**РЕФЕРАТ**

На тему: **Совершенствование системы государственного управления**

Государственное управление в регионах современной России — самая трудно преодолимая проблема. Анализируя возможности разрешения его нынешних противоречий, сталкиваешься с кажущимся, на первый взгляд, парадоксом. Государственное управление существует уже тысячи лет и разве за этот период так никто и не думал о нем? Хотя, вроде бы, и сегодня у нас есть государство и люди в нем есть. Вроде бы, управляют нами управляющие. Были и есть кадры и информация. Но все равно: все, что происходит вокруг нас, — не так, как хотелось бы.

Оптимальный вариант его совершенствования так и не найден. Не может быть и его стереотипов, поскольку государственное управление России — не инерт-ная система и опыт одной страны с одними социально-экономическими условиями не может быть полностью применен в другой стране с совершенно иными условиями жизнедеятельности. Государственное управление, как и всегда, сегодня находится в стадии становления, поиска и апробирования различных его моделей. Процесс этот происходит в трудной, совершенно новой среде. Стратегический курс проводимых реформ общества направлен, прежде всего, на формирование рыночных отношений в экономике, в свою очередь, вносит новые проблемы, отражаясь на политических и социальных институтах общества.

Разумеется, что основу государственного управления, как и социального управления в целом, составляет человек — чиновник или, как его теперь называем, управленец. В сегодняшнем, признанном многими учеными понимании — термин “управленческие кадры” означает основной (штатный, постоянный), как правило, квалифицированный состав работников управления, учреждения) предприятия. Но можем ли мы, положа руку на сердце, заявить, что среди управляющих нами — сплошь и рядом способные, компетентные и профес-сиональные кадры государственных служащих? — К сожалению, сегодня всякий человек, получивший где-либо и какое-либо образование, стремится к управлению. Число управленцев умножилось до крайности при образовании новых учреждений, но повсюду ощущается крайний дефицит способных чиновников. Удачно по этому поводу сказал известный государствовед профессор Атаманчук Г.В.: “Жаждущих власти не счесть, а способных управлять почти не видно”. На практике так и выходит. Наиболее способные и деятельные из них находятся именно в средних и низших чинах управлений, отделов, канцелярий.

Особенно явно это ощущается на региональном уровне государственного управления, где еще наблюдаются неадекватные процессы, в экономических, социальных, политических и духовно-нравственных отношениях.

Анализ ряда социологических исследований, проводившихся в период 1993-99 гг. в Волго-Вятских республиках: Мордовии, Чувашии и Марий-Эл, а также Балашихинской администрации Московской области позволил выявить реальное состояние государственного управления в регионах.

Отсутствие четкой кадровой стратегии порождает низкий уровень управляемости экономического и социального развития названных (да и ряда других) субъектов Российской Федерации. Он проявляется, прежде всего, в отсутствии государственно-мыслящих чиновников, стабильности государственного управления, частых сменах представителей власти, идеологизированности их политики, основанной, зачастую, на узкогрупповых интересах, протекционизме, местничестве и других бюрократических негативных факторах. В результате этого профессионалы вынуждены уходить из структур управления, освобождая место кадрам, приближенным к новой смене власти — временщикам, зачастую, некомпетентным, не имеющим элементарных знаний о государственной службе, стремящимся к ее использованию, как правило, в корыстных целях.

На основании анализа социологических исследований выявлено, что властные структуры и должностные лица не работают оперативно, творчески, они инертны, постоянно ждут указаний и поручений. В итоге интересные идеи и принятые решения нередко буксуют в аппаратных дебрях, усугубляя имеющиеся недостатки. Неадекватна и реакция госслужащих на современные реалии, “размытость” их отношения к новым формам собственности, изменениям социальной структуры общества, трансформации его политических и духовно-нравственных ориентиров. Вполне естественно, что подобный настрой в среде управленцев не способствует росту эффективности государственной власти, созданию атмосферы, поддерживающей порядок в регионах.

Следовательно, среди многочисленных проблем государственного регионального управления в соответствии со словами известного теоретика профессора Тощенко Ж.Т. “самой уязвимой точкой государственного управления является проблема кадров”, т.е. неподготовленность значительной части нынешних чиновников к эффективной работе в новых условиях. Поэтому цели реализации экономических реформ во многом зависят от качества поиска, оценки, отбора, выдвижения и продвижения управленческих кадров. В итоге центральной проблемой становятся управленческие кадры, от степени способности, компетентности и профессионализма которых зависит его эффективность.

