**\*Вопрос 1. Предмет, объект и содержание науки управления. Взаимосвязь науки управления с другими науками.**

**Предметом** менеджмента являются:

* экономический механизм;
* организационные структуры;
* маркетинг;
* персонал;
* информация;
* корпоративная культура;
* поведение людей в организации и другие составные части системы управления.

***Объектом*** менеджмента являются люди в организациях и совокупность отношений между ними, возникающих в процессе управления этими организациями. Объектом также могут быть некоторые виды специальных процессов (например, финансовые потоки, изучаемые финансовым менеджментом, или инвестиционные процессы, изучаемые инвестиционным менеджментом).

Наиболее часто используемые подходы к определению менеджмента:

*Во-первых*, менеджмент определяется как **процесс**, с помощью которого профессиональные специалисты формируют организации и управляют ими через постановку целей, используя различные способы их достижения;

 *Во-вторых*, менеджмент предполагает выполнение ряда **функций**, осуществляя которые, менеджеры обеспечивают получение результатов, соответствующих целям;

*В-третьих*, менеджмент часто идентифицируют с **менеджерами**, а также **органами или аппаратом управления**, так как менеджеры – это категория людей, чья работа состоит в организации и руководстве усилиями всего персонала организации для достижения поставленных целей;

*В-четвертых*, менеджмент – это **наука**, имеющая свой предмет, проблемы, методы и способы их решения. Основу этой науки составляет вся сумма накопленных за всю историю человечества знаний, концепций, теорий, моделей, принципов, касающихся природы, способов и форм управленческой деятельности;

*В-пятых,* менеджмент понимают как **искусство**. Современные организации представляют собой сложные системы, на функционирование которых воздействуют многочисленные и разнообразные внешние и внутренние факторы. Управление требует не только научных знаний, но и развития личностных качеств менеджера, их способностей применять знания в практической работе;

*В-шестых*, в последнее время укоренилось понятие менеджмента как **социальной функции**, имея в виду особого рода человеческую деятельность как по управлению в обществе вообще, так и по управлению процессом в частности.

Различают:

**общий менеджмент –** изучает принципы и закономерности управления социально- экономическими процессами (функции управления, управленческий цикл, стратегическое управление, мотивация, лидерство);

**специальный менеджмент** – рассматривает управление специфическими объектами. Существует менеджмент в сфере услуг, муниципальный менеджмент, финансовый менеджмент и т. д.

Одни авторы под государственным управлением понимают практическое, организующее и регулирующее воздействие государства на общественную жизнедеятельность людей в целях ее упорядочения, сохранения или преобразования, опирающиеся на властную силу. Другие – как деятельность всего госаппарата по регулированию общественных отношений, по управлению как общественными, так и собственными делами.

**Радченко** – под государственным или муниципальным управлением понимается деятельность государственного или муниципального исполнительно-распорядительного органа по воздействию на объект управления для его перевода в состояние, необходимое для достижения цели соответствующего территориального образования, посредством принятия правовых актов, организации и контроля исполнения этих актов и актов органов законодательной (представительной) власти.

**\*Вопрос 2. Основные законы, закономерности и принципы государственного и муниципального управления.**

Под **закономерностью** понимаются наиболее устойчиво действующие причинно-следственные связи изучаемых явлений. Эту же сущность выражает и **закон**.

К закономерностям государственного и муниципального управления относятся:

- единство методов и основных функций социального управления на всех уровнях гос. и мун. управления;

- единство общих и частных функций гос. и мун. управления и образуемых на основе их реализации процессов управления на каждом уровне управления;

- оптимальное соотношение централизации и децентрализации полномочий органов гос. и мун. управления.

В литературе по госуправлению разделяют законы госуправления на законы функционирования и законы развития. К первым относится закон оптимального дополнения и уравновешивания гос полномочий полномочиями органов общественного самоуправления. Ко вторым – закон нарастающей демократизации и закон неравномерности развития и конфликтности. Эти законы свойственны любому демократическому государству, в котором проявляется действие закона участия граждан в гос. и мун. управлении.

Под **принципами** гос. и мун. управления понимаются объективные основы, на которых базируются структура и процесс управления и в которых абстрагированы закономерности построения, функционирования и совершенствования управления.

 Принципы управления разделяются на:

А) общие, частные и организационно-технологические;

Б) обеспечивающие функционирование объекта управления и обеспечивающие развитие и совершенствование управляемой системы.

**Общие принципы управления** (действуют в любой сфере управления, на любом уровне и в любой период становления системы управления):

* *принцип объективности* (научности) предполагает целенаправленное воздействие субъекта управления на объект управления на основе познания и использования закономерностей и развития в интересах обеспечения оптимального функционирования системы управления.
* *принцип системности* основан на рассмотрении объекта управления как единого целого, состоящего из отдельных элементов, которые связаны между собой таким образом, что изменение свойств одного или нескольких из них влечет изменение других элементов или системы в целом. Чтобы управлять целым, надо раскрыть его сущность, состав, структуру, функции, интегративные факторы, коммуникацию с внешней средой, историю развития.
* *Принцип комплексности* позволяет проводить исследования и оценки, экспертизу принимаемых решений и позиций разных отраслей знания и разнопланового опыта, обеспечивая их взаимное согласование и интеграцию.
* *Конкретно-исторический принцип* предполагает исследование возникновения, формирования и развития управленческих проблем в хронологической последовательности, с учетом влияющих на них факторов и условий. Например, в организации можно выделить несколько стадий жизненного цикла: зарождение, ускорение роста, замедление роста, спад. В связи с различиями целей управления на разных стадиях используют различные методы, соответствующие конкретным условиям управления.
* *Принцип состязательности.* Состязание, соперничество - это коренные свойства, признанные атрибуты всей живой природы и общества. Состязания принизывают всю историю общества.
* *Принцип главного звена –* это отыскание из множества задач основной задачи, решение которой позволяет решить весь комплекс вопросов управления*.*

К **частным принципам управления**, сфера действий которых локальна, относятся принципы управления отдельными фирмами и организациями.

 К **организационно-технологическим принципам** управления относятся принципы:

* сочетание централизма и децентрализма;
* единоначалия и коллегиальности;
* приоритет общего над частным;
* единство федерального, регионального и местного управления.

К **принципам, обеспечивающим функционирование объекта управления** относятся:

* *принцип правовой защищенности управленческого решения;*
* *принцип оптимизации управления;*
* *принцип делегирования полномочий;*
* *принцип соответствия;*
* *принцип автоматического замещения отсутствующего*.

К **принципам, обеспечивающим развитие и совершенствование управляемой системы,** относят:

* *принцип первого руководителя;*
* *принцип одноразового ввода информации;*
* *принцип новых задач;*
* *принцип повышения квалификации персонала.*

К **общим принципам государственного и муниципального управления**относятся: верховенство Конституции РФ, народовластья, ответственности,обеспечения прав и свобод человека и гражданина, разделение властей, федерализма, сочетание централизации и децентрализации управления, гласности, законности, двойного подчинения, сочетание единоначалия и коллегиальности, делегирования полномочий, и т. д.

**\*Вопрос 3.Функции государственного и муниципального управления**

Достигая целей управления, субъект управления выполняет определенные **функции**, которые являются основными структурными единицами управленческой деятельности.

Впервые функции управления выделил основатель школы административного управления ***Анри Файоль***: планирование, организовывание, руководство, координация и контроль. Представитель той же школы ***Д. Гьюлик*** расширил и уточнил классификацию. Предложив семь функций: планирование, организация, работа с персоналом, оперативное руководство, координирование, контроль и отчетность, составление бюджета.

Отечественные исследователи предполагают различные перечни функций управления и разное их толкование: «планирование, организовывание, мотивация, контроль и координация» или «целеполагание, прогнозирование, планирование, организация, координация, принятие решений, мотивация, контроль и учет» и т.д.

ФУ неразрывно связаны между собой. Они образуют управленческий цикл. Управленческий цикл – совокупность целенаправленных и непрерывных действий предпринимаемых субъектом управления для достижения поставленных целей. ФУ являются стадиями управленческого цикла.

Рассмотрим краткое содержание каждой из основных ФУ:

***- Целеполагание***. Одной из главных функций управления является установление целей ради достижения которых создается, функционирует и развивается организация. Целевая функция начинается с установления миссии организации. Миссия обычно идентифицируется с философией организации и отвечает на вопросы: для чего создана организация, какую потребность она удовлетворяет, каковы принципы ее деятельности. На основе миссии вырабатываются цели. Цель – это конкретизация миссии в форме доступной для управления процессом ее реализации. Хорошо сформулированные цели должны быть: измеримы, достижимы (реальны), ориентированы на определенные интервалы времени, взаимосвязаны друг с другом, не противоречивы, адресны и контролируемы.

