и дела, умением действовать гласно, оперативно, исходя из объективной и правдивой информации.

Принимая в расчет реалии постсоветской России, И.А. Ильин напрямую связывал перспективу ее демократического развития с тем "духовно-государственным авторитетом власти", когда "достоинству и правоте наверху отвечает свободная лояльность снизу", когда в государственных делах власть является "волевым центром страны" при исходной "независимости от своей армии, от каких-либо международных явных или тайных организаций, от партий, от капитала, от всяких ультимативных нажимов" и т.д[[9]](#footnote-9).

Взаимоуважительный устойчивый психологический контакт между управленческим персоналом и гражданами - залог того доверия между государством и обществом, на котором, в конечном счете, зиждется эффективность управления и управляемость как таковая.

Не может недооцениваться также эстетическая составляющая управленческой культуры. Именно благодаря ей "каждая форма человеческой деятельности возвышается до уровня одухотворенности, отношения человека к человеку регулируются критериями гармонии взаимоотношений, совершенствуется познавательная активность людей". Разумеется, проблематика, касающаяся демократического структурирования и совершенствования культуры государственного и муниципального управления, не исчерпывается ни уяснением ее современной миссии, ни анализом позиционного соотношения отдельных ее структурных компонентов, а также механизма взаимоопосредованности и взаимосвязанности основных элементов. В свете реалий обновляющейся России особую актуальность приобретает углубленный комплексный анализ культуры исполнения должности на государственной и муниципальной службе.

Глава 2. Управленческая профессиональная компетентность

2.1 Понятие управленческой профессиональной компетентности

Будучи базисным элементом современной культуры государственного и муниципального управления, управленческая компетентность приобретает особое значение в условиях демократических перемен, когда заметно ускоряется процесс "накопления культурных ценностей".

Культура демократии, как известно, сущностно и функционально реорганизует культуру управленческого труда, придавая ему новое качество и поднимая высоту его профессионализма. Все это воплощается в отмеченной Г.В. Атаманчуком и Н.М. Кейзеровьгм "ориентации на общественные институты, с одной стороны, на их использование в процессе управления в решении конкретных управленческих задач, а с другой - на их создание, сохранение и укрепление посредством управления"[[10]](#footnote-10).

Согласно современным демократическим требованиям профессиональная компетентность - необходимое условие доступа к государственной и муниципальной службе, залог успешной реализации должностными лицами компетенции соответствующего органа власти, исходя из юридически установленных для исполняемой должности функций и полномочий.

Как известно, компетентность и компетенция (буквально в переводе с латинского - "принадлежность по праву") - понятия генетически однокоренные. Под компетенцией обычно подразумеваются, во-первых, совокупность полномочий какого-либо органа или должностного лица; во-вторых, круг вопросов, в отношении которого данное лицо обладает профессионально значимыми знаниями и опытом.

Современная научная разработка проблемы компетентности дает возможность двояко конкретизировать данное понятие: во-первых, в качестве личной способности к эффективной реализации на практике специальных профессиональных знаний; во-вторых - в качестве конечного результата целесообразной и рациональной деятельности. Компетентность характеризуется еще и как доскональное знание своего дела, существа выполняемой работы, как способность понимания внутренней логики функционирования и развития различных систем, связей и процессов, возможных способов и средств достижения намеченных целей, как обладание глубокими профессиональными и сопутствующими им знаниями. В настоящее время все отчетливее кристаллизируется содержание понятия компетентности применительно к деятельности персонала государственных и муниципальных служб[[11]](#footnote-11).

Компетентность, отмечал Ю.А. Тихомиров, означает в данном случае умелое и квалифицированное выполнение публичных обязанностей. При этом "персонификация компетентности применительно к отдельным гражданам, занимающим должности публичного значения, позволяет четко различать три аспекта. Во-первых, хорошее и даже глубокое знание ими своих служебных государственных функций. Оно обеспечивается строгой регламентацией их в законах и иных правовых актах, в должностных инструкциях. Во-вторых, правильное понимание задач, возложенных на соответствующий орган. Предметы ведения соответствующего государственного или муниципального органа как бы распадаются на отдельные задачи должностей и занимающих их работников. Заданность статуса позволяет применительно к ним вести речь о таких элементах компетенции, как задачи, права и обязанности или полномочия, взаимоотношения, поощрения, основания и виды ответственности. В-третьих, компетентность в общегражданском смысле означает действие служащего, работника в интересах государства и общества"[[12]](#footnote-12).