Сами же государственные служащие считают свою работу эффективной. В связи с этим представляет интерес уровень самооценок личных и деловых качеств чиновников субъектов РФ:

ответственность за дело — 93;

компетентность, профессионализм — 82;

ориентированность на интересы учреждения — 77;

инициативность — 67;

стремление к новому, новаторский подход к делу — 67;

умение учитывать интересы населения — 64.

На память приходит процесс смены представителей власти. Так, в одном из регионов он проходил трижды за три года. Наблюдения показали, что особенно болезненно он проявился для управленцев из числа бывшей партноменклатуры. Забавно выглядело то, как некогда недосягаемые партийные функционеры, забыв о своей главной идеологии, ради удержания себя в кресле, вдруг становились ярыми демократами. Однако, на всякий случай, не снимали со стен своих кабинетов портреты В.И. Ленина. Не имея способности работать в новых условиях, их стиль и методы остались прежними. К примеру, государственная деятельность одного руководителя отдела, входящего в состав администрации, сводилась в основном к заблаговременному приходу на работу, в целях создания ее видимости, терпеливому высиживанию в кабинете, задержке по ее окончании, решению личных вопросов, перекладыванию бумаг на столе из стороны в сторону, чтению и обсуждению газет и никудышним наставлениям подчиненным. При всем этом считая себя компетентным. То есть подобный управленец выносит заключение о своей способности и компетентности не по конечному результату (единственно верному научному способу судить о своей способности руководить), а по тому, что вкладывается в его достижение. Любопытно, что подобные кадры-флюгеры становятся временно удобными для очередной власти. Критерии оценок примерно таковы: “Сидит. Думает. Никого не трогает. Много не говорит. — Хороший мужик. — Пусть пока сидит!”

А не отсюда ли начинается, так называемая гипертрофия власти? Когда подобное зеркало не способно отражать на своих подчиненных основных присущих ему качеств руководителя (вместе взятых): сознания долга и достоинства, взаимопонимания, доверия, простоты обращения с людьми, компетентности, профессионализма.

Что же из себя представляют кадры, вновь приходящие во власть? С одной стороны, — это достаточно образованные люди, но не имеющие опыта управленческой работы. Таких обычно малая доля. Чаще всего, среди подобного притока — люди случайные, могут встречаться даже с криминальным прошлым. Объединяет эти две социальные группы кадров управления их идеологизированность властью, посредством которой они оказались в госаппарате, как правило, по причинам: родства, землячества, принципов личной преданности. Протекция или как ее сейчас именуют “рекомендация” — главный критерий. “Парадокс? Но это факт, когда вопиющая некомпетентность воспринимается как достоинство, а не как недостаток. Все эти последствия — плоды бессистемной, непоследовательной узкогрупповой кадровой политики”, — пишет в газете “Известия Мордовии” ответственный работник госаппарата Н.И. Савкин. “Серость” и “тупость” отдельных кадров-флюгеров из числа переходящих из аппарата в аппарат, как угодных, и некомпетентность, отдаленность от государственной службы большинства вновь пришедших кадров вступают в противоречие с государственными служащими-профессионалами (меньшинством). В итоге большинство побеждает меньшинство. Народ, разумеется, не участвует в этих процессах правящей элиты, ему вменяется в обязанность доверять власть имущим. Это еще раз подтверждает мнение Ю.А.Левады, директора Всероссийского Центра изучения общественного мнения: “В России власть и народ — по разные стороны баррикад”.

Определяя сегодняшнее кадровое обеспечение как “наиболее значительный вызов, стоящий перед государственной службой”, профессор Слепцов Н.С. региональный процесс управления рассматривает как составную часть общей государственной политики формирования корпуса российских государственных служащих. Одной из названных им проблем является преодоление, прежде всего, стихийности в подготовке кадрового резерва в региональных администрациях в связи с нестабильностью аппарата и всего корпуса управленцев. Это проявляется в следующем:

1) неопределенность с выборами глав администраций и представителей органов власти;

2) неясность механизма аттестации государственных служащих;

3) противоречивость и медлительность процесса формирования государственной службы в Российской Федерации в целом.