***- Планирование***. План – это решение относительно системы мероприятий, предусматривающей порядок, последовательность, сроки и средства выполнения этих мероприятий. Планирование включает: установление целей и задач, разработку стратегии, программ и планов для достижения целей, определение необходимых ресурсов и их распределение по целям и задачам, доведение планов до тех, кто их должен выполнять.

Стратегическое планирование определяет основные цели и направление действий организаций и обеспечивает достижение выбранных целей путем использования имеющихся преимуществ и создания новых. Процесс стратегическое планирования это цикл состоящий из этапов: миссия организации, цели организации, оценка и анализ внешней среды, управленческое обследование сильных и слабых сторон, анализ стратегических альтернатив, выбор стратегии, реализация стратегии, оценка стратегии.

Составной частью планирования является прогнозирование – научно обоснованная деятельность по составлению прогнозов. Прогноз – это вероятностное, научно обоснованное суждение о перспективах, возможных состояниях того или иного объекта в будущем и (или) об альтернативных путях и сроках достижения будущих состояний.

***- Организация*** – функция управления, задачей которой является формирование структуры организации. Организовать – это значит разделить на части и делегировать выполнение общей управленческой задачи путем распределения ответственности и полномочий, а также установление взаимосвязей между различными видами работ.

***- Мотивация*** – побуждение к эффективной деятельности людей, работающих в организации, ради достижения поставленных целей. Действия по мотивации включают в себя экономическое и моральное стимулирование, создание условий для проявления творческого потенциала работников и их саморазвития. В общем виде процесс мотивации включает: установление неудовлетворенных потребностей сотрудников, формулировку целей, направленных на удовлетворение потребностей.

***- Контроль*** – управленческая функция, задачей которой является количественная и качественная оценка и учет результатов работы организации. В этой функции выделяются два основных направления: контроль за выполнением работ, намеченных планом и меры по коррекции всех значительных отклонений от плана. Главные инструменты выполнения этой функции – наблюдение, учет и анализ.

***Координация*** – функция процесса управления, обеспечивающая его бесперебойность и непрерывность. Главная задача координации – достижение согласованности в работе, всех звеньев организации путем установления рациональных связей между ними.

Интегральной функцией управленческого процесса является ***функция принятия и реализации управленческого решения***. Управленческое решение – основной инструмент воздействия профессиональных работников на управляемый объект. Эти решения, прежде всего, должны быть нужными, т.е. решениями , которые приближают к цели деятельности. Среди нужных решений, должны быть стратегические и тактические решения. Стратегические – направлены на достижение существенных качественных изменений в самой структуре управляемого объекта. Тактические – направлены на поддержания нормального функционирования управляемого объекта.

Любое решение выполняет, как минимум, три функции: направляющая (целеполагание, выбор и обоснование стратегических направлений), организующая функция (обеспечивает координацию действий отдельных элементов), мотивирующая функция.

Любое решение, предназначено для того, чтобы решить проблему, преодолеть или смягчить возникшие противоречия, решение должно приниматься своевременно. Оно должно быть обоснованным, т.е. всесторонне сбалансированным по срокам, ресурсам, целям.

Управленческие решения классифицируются: по содержанию решения, времени действия, степени обязательности выполнения, степени формализации проблемы, степени информационного обеспечения.

**\*Вопрос 4. Методы государственного и муниципального управления**

Метод – совокупность приемов, способов достижения целей управления. Методы управления носят объективный характер (средство реализации объективных законов) и субъективный характер, т.к. определяются знаниями и способностями людей.

Методы разделяются на а) морально-идеологические, социально-политические, экономические, административные или на б) методы внеэкономического воздействия (организационные, административные) и экономического воздействия. Методы также делят на ***общие*,** используемые для выполнения всех или основных ФУ (регулирование, общее руководство, административные и экономические методы) и ***специальные***, применяемые при осуществлении отдельных функций (методы выработки и принятия УР).

1. Профессура госуниверситета управления выделяет ***общенаучные методы*** (системный подход, комплексный подход, моделирование, экспериментирование и т.д.) и ***конкретные или специфические,*** подразумевая под ними подходы, способы, приемы, с помощью которых осуществляются различные виды управленческих работ. Конкретные методы в свою очередь можно классифицировать: управление функциональными подсистемами, выполнение ФУ, принятие УР.

2. С точки зрения ученых РАГС методы делятся: административные (организационно-распорядительные), экономические, социально-психологические, воспитательные.

***Административные*** методы реализуются путем прямого воздействия субъекта управления на объект управления. Воздействие может осуществляться на основе заключенных договоров, через административные приказы и распоряжения, положения и правила. Для АМ характерно: конкретно-адресное задание, отсутствие полной и непосредственной ориентации на экономические интересы персонала, как объекта управления, высокая доля ответственности вышестоящих органов за принимаемое решение, решение не предполагает выбора, требует обязательного и точного исполнения.

***Экономические*** методы основываются на использовании стимулов, предусматривающих заинтересованность и ответственность субъектов управления за последствия принимаемых решений и побуждающих работников добиваться инициативного осуществления поставленных задач без специальных на то распоряжений. ЭМ – это методы косвенного воздействия на объект управления, для которых характерно: учет экономических интересов, как коллектива, так и отдельных работников; самостоятельность субъектов управления на всех уровнях при одновременном возложении на них ответственности за принимаемые решения и их последствия; побуждение к подготовке альтернативных решений и выбору из них наиболее соответствующих интересам коллектива и отдельных работников. ЭМ считаются очень перспективными и востребованными в условиях становления рыночных отношений.

***Социально-психологические*** методы управления. Ведущим элементом любой социальной системы является человек со своими потребностями, интересами, мотивами, чувствами, идеями. В управлении социальными системами главным является руководство людьми. Эти методы ориентированы на моральные интересы людей и связаны с самоутверждением и самовыражением человека в коллективе, с его стремлением получить моральное удовлетворение в труде.

Под ***социальными методами*** управления понимают конкретные способы и приемы воздействия на социальные процессы формирования и развития коллектива. К ним относятся: убеждение, социальное нормирование, регулирование, моральное стимулирование, широкое информирование руководителем работников, а также методы управления группами и индивидуально-личностным поведением.

Под ***психологическими методами*** управления понимают способы, приемы воздействия на регулирование отношений между людьми посредством создания оптимального социально-психологического климата как проявление группового сознания в виде группового настроения, групповых мнений и суждений. В качестве психологических методов используются: методы комплектования команд и коллективов, методы гуманизации труда, методы профотбора и обучения.

**Радченко** – выделяет методы: на основе властной мотивации; на основе материальной мотивации; на основе моральной мотивации.

**\*Вопрос5. Государственное управление и местное самоуправление: проблемы взаимодействия.**

 Сфера действия системы управления в государстве не ограничивается региональным уровнем. Она завершается местным уровнем, где управление преобразуется в самоуправление локальных территориальных сообществ. Единичное (МС), особенное (органы регионального управления), общее (центральные госорганы) составляют целостность – общегосударственную систему управления. Ключевая проблема заключается в том, каков механизм взаимодействия и обеспечивает ли он единство системы управления государственной и общественной жизни страны.

 Российский и зарубежный опыт показывают, что деятельность системы госвласти и управления может быть эффективной лишь при условии, что она основывается на жизнеспособной структуре местного самоуправления. Ведь почти все гос. решения, касающиеся интересов граждан, так или иначе проходят через местные органы, реализуются в жизнедеятельности местных сообществ. Люди ощущают результаты госполитики и оценивают ее прежде всего через призму удовлетворения своих жизненных нужд и интересов, через состояние продовольственного рынка, жилищных условий, общественного порядка в городах и сельских поселениях, через способность образовательных учреждений и органов здравоохранения удовлетворять потребности человека в приобретении соответствующего образования и сохранения здоровья и т.д.

 В России формируется система местного самоуправления на основе Европейской Хартии о местном самоуправлении, и в соответствии с Конституцией РФ и Федеральным законом «Об общих принципах местного самоуправления в РФ». Как записано в Законе, « местное самоуправление, как выражение власти народа, составляет одну из основ конституционного строя РФ» и является признаваемой и гарантируемой Конституцией РФ самостоятельной и под свою ответственность деятельностью населения по решению непосредственно и ли через органы местного самоуправления вопросов местного значения, исходя из интересов населения, его исторических и иных местных традиций.

 Важнейшие вопросы местного самоуправления: управление муниципальной собственностью, формирование, утверждение и исполнение местных бюджетов, установление местных налогов и сборов, охрана общественного порядка.

 В соответствии с Законом местное самоуправление осуществляется в городских и сельских поселениях и на других территориях.