Следует отметить, что компетенция и компетентность, будучи категориями, которые применимы буквально ко всем сферам человеческой деятельности, в том числе, - к управленческой, диалектически связаны друг с другом, обладая и собственной спецификой.

На формирование управленческой компетенции первоочередное воздействие оказывают прямой или опосредованный социальный заказ, уровень общей развитости общества, масштаб, формы и методы управления в конкретных исторических условиях. Если не приводить компетенцию в соответствие с требованиями времени, то ее реализация может вступить в противоречие с действительностью, стать тормозом прогресса. Компетентность, в конечном счете, являет собой сумму двух слагаемых: компетенции, а также личных и деловых качеств обладателя компетенции. Если реализация всех этих качеств оказывается несовместимой с компетенцией данного лица, то данный факт становится показателем его некомпетентности.

2.2 Критерии компетентности руководителя на государственной и муниципальной службе

То, что управленческая компетентность - величина не абсолютная, варьирующаяся в сфере государственного управления и местного самоуправления в зависимости от характера и вида службы, места в служебной иерархии, занимаемой должности, не исключает разработки вопроса о ее наиболее типичных проявлениях и свойствах.

Систематизация требований, предъявляемых в первую очередь к компетентности руководителя на государственной и муниципальной службе, позволила выделить четыре основные группы критериев. Первая группа включает в себя осознание, понимание, наконец, способность выражать государственные интересы в настоящем, а также в перспективе, исходя из умения согласовывать публичные и частные устремления в соответствии с требованиями Конституции и законодательства Российской Федерации, руководствуясь высокой профессиональной этикой и чувством гражданской ответственности. В том же ряду - профильные для той или иной должности профессиональные знания (медицинские - для работы в учреждениях, ведающих сферой здравоохранения, педагогические -для тех, кто трудится по ведомству образования и просвещения и т.д.); владение теорией управления, умение оценивать тенденции экономического развития в стране и в мире, знание одного или двух иностранных языков.

Вторая группа включает критерии компетентности в сфере стратегии и методологии управления. В их числе - умение пользоваться инструментарием стратегического целеполагания и мышления; способность разрабатывать стратегию развития, исходя из учета имеющихся альтернатив, а также оценки последствий возможных и реально принимаемых решений; владение методами дидактики, позволяющими реализовать по коммуникации.

Третья группа представлена комплексом показателей управленческой компетентности в социальных вопросах. Таковы умение разъяснять сотрудникам цели, содержание работы, допуская их к участию в разработке стратегии развития; способность управлять процессами коммуникации в организации посредством координационных и интеграционных акций, посредством поддержки процессов самоорганизации коллектива сотрудников; умение решать кадровые вопросы и нести за то ответственность, содействие повышению квалификации сотрудников и росту их профессионализма; чувство общественно-политической ответственности за собственную деятельность и работу возглавляемой организации; умение представлять цели (ценности) учреждения в нем самом и за его пределами. Четвертая группа включает в себя показатели личностной компетентности руководителя на государственной и муниципальной службе. Это, в первую очередь, духовность и нравственность, воля и гражданское мужество, разносторонняя и глубокая образованность, позволяющая анализировать явления и процессы в их взаимосвязи, взаимодействии, взаимозависимости, в их интеграционной или же дезинтеграционной динамике. Это умение разбираться в людях, способность к сотрудничеству и коллективной работе, желание создавать новое и творчески трудиться, обладание интуицией и визуализацией (т.е. способностью "видения" намечаемого), прогнозируемого, а также силой личного воздействия (личным обаянием).

Ряд событий последних лет в России и за рубежом актуализируют выделение еще одного вида управленческой компетентности, чье воплощение - навык к работе в чрезвычайно осложнившихся условиях, будь то стихийные бедствия, острые кризисные ситуации и иные феномены экстремального свойства.