Мнение экспертов — самих госслужащих складывается несколько иным образом. Они считают, что, прежде всего, могут улучшить деятельность государственного регионального управления следующие направления:

привлечение в органы власти порядочных людей — специалистов (66,8%);

привлечение к руководству профессионалов, грамотных людей (62,0%);

сокращение числа чиновников и упрощение структуры аппарата (56,6%);

увольнение недостойных, позорящих власть людей (52,9%);

усиление общественного, народного контроля за их деятельностью (38,1%):

борьба с бюрократизмом, бумаготворчеством, канцелярщиной (34,8%);

выборность руководителей всех уровней (22,7%);

повышение зарплаты управленцам (11,4%).

Вместе с вышеперечисленными причинами негативных проявлений в кадровой сфере интервьюеры выделяют:

* + нестабильность государственных учреждений, частую их реорганизацию (80%);
	+ низкий престиж государственной службы и слабый авторитет ее институтов (76%);
	+ слабость нормативно-правовой базы государственной службы, отсутствие действенного контроля и ответственности чиновников за некачественную и недобросовестную работу (60%);
	+ отсутствие объективных, независимых от воли начальников информационных технологий кадровой работы (40,4%);
	+ непродуманность прохождения службы: по мере повышения в должности ответственность возрастает быстрее, чем служебные возможности и мате-риальное вознаграждение (23%);
	+ коррумпированность властных структур (20%);
	+ отсутствие справедливой и гибкой системы оплаты труда (12,5%);
	+ влияние на карьерный рост в национальных республиках этнических и “семейных” факторов, политических ориентаций (11,8%).

Итак, проблема стабильности государственного регионального аппарата и корпуса государственных служащих, скорейшее обеспечение органов власти государственно-мыслящими, квалифицированными кадрами становится ключевой задачей регионального управления.

Статус кадров во многом зависит и от того, насколько хорошо организована их работа, как они обеспечены служебными помещениями, оснащены оргтехникой, компьютерами и т.д. Следует особо подчеркнуть, при этом, что ниже всего опрошенные оценивают состояние информационного обеспечения работы кадровых служб.

Сегодняшнему управленцу уже недостаточно лишь опыта в работе, требуемых критериальных качеств. Сейчас необходимо постоянное самосовершенствование, приобретение новых знаний. Управленец должен избавиться от старых рутинных технологий и имеющийся в кабинете компьютер использовать не в качестве необходимого элемента интерьера мебели, а как инструмент, мощное средство при подготовке и принятии управленческих решений. Он просто обязан владеть новыми информационными технологиями. Именно синтез качеств, навыков, умений, опыта, теории, практики, приобретенных знаний в процессе учебы и, еще добавим, — горячей любви к Родине и своему народу — дает основания заявлять о государственном служащем как о профессионале.

Совершенно очевидно, что статус чиновника сам по себе ничего не значит. То есть важным представляeтcя не только “что”, но и “как” делать? В современных условиях государственное региональное управление изменило представление о том, что теперь является основным богатством нации, учреждения, человека. Если государственный служащий — основа государственного управления, авторитет власти, то информация ее сила, главное богатство экономики. Управленец и управленческая информация представляют единое целое, они взаимосвязаны. Ведь эффективность управленческой информации зависит от степени влияния на нее уровня интеллекта, компетентности, профессионализма пользователя — государственного служащего, свойств и качеств самой информационной системы, используемой при подготовке и принятии управленческих решений. Роль современной информации многогранна и неоценима. Управленческая информация не только простое средство общения, взаимодействия, жизнеобеспечения, это — свобода принимать решения, это товар и деньги, это сила и инструмент власти, ведь во истину, кто владеет информацией, — тот правит миром.

Управленческая информация — основа информационного обеспечения и представляет собой элемент социальной информации, выделенный из ее общего массива по критериям причастности к обслуживанию государственно-управленческих процессов формирования и реализации управляющих воздействий.

В контексте рассматриваемой проблемы особую социальную значимость представляет феномен качественно новой управленческой информации. Смысл ее новизны — не в содержательном аспекте, а в том, как происходит процесс ее сбора, накопления, обработки, передачи, хранения и представления. Применение и использование ее в госаппарате позволит перейти на качественно новый уровень выработки и принятия управленческих решений.

Анализ социологических исследований показал, что эта проблема в государственном региональном управлении воспринимается неадекватно как со стороны лиц готовящих решения, так и со стороны лиц, принимающих решения. На сегодняшний день процесс внедрения новых информационных технологий сводится в основном к приобретению дорогостоящей компьютерной техники, использующейся не по ее основному назначению. Выявлены основные проблемы информационного обеспечения управленческой деятельности на региональном уровне. Среди них: преобладание неполноты и незавершенности сведений, опирающихся на случайную информацию, интуитивные соображения, слухи; слабое использование в практической работе, причем в виде письменного или устного слова; отсутствие оперативности подготовки необходимых обоснованных решений; несостыкованность с информацией на других уровнях управления; наличие количественных показателей в ущерб качественным; отсутствие культуры информации.