 Жесткое разграничение органов местного самоуправления с системой органов государственной власти порождает основную проблему: как обеспечить единство системы управления государственными и общественными делами, как сохранить необходимую централизацию госвласти и управления, обеспечив оптимальную демократическую децентрализацию. Выведение органов местного самоуправления из системы государственной власти не означает, что они исключатся из системы общегосударственного управления. Местное самоуправление является первичным уровнем публичной власти и системы управления в стране, наиболее приближенной к народу. Местное самоуправление – это фактический институт управления местным сообществом, учрежденный государством, но действующий самостоятельно от государственных организаций в пределах установленных полномочий.

 Как первичный уровень самоорганизации населения и публичной власти местное самоуправление – база формирования целей государственного управления. Несоответствие целей государственного управления целям общества – условие возникновения хаоса.

 Местное самоуправление – не только сфера непосредственного или через своих представителей участия населения в управлении местными делами и государством, но также и сфера конечной реализации государственных решений и проявления их эффективности.

 Существенно важна роль местного самоуправления в формировании и развитии гражданского общества. Все гражданские права и массовые виды активности, различные внегосударственные проявления общественной жизни людей зарождаются и в конечном счете реализуются в местных сообществах, образующих базу гражданского общества.

 Единство трехуровневой организации публичной власти и системы управления: федерального, регионального и местного самоуправления – основное условие обеспечения управляемости государством и обществом.

 Направления и механизмы взаимодействия:

 - обеспечение государством развития полноценного, эффективно действующего местного самоуправления, как фундамента народовластия, создание необходимых политических, нормативно-правовых, организационных, финансово-экономических условий;

 - обеспечение единства местного самоуправления с системой государственной власти и управления, его ответственности перед государством и населением территории.

 **\*Вопрос 6. Нормативные модели систем государственного и муниципального управления**

Нормативная модель системы Г и М управления дает возможность представить в основных чертах усовершенствованную систему управления, взаимосвязанную по всем ее подсистемам и элементам.

Современный уровень познания систем управления не позволяет строить их формальные модели. Формирование таких моделей возможно только для определенных подсистем, например таких, как подсистемы сбора и переработки информации. Модель системы Г и М управления в целом в настоящее время может быть построена только на содержательном, описательном уровне.

По форме представления такая нормативная модель состоит из совокупности методических и инструктивных материалов, определяющих структуру и процесс управления территориальным образованием.

Структура нормативной модели соответствует структуре Г и М управления и включает три подсистемы, каждая из которых в соответствии с принципами иерархичности и делимости системного подхода может рассматриваться в качестве системы относительно элементов ее образующих: административно-организационная, технического и управленческого труда.

**Административно-организационная** системасостоит из *четырех групп* подсистем: центральных, функциональных, отраслевых и вспомогательных.

- центральная группа подсистем включает в себя инструктивные и методические материалы: конституция и закон о правительстве или устав территориального образования, схема организационной структуры, схему управления территориального образования, регламент работы, должностные инструкции и штатное расписание работников Г и М управления;

- функциональные, отраслевые и вспомогательные подсистемы включают в себя инструктивные и методические материалы: положение об органе или структурном подразделении, схема организационной структуры органа, инструктивные и методические материалы по выполнении функций органов, процедуры выполнения сложных повторяющихся работ, должностные инструкции и штатное расписание работников органов или структурных подразделений.

**Техническая** система состоит *из трех подсистем*: обработки информации, сбора и передачи информации, копирования и размножения документации.

- состав и содержание нормативной модели подсистемы обработки информации определяется формой использования ЭВМ – децентрализованной, локально-централизованной, системно-централизованной;

- подсистема сбора и передачи информации имеет основные элементы: разработка и обоснование схемы размещения технических средств сбора и передачи инфо, обоснование выбора технических средств, инструкции по эксплуатации технических средств;

подсистема копирования и размножения информации имеет основные элементы: обоснование выбора технических средств, инструкции по эксплуатации этих технических средств.

Система **управленческая** труда включает три подсистемы: форм и методов управленческого труда, организации управленческого труда и организации рабочих мест и условий труда управленческих работников.

- основными элементами нормативной модели подсистемы форм и методов управленческого труда подготовке и проведению служебных совещаний, применению научных методов поиска оптимальных управленческих решений, подготовке проектов распорядительных документов;

- основными элементами нормативной модели подсистемы организации управленческого труда являются следующие методические материалы по: порядку формирования органа Г и М управления, подбору и расстановки кадров органа Г и М управления, графику работы аппарата, планированию, контролю, учету и оценке труда работников, аттестации работников органа Г и М управления;

- основными элементами нормативной модели подсистемы организации рабочих мест и условий управленческого труда являются следующие: схемы рационального размещения органов, типовые проекты рабочих мест, санитарно-гигиенические требования к помещениям, психо-физиологические требования к формированию коллектива органа Г и М управления, социальные требования к условиям работы аппарата, перечень оргтехники и мебели.

**\*Вопрос 7. Основные направления совершенствования современного государственного и муниципального управления.**

Государственное управление – это организующая исполнительно-распорядительная деятельность органов государственной власти, осуществляемая на основе и во исполнение законов и состоящая в повседневном исполнении функций государства.

В совершенствовании современного государственного и муниципального управления в зависимости от характера и предмета совершенствования можно выделить три основных направления: правовое, организационное и информационно-техническое.

1. В правовом направлении акцент делается на совершенствование правовых (административных) форм и методов государственного и муниципального управления. Например, совершенствование порядка принятия актов управления, регламентации отношений между субъектом и объектом управления, а также внутри субъекта управления. Работу в этом направлении ведут юридические службы.

 2. В организационном направлении основное внимание уделяется совершенствованию организационных форм и методов управления. Например совершенствование организационных структур органов управления, регламентов работы аппарата управления. Эту работу выполняют в основном управленцы – специалисты по организации управления.

3. В информационно-техническом направлении осуществляется работа по совершенствованию потоков информации и ее обработки. Этими работами занимаются в основном специалисты в области компьютерной техники и технологии.

При таком подходе к совершенствованию современного государственного и муниципального управления обеспечивается частичное совершенствование управления. Для эффективного совершенствования необходимо все три направления объединить в одно и решать вопросы комплексно.

Такое совершенствование можно осуществить только на основе разработки нормативной модели системы государственного и муниципального управления в форме оргпроекта.

Структура нормативной модели соответствует структуре Г и М управления и включает три подсистемы, каждая из которых в соответствии с принципами иерархичности и делимости системного подхода может рассматриваться в качестве системы относительно элементов ее образующих: административно-организационная, технического и управленческого труда.

К общим принципам организации построения и совершенствования системы государственного и муниципального управления относятся принцип триединости и принцип первого руководителя.

Сущность принципа триединости заключается в том, что совершенствование Г и М управления рассматривается как совокупность научных исследований и проектных разработок по проблемам управления, подготовки и переподготовки управленческих кадров и осуществление работ по совершенствованию управления на конкретных объектах.

Принцип первого руководителя говорит о том, что работу по совершенствованию должен возглавить первый руководитель объекта, на котором осуществляется совершенствование управления.

 **\*Вопрос 8. Прогнозирование в управлении. Сущность, виды, функции, инструментарий, алгоритм и эффективность управленческих прогнозов.**

Составной частью планирования является прогнозирование – научно обоснованная деятельность по составлению прогнозов. В планирование включается прогнозирование, программирование, моделирование.

**Прогноз** – это вероятностное, научно обоснованное суждение о перспективах, возможных состояниях того или иного объекта в будущем и (или) об альтернативных путях и сроках достижения будущих состояний.

Прогнозирование включает в себя первичный сбор и обработку информации.

**Виды** прогнозов:

- по продолжительности: долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные;

* по содержанию: экономические, социальные и т.д.
* по широте охвата: глобальные, национальные, региональные и т.д.
* по методам разработки: балансовые, экспертные, экстраполяционные;
* по методологии разработки: генетические, целевые;
* по факторному признаку: одно и многофакторные;
* по периодичности разработки: ежеквартально, ежегодно, 1 раз в 3-5 лет

**Методы** социального прогнозирования:

* по степени формализации: формализованные и эвристические;
* по характеру модели: графические, нормативные, балансовые, экстраполяционные, корреляционные, оптимизационные, эвристические;
* по содержанию.

Рассмотрим модели прогнозов. Исторически одним из первых методов, который стал широко использоваться в прогностике – метод экстраполяции. Его суть – построение динамических рядов показателей прогнозируемого процесса с возможно более ранней даты в прошлом вплоть до даты упреждения прогнозов. Однако в социальном прогнозировании возможности экстраполяции ограничены.