Понятно, что в каждом конкретном случае можно объективно судить о компетентности управленца по итогам его труда, по тому, в какой мере выполненная работа отвечает требованиям к конечному результату данной профессиональной деятельности в рамках соответствующего органа государственного или муниципального управления, по тому, наконец, в какой степени данный результат отвечает ожиданиям общества, его требованиям к государственному управлению и т.д.

Заключение

Важнейшим показателем успешности цели гражданской управленческой культуры является массовое восприятие государства и управляющих воздействий в качестве высокочтимых культурных ценностей. Только в этом случае возникает культура партнерского взаимодействия государства и общества.

Успешность цели управленческой культуры в сфере государственного управления и местного самоуправления определяется, в конечном счете, построением правового государства.

При демократии все большую роль играет культура самоуправления в качестве автономной (личностной) структуры управленческой культуры, а также в качестве интегральной части культуры государственного управления, местного самоуправления, управленческой культуры гражданского общества в целом. В условиях демократических перемен, когда заметно ускоряется процесс "накопления культурных ценностей" приобретает особое значение управленческая компетентность. Согласно современным демократическим требованиям профессиональная компетентность - необходимое условие доступа к государственной и муниципальной службе, залог успешной реализации должностными лицами компетенции соответствующего органа власти, исходя из юридически установленных для исполняемой должности функций и полномочий.

Таким образом, культура и этика государственного управления являются собирательными понятиями, состоящими из таких элементов, как культура власти вообще; управленческая культура в сфере государственного управления и местного самоуправления; управленческая профессиональная компетентность. Полноценное развитие культуры и этики государственного управления возможен только при взаимодействии всех названных и рассмотренных элементов.

Список использованной литературы

1. Атаманчук Г.В. , Кейзеров Н.М. Культура решений менеджмента. М., 1995.- 342 с.

2. Атаманчук Г.В. Управление – фактор развитие. М., 2002. – 395 с.

3. Глазунова Н.И. Система государственного управления. М., 2002. – 453 с.

1. Егоров В.К. Философия культуры России: контуры и проблемы. М., 2002. – 328 с.

Зомбарт В. Буржуа. Этюды по истории духовного развития современного человека. М., 1994. – 531 с.

Иванов В.Н. Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления. М., 2000. – 378 с.

1. Ильин И.А. Наши задачи. М., 1993. – 352 с.
2. Ионова А.И. Этика и культура государственного управления: Учебное пособие. – М.. 543 с.
3. Тихомиров Ю.А. Теория компетенции. М., 2001. – 426 с.
1. Иванов В.Н. Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления. М., 2000. С. 317. [↑](#footnote-ref-1)
2. Атаманчук Г.В. , Кейзеров Н.М. Культура решений менеджмента. М., 1995. С. 210. [↑](#footnote-ref-2)
3. Зомбарт В. Буржуа. Этюды по истории духовного развития современного человека. М., 1994. С. 274. [↑](#footnote-ref-3)
4. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления.. М., 1997. С. 37. [↑](#footnote-ref-4)
5. Тихомиров Ю.А. Теория компетенции. М., 2001. С. 109. [↑](#footnote-ref-5)
6. Глазунова Н.И. Система государственного управления. М., 2002. С. 127. [↑](#footnote-ref-6)
7. Атаманчук Г.В. Управление – фактор развитие. М., 2002. С. 497. [↑](#footnote-ref-7)
8. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления. С. 270. [↑](#footnote-ref-8)
9. Ильин И.А. Наши задачи. С. 101. [↑](#footnote-ref-9)
10. Атаманчук Г.В. , Кейзеров Н.М. Культура решений менеджмента. М., 1995. С. 36. [↑](#footnote-ref-10)
11. Ионова А.И. Этика и культура государственного управления: Учебное пособие. М., 2004. С. 117. [↑](#footnote-ref-11)
12. Тихомиров Ю.А. Теория компетенции. М., 2001. С. 44. [↑](#footnote-ref-12)