Проблемы эффективности управленческой информации имеют важнейшее значение, так как они напрямую затрагивают вопросы изменения структуры и функций государственного управления. Это подтверждается результатами анализа социологических исследований. На вопрос о целесообразности использования информационных систем пользователи дали утвердительный ответ, при этом 89% из них считают, что автоматизация управления повысит оперативность и достоверность получения информации, 76% считают, что сократится время на текущий сбор и обработку информации, а это приведет к высвобождению рабочего времени руководителей и специалистов для решения перспективных проблем; 46% пользователей считают, что появляется возможность периодического анализа информации и выявления проблемных ситуаций; 25% пользователей полагают, что это обеспечит сокращение документооборота и численности аппарата управления. Настораживает тот факт, что большинство пользователей (68%) не ожидают от автоматизации улучшения управления социально-экономическим развитием региона и высказывают недоверие (80%) к информационным технологиям при подготовке и принятии управленческих решений.

Результаты данного исследования предоставляют возможность корректировать методологию создания и внедрения информационных технологий, гибко и оперативно совершенствовать методы и средства обработки информации при подготовке и принятии решений в зависимости от внешних и внутренних условий функционирования информационных систем. Данные названных исследований позволяют сделать вывод о том, что государственный служащий как потребитель информации не готов ни в организационном, ни в экономическом, ни в социальном плане к внедрению новых информационных технологий в повседневную деятельность госаппарата.

Отсюда возникает проблема востребованности профессионально подготовленных управленческих кадров, способных применять и активно использовать в своей практической деятельности новые информационные технологии. Согласно Федеральному Закону “Об информации, информатизации и защите информации”, заложившему основу законодательной базы информационного обеспечения государственного управления, в условиях, когда “интеллектуальный труд превращается в труд производительный, создающий стоимость”, госаппарату необходим “особый класс” (социально-профессиональная группа) интеллектуалов, поставляющих новые знания и обучающих им”.

Одним из важнейших стратегических направлений совершенствования государственного управления в регионах является внедрение и использование разного рода эффективных систем информационной и интеллектуальной поддержки подготовки и принятия управленческих решений, которые будут способствовать грамотному и оперативному процессу выработки их оптимальных альтернатив. Разновидностью подобных систем, их мощным средством является, к примеру, региональный банк кадровой информации (РБКИ) — центральный механизм формирования кадрового резерва, подбора, аттестации госслужащих, их расстановки. Основная цель РБКИ — обеспечение информационной и аналитической поддержки стратегического управления государственной региональной кадровой политикой. Целесообразность его создания, в первую очередь, обусловлена обеспечением возможностей для руководителей субъектов РФ проводить свою кадровую политику на основе объективной оценки профессионально-деловых и личностных качеств управленческих кадров, исключая вероятность субъективизма, ведомственного или местнического влияния.

К сожалению, в государственной службе регионов этот крайне необходимый банк данных не приживается. Причины самые разные: отсутствие финансов и стандартов, а, вообще, просто нежелание в условиях протекционизма иметь подобное объективное ноу-хау, дабы не “запугать” большую часть окружения. По большому счету, несмотря на целесообразность внедрения РБКИ, в настоящее время принимаемые в этом направлении меры, осуществляются без учета следующих принципов:

достаточного научного обоснования и системного подхода;

концептуальной разработки и проектировки;

учета социально-экономической пользы и социально-психологического настроя непосредственных участников преобразований — профессиональных государственных служащих.

Таким образом, необходимость теоретического осмысления и социологического анализа сложившейся ситуации с управленческими кадрами и управленческой информацией в государственном региональном управлении определяет не только актуальность, но и ее насущную потребность, тем более на пороге XXI века.

Очевидно, что четкая национальная кадровая доктрина — главное на сегодняшний день. Но вместе с тем, повышение авторитета и престижности государственной службы, создание надлежащих социально-экономических и социально-правовых условий, пресекающих такие раздражающие общество явления, как коррупция и взяточничество, ориентирование на “случайный” приток людей в региональном госаппарате, автоматически выталкивающий оттуда достойных специалистов, приобретают особую значимость. На фоне “отпущенной вольной на свободу” в ходу протекционизм, местничество, слухи, самореклама. Ставка на интеллектуального управленца, его компетентность, профессионализм и эффективные информационные технологии — один из главных путей совершенствования государственного регионального управления в условиях происходящей трансформации общественного строя в России.