Очень широко в прогнозировании используется экспертные методы – вплоть до экспертных оценок. Число экспертов выбирается с учетом динамики среднего линейного отклонения показателя от экспертной оценки. В качестве обобщения используется среднеарифметическая взвешенная величина. Одним из направлений метода экспертных оценок является метод Дельфи. Прогнозы, получаемые с помощью этого метода строятся на исследовании и объективном знании объекта с учетом объективных взглядов и мнений опрашиваемых относительно этого будущего.

Графическая модель может быть представлена деревом целей или сетевым графиком. Нормативная модель – самая простая и ненадежная. Балансовый метод – соотношение равенства. Применение методов комплексное – нормативным методом рассчитываем расходы, а затем определяем источники доходов. Например – определим баланс мощностей и просчитаем производственную программу.

Метод оптимизации. Суть его в предположении того, что в будущем люди выбирают наиболее вероятным наиболее оптимальное.

 Анализ имевшихся социальных прогнозов позволяет утверждать, что большинство из них все же оказалось несостоятельными. Почему?

Во-первых, отсутствовала комплексность прогнозов. Многие прогнозы строились изолировано от процессов, которые происходили в других сферах общественной жизни. Во-вторых, использованные методы отличалдись несовершенством.

**\*Вопрос 9. Планирование как функция управления. Технология стратегического планирования. Особенности стратегического планирования в органах Г и М управления.**

План – это решение относительно системы мероприятий, предусматривающей порядок, последовательность, сроки и средства выполнения этих мероприятий. Планирование включает: установление целей и задач, разработку стратегии, программ и планов для достижения целей, определение необходимых ресурсов и их распределение по целям и задачам, доведение планов до тех, кто их должен выполнять.

***Планирование*** и прогноз в государственных учреждениях обычно исходят из целей, устанавливаемых вышестоящими орга­нами, а, в конечном счете — народом на основе демократическо­го выбора.

Стратегическое планирование определяет основные цели и направление действий организаций и обеспечивает достижение выбранных целей путем использования имеющихся преимуществ и создания новых. Процесс стратегическое планирования это цикл, состоящий из этапов: миссия организации, цели организации, оценка и анализ внешней среды, управленческое обследование сильных и слабых сторон, анализ стратегических альтернатив, выбор стратегии, реализация стратегии, оценка стратегии.

На рисунке схематично представлена последовательность дей­ствий, составляющих стратегическое планирование, в виде цик­ла. Этот цикл начинается с выработки миссии и целей. Сформу­лированная миссия позволяет определить измеримые цели, вы­раженные в соответствующих показателях. На практике после уточнения целей нередко вновь уточняется миссия, и цикл начи­нается заново.

Миссия должна быть официально сформулиро­вана, и о ней должно быть сообщено сотрудникам организации. Миссия служит ориентиром для принятия всех управленческих решений. В миссии отражаются ценности организации. Цели дол­жны быть конкретными, достижимыми, измеримыми, ориенти­рованными во времени, взаимно поддерживающими.

Выбору стратегических решений должен предшествовать ана­лиз внешней среды и внутренних "плюсов" и "минусов" органи­зации. Стратегия организации сочетает стратегические решения относительно видов деятельности (функциональных зон, страте­гических направлений, продуктов).

Следующий шаг стратегического планирования - это опреде­ление параметров внешней среды, влияющих на деятельность организации. Этот шаг стратегического планирования имеет ис­следовательский характер и нередко выполняется сторонними организациями. Полученные результаты исследования внешней среды нередко заставляют вновь уточнить миссию и цели; таким образом, процедура стратегического планирования возвращает­ся на первоначальный этап.

На следующем этапе стратегического планирования прово­дится СВОТ-анализ, который выявляет положительные и отри­цательные внешние и внутренние факторы деятельности органи­зации или проекта. Результаты СВОТ-анализа часто заставляют вновь вернуться к формулировке миссии и целей и дополнить исследование внешней среды. Следующий шаг - выбор стратегии. В рамках каждой органи­зации производится конечное число продуктов или осуществля­ется конечное число проектов. По отношению к каждому про­дукту, проекту или виду деятельности можно применить лишь две возможные стратегии: рост и сокращение или их разновидности (бурный рост, медленный рост, постепенное сокращение, немед­ленная ликвидация, отсечение лишнего, переориентация).

Общая стратегия организации в целом получается путем со­единения воедино частных стратегий в отношении отдельных продуктов, проектов или видов деятельности. При выборе стра­тегии полезно использовать матрицу Бостонской консультаци­онной группы (матрицу БКГ), которую можно представить в виде четырех зон в осях "темп роста - прибыль".

Миссия для муниципалитета – обеспечить население города и хозяйствующим на его территории субъектам нормальные условия для функционирования и развития.

**\*Вопрос 10. Мотивация как функция управления. Основные теории и методы мотивации. Особенности мотивации и стимулирования персонала в органах государственного и муниципального управления.**

***Мотивация*** – побуждение к эффективной деятельности людей, работающих в организации, ради достижения поставленных целей. Действия по мотивации включают в себя экономическое и моральное стимулирование, создание условий для проявления творческого потенциала работников и их саморазвития. В общем виде процесс мотивации включает: установление неудовлетворенных потребностей сотрудников, формулировку целей, направленных на удовлетворение потребностей.

Обычно теории мотивации принято делить на содержательные и процессуальные, но можно добавить и теории, в основе которых лежит специфическая картина работника – человека.

**Теории, в основе которых лежит специфическая картина работника – человека.** Данные теории исходят из определенного образа работника, его потребностей и мотивов.

* XY- теория Макгрегора;
* Теория человеческих отношений Элтона Мэйо;
* Теория «Z» Уильяма Оучи.

Теория «X» исходит из того, что средний человек ленив и стремится избегать работы, работники не очень честолюбивы, боятся ответственности и хотят, чтобы ими руководили, для достижения целей предприятия надо принуждать работников трудиться под угрозой санкций, не забывая при этом о вознаграждении, строгое руководство и контроль являются главными методами управления. Теория «Y» строится на противоположных посылах и включает постулаты: нежелание работать – это не врожденное качество работника, а следствие плохих условий труда, которые подавляют прирожденную любовь к труду, при благоприятном, успешном прошлом опыте работники стремятся брать на себя ответственность, лучшие средства осуществления целей организации – вознаграждение и личностное развитие работников, при наличии соответствующих условий сотрудники усваивают цели организации, формируют в себе такие качества, как самодисциплина и самоконтроль.

Теория «Z» Уильяма Оучи уделяет главное внимание коллективной мотивации персонала и раскрепощению инициативы работника.

**Содержательные (внутриличностные) теории** мотивации концентрируют внимание на анализе потребностей, их структуры и содержания, влияния на мотивы человека. Они ищут ответ на вопрос: что побуждает работника к деятельности?

* теория иерархии потребностей Абрахама Маслоу;
* теория существования, связи, роста Альдерфера;
* теория мотивационных потребностей Д. Мак Клеланда;
* теория двух факторов Фредерика Херцберга;

А. Маслоу разделил человеческие потребности на пять основных категорий: основные физиологические потребности (в пище, одежде, сне, жилище и т.д.), потребности в безопасности (защищенности, уверенности в завтрашнем дне), потребности в социальной общности (принадлежности и причастности), потребности в уважении и самоуважении ( признание и самоутверждение), потребности самовыражения (самореализация, самоактуализация).

**Процессуальные теории** мотивации концентрируют внимание на том, как человек выбирает тот или иной тип поведения с учетом своего индивидуального восприятия, личного опыта и ситуации.

* теория трудовой мотивации Д. Аткинсона;
* теория справедливости (равенства) С. Адамса;
* теория усиления мотивации Б. Скиннера;
* теория ожидания Виктора Врума;
* комплексная модель Портера-Лоулера;

Заметное место среди процессуальных теорий мотивации занимает теория справедливости (равенства) С. Адамса. Включаясь в трудовую деятельность, работник оценивает ситуацию по двум параметрам: «что я даю организации?» и «какое вознаграждение я получу?». Каждый работник сравнивает соотношение своих вознаграждения и затрат с соотношением их у других и в результате сравнения оценивает, была ли проявлена к нему справедливость или несправедливость.

***Мотивация*** в государственной службе в меньшей мере ос­новывается на денежном вознаграждении и в большей мере на стимулах не денежного характера (престиж, выполнение важной работы, стабильность, возможность дальнейшей карьеры и пр.).

**\*Вопрос 11. Сущность, виды, процесс контроля как функции управления. Современные тенденции развития контроля. Особенности контроля в системе Г и М управления.**

***Контроль*** – управленческая функция, задачей которой является количественная и качественная оценка и учет результатов работы организации. В этой функции выделяются два основных направления: контроль за выполнением работ, намеченных планом и меры по коррекции всех значительных отклонений от плана. Главные инструменты выполнения этой функции – наблюдение, учет и анализ.

Контроль - одна из основных функций менеджмента. Конт­роль состоит из установки стандартов, измерения фактически достигнутых результатов и осуществления корректирующего воздействия в случае, если достигнутые результаты отличаются от установленных стандартов. Контроль способствует тому, чтобы фактически полученные результаты были как можно ближе к тре­буемым или желаемым.

Контроль присутствует в действиях и руководителя, и любо­го члена коллектива. Контроль неразрывно связан с другими фун­кциями менеджмента - планированием, мотивацией и органи­зацией. Более того, он присутствует и в планировании, и в моти­вации, и в организации, осуществляя необходимую обратную связь.

**Виды контроля**

Различают предварительный, текущий и заключительный контроль.

Предварительный контроль осуществляется до начала непос­редственных работ. Объектом контроля могут быть все виды ресурсов. При контроле человеческих ресурсов анализируются де­ловые качества, профессиональные навыки и знания персонала.

Предварительному контролю подвергаются материальные ре­сурсы. Проверяется соответствие стандартам качества всех мате­риальных составляющих производственного процесса. Такая проверка носит название входного контроля.

Контроль финансовых средств - особый вид предварительно­го контроля

Текущий контроль осуществляется в процессе производства продукции или реализации проекта. При этом объектом контро­ля могут быть как общие социально-экономические результаты, так и частные характеристики выпускаемой продукции. Коррек­тирующие воздействия осуществляются при этом по ходу реали­зации проекта.

Текущий контроль является средством осуществления обрат­ной связи.

Заключительный контроль осуществляется после того, как ра­бота выполнена. Этот вид контроля, во-первых, дает руководи­телю информацию, необходимую для планирования аналогичных работ в будущем, чтобы избежать трудностей и ошибок. Во-вто­рых, данный вид контроля позволяет оценить полученный резуль­тат, вклад каждого подразделения и сотрудника и принять реше­ние о соответствующем мотивационном поощрении. Заключи­тельный контроль также позволяет выявить системные пробле­мы и осуществить стратегические действия по изменению рабо­ты организации в целом.

**Процесс контроля**

Процесс контроля состоит из:

• выработки стандартов и критериев оценки;

• сопоставления реальных результатов с намеченными тре­бующимися;

• принятия необходимых корректирующих воздействий.

Стандарты - это конкретные цели, которые были выработаны на стадии планирования. Все стандарты, участвующие в процедуре контроля, выбираются из целей, которые лежат в основе стратегии организации. Эти цели должны быть измеримыми и ориентированными во времени так, чтобы можно было сопоста­вить результаты, полученные организацией, подразделением или отдельным человеком, с предварительными ориентирами и це­лями.

**Современные тенденции развития контроля**

1. Децентрализация. Контрольные функции, традиционно осу­ществляемые централизованно (в коммерческой фирме - ее руко­водством, а в государстве - центральными органами), постепен­но перераспределяются между:

• верхними звеньями управления;

• сторонними организациями, специализирующимися на фун­кциях контроля;

• потребителями продукции;

• низовыми звеньями управления.

Часть контрольных функций передается внешним организа­циям. Наиболее ярко эта тенденция видна в аудите, когда незави­симая аудиторская фирма проверяет правильность бухгалтерских и финансовых документов.

2. Изменение содержания контроля и новые методы его осу­ществления. С измерения затрат центр тяжести переносится на измерение результатов. Традиционный подход в государствен­ном управлении постоянно концентрирует внимание на том, сколько потрачено государственных средств, при этом измере­ние реального результата остается в тени. Новый подход менед­жмента в государственной службе основное внимание пере­носит на контроль и мониторинг результатов, которые получены в процессе тех или иных действий государственной службы.

3. Развитие новых информационных систем. Они позволяют в определенных аспектах автоматизировать процесс управления и контроля. Одновременно с развитием мощных информационных систем, использующих современные возможности вычислительной техники и телекоммуникационные технологии, меняется содержа­ние информационных потоков, участвующих в процедуре контро­ля.

***• контроль*** и оценка результатов в рамках государственной службы осуществляются вышестоящими структурными единица­ми и одновременно людьми как непосредственно, так и с помо­щью средств массовой информации и общественных организа­ций. Контроль в государственной службе носит более широкий и более объемлющий характер, чем в коммерческой организации.

**\*Вопрос 12. Сущность и виды управленческих решений. Требования, предъявляемые к УР. Эффективность УР в органах Г и М управления.**

**Сущность и виды решений**

УР – основной инструмент воздействия профессиональных работников госслужбы или коммерческих структур на управляемый объект.

УР – есть план разрешения, ликвидации проблемы, основной продукт субъекта управления.

В нем в той или иной сте­пени пересекаются и концентрируются все виды управленчес­кой деятельности. Выборочные обследования показывают, что 70—80% рабочего времени аппарата расходуется на подготов­ку, принятие и выполнение собственных, а также поступивших "сверху" решений.

Следует различать два основных типа решений: *нужные и не­нужные*. К первым относятся те решения, которые приближают организацию к ее цели, улучшают ситуацию на управляемом объекте, повышают эффективность его функционирования.

Нужные решения также можно объединить в две группы: тактические и стратегические. К первой группе относятся решения, основное назначение которых состоит в том, чтобы поддержи­вать нормальное функционирование управляемого объекта, не внося в его работу каких-либо существенных качественных изме­нений Стратегические решения направлены на достижение суще­ственных качественных изменений в самой структуре управляе­мого объекта, с тем чтобы добиться заметного повышения эко­номической (социальной) эффективности его работы.

По способу принятия – интуитивные, адаптационные, рациональные;

По степени обязательности исполнения - директивные, рекомендательные;

По субъекту принятия – единоличные, коллективные;

С точки зрения предопределенности – запрограммированные, незапрограм.

От кол-ва альтернатив для выбора – инновационные, бинарные, стандартные, многоальтернативные.

Технология подготовки и принятия решения включает следующие четыре стадии: выявле­ние проблемы, обоснование общей концепции, выработку двух-трех вариантов проекта, выбор и обоснование наилучшего варианта, который берется за основу для принятия окончательного решения.

**Требования, предъявляемые к УР.**

* Целенаправленность;
* Научная обоснованность;
* Своевременность;
* Непротиворечивость;
* Реальность;
* Полномочность;
* Правомочность;
* количественная и качественная определенность.

**Принципы принятия УР:**

- единоначалие – организационное решение, нет времени на обсуждении проблемы, проблему в силу каких либо причин не следует коллективно обсуждать;

* принцип единогласия – суть в безоговорочной поддержке;
* принцип большинства – парламентский вариант;
* принцип консенсуса – согласование спорных вопросов.

**Эффективность УР в органах Г и М управления.**

Можно рассмотреть уровень эффективности УР в координатах К – качество решения и П – степень принятия решения.

а) высокая степень П: нововведения, оценка деятельности;

б) , и г) решения, не обусловленные факторами П и К: самоуправление, регламентные процедуры;

в) высокая степень К: техника, технология;

д) высокая степень П и К: кадровая политика, развитие организаций.

Радченко А. И.:

* основой эффективности УР являются научные методы поиска оптимальных УР;
* важное значение для подготовки эффективного УР имеет соблюдение основных требований к тексту распорядительных документов.

**\*Вопрос 13. Технология подготовки, принятия и выполнения управленческих решений в Г и М управлении.**

Эта технология включает следующие четыре стадии: выявле­ние проблемы, обоснование общей концепции, выработку двух-трех вариантов проекта, выбор и обоснование наилучшего варианта, который берется за основу для принятия окончательного решения.

На **стадии выявления проблемы** предрешается вопрос о такой важной характеристике будущего решения, как его своевремен­ность: когда нужно начинать подготовку нового решения, чтобы не оказаться в хвосте постоянно бегущих событий? В общей фор­ме ответить на такой вопрос нетрудно: на ранней стадии возник­новения противоречий.

Руководитель администрации региона, имеющего устойчивые высокие показатели развития, как правило, умеет выделить из большого числа вопросов три—пять узловых, на которых сосре­дотачивает свое внимание. Для одних — это проблемы народно­го образования, для других — занятости, для третьих — жилья и обновления коммунального хозяйства. Для всех — где найти день­ги, дополнительные источники финансирования решения круп­ных социальных проблем. На практике при выявлении крупных проблем, решение которых нельзя откладывать, чаще всего ру­ководитель вместе со специалистами постоянно и внимательно следит за контрольными индикаторами, которые сигнализируют, когда положение на управляемом объекте достигает или даже пре­вышает предельные экстремальные значения. Наиболее часто используются такие индикаторы: соотношение денежных дохо­дов и расходов населения; доля (10 и 20%) полярных групп насе­ления в присвоении общих доходов; доля населения, имеющего доходы ниже прожиточного минимума; средняя продолжитель­ность жизни мужчин и женщин и ее динамика; доля безработных среди экономически активного населения; соотношение роста производительности труда и средней денежной заработной пла­ты; структура использования календарного рабочего времени; доля производственных инвестиций в ВВП или национальном доходе. Когда руководитель замечает опасную тенденцию в из­менениях контрольного индикатора, он обязан своевременно принять меры, чтобы затормозить ее и начать подготовку стра­тегического решения по коренному улучшению складывающей­ся опасной обстановки.