Люди уже устали от всевозрастающих частых смен представителей власти, их новых программ и обещаний светлого будущего. Однако и без “революционных потрясений” можно сделать шаг вперед по пути создания системы, способной компетентно и результативно регулировать общественные отношения, инициировать прогрессивные, социально-ориентированные проекты, стоять на страже закона и правопорядка. Это позволит не только минимизировать проявление факторов торможения в деятельности властных структур регионов, но и повысить эффективность всего государственного управления, поможет формировать в общественном сознании позитивный имидж государственной власти, укрепить доверие к ней, расширить социальную базу ее поддержки.

Управляющим необходимо задуматься о системе ценностей, которыми они руководствуются, заставить трезво оценить самих себя с тем, чтобы сделать шаг вперед в совершенствовании своего профессионального мастерства. Ведь первопричина противоречий — в нас самих, в нашем сознании. Всего-навсего надо быть просто Человеком, Гражданином, Патриотом, Профессионалом. Так что же мешает этому? А иначе и в XXI-м веке нам придется “ходить” по тому же очередному кругу проблем.

Уместно здесь привести актуальное и сегодня мнение знаменитого государственного мужа, обер-прокурора Синода России, воспитателя двух последних русских царей К.П.Победоносцева. Оценивая государственное управление царской России, его чиновников и их технологии, он пишет, словно предвидя сегодняшний день: “Тяжело теперь жить всем русским людям, горячо любящим свое Отечество и серьезно разумеющим праеду в жизни. Было тяжело, и есть, и, горько сказать, еще и будет. У меня тягота не спадает с души, потому, что вижу и чувствую ежечасно, каков дух времени и каковы люди стали. Из лжи не выведешь правду; из смешения лени, равнодушия, невежества с безумием и развратом не возникает сам собою порядок. Что мы посеяли, то и должны пожинать. Всем неравнодушным к правде людям очень темно и тяжело, ибо, сравнивая настоящее с прошлым, давно прошедшим, видим, что живем в каком-то ином мире, где все точно идет вспять к первобытному хаосу. И мы посреди всего этого брожения чувствуем себя бессильными”.

Современный чиновник не должен забывать старую проверенную временем истину: “Именно на управленцах всех уровней лежит задача сделать все возможное для создания подходящего варианта будущего и не дать втянуть себя в водоворот неудач”. Конечно, современный мир многообразен, зависит от многих факторов, но этот тезис должен стать путеводным для тех, кто берет на себя бремя ответственности за руководство нашим хозяйством при трудном движении по неизведанному пути и кто готов сделать все для того, чтобы быть на уровне этой ответственности.

Как показал анализ социологических исследований, сегодняшний государственный служащий субъектов РФ, несмотря на все его плюсы и минусы, как центральное звено в управляющей системе, потребитель и источник информации, не готов ни в организационном, ни в экономическом, ни в социальном плане к внедрению новых информационных технологий в повседневную деятельность госаппарата. А, значит, он не способен и к совершенствованию государст-венного управления. “Сливки поднимаются вверх пока не скиснут”. И еще. “На крапиве виноград не родится”.

Авторитет власти — в ее кадрах, но сила ее — в информации. Смысл информационного обеспечения в конечном итоге заключается в органическом соединении научных знаний, научной методологии и методики с новейшими техническими средствами во, всех проявлениях информационной работы. И то, какие кадры придут завтра во власть, с какой информацией будут работать, станет тому подтверждением.

**Литература**

1. Атаманчук Г.В. Жаждущих власти не счесть, а способных управлять почти не видно /Российская газета. 2004.

2. Клешдов М.Я. Информационные системы органов государственного управления. — М.: РАГС. — 1999.

3. Слепцов Н.С. Проблемы формирования государственной региональной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих//Социологическое обеспечение государственной службы. — М.: РАГС, — 2001. — № 10.

4. Савкин Н.И. Управление и рынок. Саранск / Известия Мордовии, — 1996.

5. Тошенко Ж.Т. Социология. М.: Прометей, — 2004.

6. Победоносцев К.П. Великая ложь нашего времени. — С.-Петербург, — 1898.

8. Федулов Ю.Г. Автоматизированные системы организационного управления. — М.: РАГС. — 2000.