**Следующая стадия** — выработка общей концепции будущего решения. Она включает в себя стратегические направления раз­вития на несколько лет; обоснование главных целей, в том числе приоритетных; оценку необходимых ресурсов, прежде всего фи­нансовых; определение возможных сроков достижения намечен­ных целей при благоприятных внешних условиях.

**Третья стадия** предполагает разработку двух-трех альтерна­тивных вариантов решения проблемы. Это, как правило, макси­мальный и минимальный, а также компромиссный варианты. Компромиссный не значит средний: все зависит от того, чем при­ходится жертвовать. По существу на этом этапе маневрируют че­тырьмя параметрами: целями, сроками, инвестициями и другими ресурсами, с тем чтобы повысить уровень обоснованности, ре­альности проводимых расчетов. Формально время и инвестиции тоже входят в понятие "ресурсы". Однако при разработке стратегического решения они очень часто играют самостоятельную, определяющую роль.

Стадия выбора оптимального варианта и принятия конкрет­ного решения имеет свои особенности. На ней целесообразно выбрать критерий оптимальности для данного решения, т. е. отдать приоритет либо максимизации цели, либо сокращению сроков ее достижения, либо минимизации затрат. Практичес­ки каждое решение — это сознательный компромисс, на кото­рый идет руководитель, опираясь не только на расчеты и фор­мальную логику, но и на свою интуицию, опыт и чувство от­ветственности и риска. Как правило, стратегическое решение рождается в муках, в борьбе убежденности и сомнений, воли и слабости.

Принятие конкретного решения характеризуется переходом от абстрактного к конкретному. На этапе подготовки решения обыч­но отрабатывается общая концепция решения, его принципиаль­ные положения и параметры. На стадии его принятия этим общим положениям необходимо придать конкретные рабочие формы с указанием сроков и конкретных исполнителей. Между ними рас­пределяются с достаточной степенью четкости (во всяком случае желательно, чтобы было так) функции, ответственность, права и ресурсы. На этой же стадии (если этого не сделано раньше) целесо­образно познакомить с проектом решения его основных исполни­телей, иногда смежные организации и учреждения.

Кульминационный момент — принятие (подписание) реше­ния. Принятый документ может иметь форму развернутого биз­нес-плана, инвестиционного проекта, долгосрочной адресной программы.

Определенное значение имеет форма обсуждения и приня­тия такого решения: единоличная или коллективная. В тех случаях, ког­да решение подписывает глава администрации, повышается его ответственность за качество и сроки выполнения намеченных мероприятий. Коллективное решение, как правило, более сба­лансировано по содержанию и интересам. Оно отражает опыт многих людей, разные точки зрения и подходы. Такое решение как бы проходит дополнительную проверку на обоснованность и своевременность. Будущие исполнители обычно активно уча­ствуют в обсуждении проекта, вносят свои предложения в текст, высказывают замечания и пожелания.

О.С. Виханский и А.И. Наумов весь стандартный процесс принятия и реализации решения разделяют на три стадии по три шага.

Стадия 1. Признание необходимости принятия решения:

* восприятие проблемы;
* интерпретация и формулирование проблемы;
* определение критериев успешного решения проблемы.

Стадия 2. Выработка решения:

* разработка альтернатив;
* оценка альтернатив;
* выбор альтернативы.

Стадия 3. Реализация решения:

* организация выполнения решения;
* анализ и контроль выполнения решения;
* обратная связь и корректировка.

**\*Вопрос 14. Информационно-коммуникационные аспекты Г и М управления.**

Управление есть процесс, состоящий из реализации управленческих функций . Есть функции пронизывающие весь процесс управления – мотивации и коммуникации. Управление в известном смысле можно охарактеризовать как процесс восприятия, преобразования и передачи информации.

Коммуникация – это связь, в процессе которой устраняется неопределенность.
Информация – есть совокупность сведений об изменениях совершающихся в управляемой системе и окружающей ее среды, которая уменьшает степень неопределенности наших знаний о конкретном объекте.

 Информация сама по себе является важнейшим ресурсом менеджмента.

Особенности информации:

* инфо отражает свойства материального мира и не может возникать ниоткуда;
* инфо обладает свойствами материи, поэтому можно ее получать, накапливать, передавать;
* инфо ресурс который не истощается, а только увеличивается, легко множится;
* информационный ресурс повышает эффективность других ресурсов управления.

Количество информации переходит в новое качество, возникает новая парадигма – осознание процессов в новом виде.

**Виды информации** в управлении:

* по времени получения: постоянная, дискретная;
* по сферам общественной жизни: экономическая, политическая, социальная, и т.д.;
* по источникам поступления: входящая, исходящая, внутренняя, внешняя информация;
* по способу передачи: спутниковая, электронная, электрическая, печатная;
* по функциям управления: аналитическая, прогнозная, организационная, контрольная;

Какая должна быть информация: достоверной, объективной, достаточной, своевременной, полезной, простой. А.И. Радченко считает, что информации в управлении должны быть присуще: полнота (достаточность), достоверность, оперативность, полезность, готовность, однозначность, минимальную трудоемкость сбора и передачи, сжатие инфо при передаче ее на более высокий уровень управления.

**Потоки информации** в структуре организации.

Под потоком информации понимают целенаправленное движение информации от источников до потребителя. Имеем систему каналов распространения информации: официальная (формальная) и неофициальная информация. Источник первой – должностные лица. Эта инфо распространяется по формальной структуре. Формальный коммутационный поток разделяется на: горизонтальные и вертикальные потоки. В свою очередь вертикальные потоки подразделяются на ***восходящие и нисходящие***. Уровень эффективности их соответственно 25 и 10 процентов. Эффективность горизонтальных потоков до 90 процентов. Это объясняется тем, что люди находятся на одном организационном уровне, довольно хорошо изучили характер работы своих коллег и легко ориентируются в содержании информации.

Нисходящие каналы используются для передачи инфо сотрудникам на нижние уровни иерархии. Основными формами коммуникации сверху-вниз являются приказы, распоряжения, инструкции, правила и процедуры.

Восходящие каналы информации используются для обратной связи. Руководителю всех уровней необходимо иметь информацию о положении дел на местах. Вид восходящего потока – формализованная система статистических и аналитических отчетов, справок и т.п. Однако в данном случае происходит сильное искажение информации. Традиционными методами контроля качества предоставляемой снизу информации является сбор данных из независимых источников и выборочные проверки.

Кроме того существуют неформальные коммуникационные потоки, связанные с неформальной структурой организации. Основным методом неформального общения является передача устных сообщений от одного участника информационной цепи к другому.

Руководитель организации должен точно представлять информационные потоки в организационной структуре и по возможности рационализировать ее.

**Причины плохих коммуникаций**.

Во-первых, шумы (помехи, наличие барьеров). Первый барьер – семантический барьер, понятийный барьер. Информация может быть бесполезна для получателя, если он не находится на одном интеллектуальном уровне с передающим информацию. Второй барьер – прагматический. Это значит, что информация может просто не использоваться. Третий барьер – физический барьер.

Во-вторых, недостаточное понимание важности информации.

В-третьих, неблагоприятный психологический климат в коллективе, при этом инфо искажается.

В-четвертых, отсутствие обратной связи.

В-пятых, плохая, слабая память.

**\*Вопрос 15. Организация как объект управления. Особенности организации в органах Г и М управления.**

Организация – систематизированное, сознательное объединение действий людей, преследующее достижение определенных целей.

Организация это: внутренняя упорядоченность, согласованность взаимодействия более или менее дифференцированных частей целого, обусловленная его строением. Основными составляющими любой организации являются *люди*, входящие в данную организацию, *задачи*, для решения которых, данная организация существует и *управление*, которое формирует, мобилизует и приводит в движение потенциал организации для решения стоящих перед ней задач.

Любая организация может быть представлена как открытая система, встроенная во внешний мир. На входе организация получает ресурсы из внешней среды, на выходе она отдает ею созданный продукт.

Поэтому жизнедеятельность каждой организации состоит из трех основополагающих процессов: получение сырья или ресурсов из внешнего окружения, изготовление продукта и передача продукта во внешнюю среду. Если хотя бы один из процессов прекращается, организация далее уже не может существовать.

Организация как субъект управления характеризуется:

* структурой – отдельные подразделения и связи между ними;
* внутриорганизационными процессами – координация, принятие решений, коммуникации;
* процедуры и нормы принятия решений;
* технология – технические средства и способы их комбинирования и использования для получения конечного продукта;
* кадры – как основа организации;
* организационная культура – устойчивые нормы, представления, принципы и верования относительно того, как данная организация должна и может реагировать на внешние воздействия, каков смысл функционирования организации.

Государство осуществляет свои задачи и функции через разветвленную систему органов. Понятие *орган* является частью более широкого понятия *организация*. Организация – как совокупность людей, их определенный коллектив, например общественная организация (партия, профсоюз), производственная организация. Орган есть конкретная разновидность организации, через который организация совершает свои действия. Каждый государственный (муниципальный) орган выступает по поручению государства (муниципального образования) и в его интересах.

Все разнообразие практической деятельности государства осуществляется его многочисленными органами, составляющими в своей совокупности государственный аппарат. Орган гос. управления есть часть гос аппарата.

Гослужба представляет собой автономную специализированную группу людей, выполняющих функцию управления, ориентированных на достижение государственной пользы совокупность организационных норм, способов, процедур, стандартов и традиций упорядочивания, регулирования и координации совместной деятельности госслужащих.

Организация - средство объединения и регламентации деятельности государственных служащих во имя реализации целей государственной службы.

Отсюда ее особенности:

* формализованность
* бюрократичность
* наличие жестких связей
* упорядочение
* согласованность
* направленность.

**\*Вопрос 18. Руководитель как субъект управления организацией: сущность, виды, роль и функции. Требования, предъявляемые к современным руководителям. Самоменеджмент руководителя.**

Менеджер в переводе с английского языка – управляющий, заведующий, директор. Менеджер – это лицо, направляющее и координирующее деятельность исполнителей, которые в обязательном порядке должны ему подчиняться и в рамках установленных полномочий выполнять все его поручения.

**Основная задача** менеджера состоит в создании окружающих условий групповой деятельности таким образом, чтобы индивиды вносили свой вклад в достижении групповых целей с минимальной тратой денег, времени, усилий и материалов.

Известный ученый Генри Минцберг выделил наиболее важные управленческие роли менеджера. **Роль**, по его определению, является набором определенных поведенческих правил, соответствующих конкретному учреждению или конкретной должности.

Роли можно классифицировать на три категории:

- межличностные роли: главный руководитель, лидер, связующе звено;

**-** информационные роли: приемник информации, распространитель информации, представитель;

- роли по принятию решения: предприниматель, устраняющий нарушения, распределитель ресурсов, ведущий переговоры.

Американский ученый Игорь Ансофф указывает на четыре основные роли руководителя:

а) Роль лидера. Имеется в виду неформальный лидер, обладающий высоким авторитетом и способностью влиять на других людей.

б) Роль администратора. Эта роль предполагает способность руководителя контролировать положение дел, принимать решения и добиваться их реализации, обеспечивать порядок, соблюдение правовых и административных норм и распоряжений.

в) Роль планировщика. Главные задачи этой роли – оптимизация будущей деятельности организации посредством анализа тенденций, как самой организации, так и окружающей ее среды.

г) Роль предпринимателя. Выступая в этой роли, руководитель должен быть экспериментатором, находить новые виды деятельности, нестандартные решения наиболее соответствующие ситуации, должен быть готов к определенному предпринимательскому риску, при этом всячески минимизируя его.

В зависимости от уровня управленческой иерархии традиционно выделяют три типа руководителей:

1. Руководители высшего звена. Это малочисленный слой менеджеров, их доля в общем числе управляющих 3-7 %. Основные функции высших менеджеров состоят в формулировке миссии организации, целей, политики, основных стандартов деятельности, системы и структуры управления, представительстве на переговорах с государственными органами и главными контрагентами.

2. Руководители среднего звена. Доля – 40-60%. Они назначаются и освобождаются от должности первым лицом или его заместителями и несут перед ним ответственность за выполнение конкретных заданий и сохранность имущества вверенных ему подразделений.

Руководители среднего звена, как правило, выполняют следующие функции: выполняют работу руководителя высшего звена, если этой должности переданы соответствующие полномочия, принимают решения по работе своего подразделения, определяют возникающие проблемы, выносят их на обсуждение, подготавливают информацию для вышестоящего руководителя и для своих подчиненных. Именно на них ложится вся тяжесть повседневного управления персоналом: распределение заданий, разработка графиков работы, организация и координация труда подчиненных.

3. Руководители низового звена. Это младшие менеджеры или операционные руководители. Руководители этого ранга выполняют следующие функции: осуществляют контроль за выполнением производственных заданий, распоряжаются выделенным им сырьем и оборудованием, несут ответственность за их сохранность, распределяют задания среди работников. Руководители этого ранга замещают следующие должности: мастер, бригадир, старшая медсестра, и тд

**Требования, предъявляемые к современным руководителям.** По мнению классика научного менеджмента Фредерика Тейлора, мастер обязан обладать такими качествами как ум, образование, специальные или технические познания, физическая ловкость и сила, такт , энергия, решительность, честность, рассудительность, здравый смысл и крепкое здоровье.

Что касается основных качеств и личностных черт, которыми должен обладать руководитель, логически упорядоченный и весьма обоснованный перечень, предлагает Р.Л. Кричевский:

* доминантность, т.е. стремление влиять на других людей;
* уверенность в себе;
* самообладание, эмоциональная уравновешенность и стрессоустойчивость;
* креативность или способность к творчеству;
* целенаправленность, стремление к достижению цели;
* предприимчивость, готовность к обоснованному риску;
* решительность, готовность брать на себя ответственность;
* надежность в отношениях с подчиненными, руководством и клиентами;
* общительность, умение работать с людьми;
* способность максимально использовать возможности сотрудников путем их правильной расстановки и мотивации.

**Самоменеджмент руководителя.**

Самым дефицитным и важным ресурсомдля всех людей являетсявремя. Его нельзя накопить, оно необратимо. Быть хозяином своего времени – значит управлять им, сознательно его планировать.

**Самоменеджмент руководителя** – предполагает последовательное и целенаправленное использование эффективных методов работы в личной повседневной практике для того, чтобы оптимально и со смыслом использовать свое время.

Он включает в себя ряд приемов организации рабочего времени, основанных на принципе последовательности и режиме врабатывания.

а) принцип последовательности – требует четкую последовательность этапов и рубежей стратегической целевой организации производственной деятельности;

б) режим врабатывания – требование входить в работу постепенно. Общее правило гигиены труда не назначать ответственных мероприятий на начало трудового дня. Дать сотрудникам собраться с мыслями, спланировать рабочий день.

Воспитать в себе способность самоуправления можно только при наличии положительной мотивации «обладания», «достижения» и «служения» сознательно поставленной цели и систематического выполнения подчиненных ей программ профессиональной деятельности.

**Архитектоника рабочего места**. Профессиональная деятельность госслужащего начинается с его рабочего места. Рабочее место – система функциональных предметно-пространственных средств, создающих условия протекания трудовой деятельности.

Основные требования к организации рабочих мест:

1. требования к рабочему пространству – объем помещения на одного работающего должен быть не менее 15 куб. метров, а площадь не менее 4,5 кв.м.

2. требования к условиям труда - санитарно-гигиенические показатели – освещенность, температура, влажность, давление, напряженность магнитного и электрического поля, запыленность, шум, вибрация, токсичность, радиация. Выбор цветового решения отделки помещения, освещенность рабочего места в поле наибольшей активности должна быть в пределах 300-500 лк.

3. требования к предметно-пространственной структуре рабочего места служащего – биомеханические, антропометрические показатели. Необходимо учитывать размеры и формы тела работника и соответственно подбирать мебель. Высота стола – в пределах 78-84 см.

Кроме санитарно-гигиенических и психофизиологических требований, рабочее помещение должно быть спроектировано с учетом социально-психологических, коммуникативных особенностей деятельности его хозяина и соответствовать его целевому имиджу.

Кабинет – это помещение, где проходит достаточно большая часть рабочего времени и психологический настрой находящихся в нем людей должен быть положительным.

**\*Вопрос 19. Власть и ответственность в управлении. Лидерство как современная форма управленческой власти.**

Важнейшими направления в трактовке власти являются:

- телеологические (с точки зрения цели) – власть как устойчивая способность достигать поставленной цели, получать намеченные результаты;

* конфронтационные – власть как столкновение, конфронтация воль;

- бихеовиристические концепции трактуют власть как особый тип поведения, при котором одни люди командуют, а другие подчиняются;

- психологические определения власти пытаются раскрыть субъективную мотивацию поведения индивидов. Психоанализ трактует стремление к власти как проявление, сублимация подавленного либидо;

- системные трактовки власти основываются на признании ее производности не от индивидуальных отношений, а от социальных;

 - структурно – функционалистские рассматривают власть как свойство социальной организации;

- реляционистские дефиниции власти представляют ее как отношение между двумя партнерами, агентами, при котором один из них оказывает определяющее влияние на второго.

**Власть** – возможность и способность оказывать влияние на поведение других людей или групп посредством какого-либо средства: воли, авторитета, права, насилия. (РАГС)

1. Проводя концептуальную границу между понятиями «власть» и «управление», необходимо отметить следующее. Управление есть функция любой организованной системы. Управление зависит от способности субъекта достигать желаемых результатов. Эта способность субъекта управления зависит в свою очередь от способности заставлять людей действовать в соответствии с его намерениями, т.е. от власти над этими людьми. Таким образом **власть является необходимым средством управления, его основой и движущей силой**.

2. Понятие «власть» тесно связано с понятием «влияние». Тот, кто реально влияет на положение дел в организации, обладает и властью. Верно и обратное. Вероятно, главное различие в понятиях состоит в том, что понятие власти характеризует в большей мере потенциал этого социального явления, а понятие влияния – в большей мере действие.

3.Необходимо разграничить понятия «власть» и авторитет». В отличии от власти под авторитетом принято понимать влияние без принуждения. Авторитет есть основание власти. Авторитет руководителя складывается из авторитета должности и авторитета личности.

Типология власти.

Большинство современных классификаций управленческой власти имеют в своей основе источники власти. Различают:

* власть принуждения. Объект власти верит, что субъект власти имеет возможность наказывать таким образом, котрый помешает удовлетворению какой либо насущные потребности;
* власть вознаграждение. Объект власти верит, что субъект власти имеет возможность удовлетворять его насущные потребности;
* экспертная власть – объект верит, что субъект обладает специальными знаниями и навыками, которые позволяют удовлетворять потребности объектов власти и организации в целом;
* эталонная власть – характеристики или свойства субъекта власти настолько привлекательны для объекта, что он хочет быть таким же, как субъект;
* законная власть - объект верит, что субъект власти имеет право отдавать приказания и долг объекта – подчиняться им, как того требует закон.

Слово лидер в переводе с английского языка означает руководитель, глава, командир, вождь, ведущий. Можно выделить основные подходы к трактовке лидерства:

* лидерство – это разновидность власти;
* лидерство – это влияние на других людей;
* лидерство – это неформальное влияние;
* лидерство – есть управленческий статус, социальная позиция, связанная с принятием решений, это руководящая должность;
* лидерство – это тип управленческого взаимодействия между лидерами и последователями, основанный на наиболее эффективном в данной ситуации сочетании различных источников власти и направленный на побуждение людей к достижению общей цели.

Типология лидерства. Наиболее простой и широко распространенной классификацией является выделение типов лидерства в зависимости от ох восприятия группой. Согласно такому критерию выделяются следующие типы лидеров:

* «один из нас». Он воспринимается как первый среди равных;
* «лучший из нас». Лидер выделяется из группы по многим параметрам и воспринимается как образец для подражания;
* «хороший человек». Лидер – как воплощение лучших нравственных качеств: порядочности, доброжелательности, внимательности к другим, готовности придти на помощь;
* «служитель». Выступает в роли выразителя интересов своих приверженцев.

**\*Вопрос 20. Стилевая характеристика управленческой деятельности. Необходимость и возможность формирования эффективного стиля управления в органах Г и М управления.**

(РАГС) Под стилем руководства понимается регулярно проявляющиеся черты и формы взаимодействия руководителя с коллективом, формирующиеся под влиянием как объективных, так и субъективных условий и профессионально-личностных особенностей руководителя.

В основе своей стиль объективен, так как определяется совокупностью социальных и экономических требований к руководящей деятельности. Но с другой стороны стиль субъективен, является своеобразной формой проявления индивидуальности руководителя.

Факторы, определяющие стиль руководства:

* цели и задачи;
* общие условия труда;
* актуальная ситуация;
* личность руководителя, личности сотрудников;
* размер группы;
* структура группы;
* место рабочей группы в организации.

Классификация стилей руководства. В 30-е годы XX века Курт Левин выделил три основных стиля руководства: авторитарный, демократический и попустительский.

Авторитарный (директивный) стиль характеризуется централизацией власти в руках одного руководителя. Он единолично принимает решения, жестко определяет всю деятельность подчиненных, не давая им возможности проявить инициативу. Авторитарный стиль лежит в основе абсолютного большинства конфликтов.

Руководитель, придерживающийся демократическому стилю, децентрализует власть. Он консультируется с подчиненными, которые также принимают участие в выработке решений и получают достаточно информации, чтобы иметь представление о перспективах своей работы.

Попустительский (либеральный) стиль характеризуется минимальным вмешательством руководителя в деятельность подчиненных. Такой руководитель дела обычно пускает на самотек. Консервативен. Никогда не критикует начальство, удобен в качестве подчиненного. Склонен воздействовать уговариванием.

К классификациям, расширяющим трехчленную схему К. Левина относится подход Р. Блейка и С. Моутона, предложивших управленческую решетку. Решетка представляет собой матрицу, образованную пересечениями двух переменных лидерского поведения: на горизонтальной оси – ориентация на задачу, на вертикальной – ориентация на отношения. Шкалирование каждой из осей матриц дает возможность очертить зоны пяти основных лидерских стилей.

а) Объединенное управление – приложение мин. Усилий в попытке сохранить занимаемую позицию.

б) Власть – подчинение (управление работой) – высокая ориеннтация на задачу. Человеческому фактору минимум внимания.

в) организационное управление – управление посередине, баланс усилий по необходимости завершить работу с одновременным поддержанием морали в коллективе.

г) управление в духе загородного клуба (управление людьми).

д) групповое управление (управление участием) – эффективность работы исходит из обязательств людей и их взаимодействия, отношения строятся на доверии и уважении.

Наиболее эффективным стилем руководства является тот стиль, который в каждый данный момент времени оптимальным образом обращен к существующей реальности. Руководитель должен:

* обладать навыками выделения условий окружения;
* знать и иметь опыт работы с каждым из известных стилей;
* уметь соотносимо с реальными условиями выбрать наиболее оптимальный стиль и успешно его применять.

**Вопрос 22. Эволюция управленческой мысли. Направления и тенденции развития современной теории и практики управления.**

1. ***Школа научной организации труда***. В начале века получи­ли развитие теоретические основы автократической модели уп­равления, которые впоследствии утвердились в качестве основ общего менеджмента. Первая фаза развития менеджмента связа­на с работами американского исследователя и фактического ос­нователя науки менеджмента Ф.Тейлора. Базовые положения тей­лоризма нашли отражение в его работе "Принципы научного ме­неджмента" (1914). В основе системы Тейлора лежит использова­ние наблюдений, замеров, хронометрирования и анализа опера­ций ручного труда с целью рационализации действий работника. В ряде отраслей система Тейлора позволила повысить эффектив­ность в несколько раз. Генри Форд – последователь Тейлора (человек – конвейер). Гилберт Френк изобрел прибор микрохронометр.

2. ***Школа административного управления***. В начале XX в. сформировалась так называемая классическая школа менеджмента, родоначальником которой является фран­цузский ученый и менеджер-практик А.Файоль. Он и его после­дователи изучали такие функции менеджмента в крупных орга­низациях, как прогнозирование, планирование, организация, ру­ководство, координация и контроль. Целью классической шко­лы было создание универсальных принципов и методов менедж­мента. Сформулированные А.Файолем принципы управления сохраняют свою актуальность и сегодня. Среди них - разделение труда, единство полномочий и ответственности, дисциплина, еди­ноначалие, подчиненность личных интересов общим, вознаграж­дение персонала, стабильность рабочих мест, инициатива и кор­поративный дух. Приверженцы классической школы, разрабаты­вая принципы организации и функции управления, не придавали большого значения развитию социальной стороны менеджмен­та, т.е. той области знаний, которая впоследствии получила на­звание "управление персоналом".

3. ***Школа человеческих отношений***. Одним из первых исследователей этой сферы ме­неджмента был Э.Мэйо, который в 30-х гг. проводил знаменитые хоторнские эксперименты. Э.Мэйо и его сотрудники на заводе фирмы "Уэстерн электрик" в американском городе Хоторн изу­чали влияние условий труда на его производительность. Резуль­татом исследования, в частности, стал вывод о том, что не мень­шее, а подчас большее влияние на результаты работы людей ока­зывают не материальные условия труда (запыленность, загазо­ванность, освещенность и пр.), а нематериальные условия: благоприятный климат в коллективе, наличие и эффективность дей­ствий неформальных лидеров, общественное признание резуль­татов труда каждого работника и пр.

В 40 - 50-х гг. многие закономерности **человеческого поведе­ния** в менеджменте были исследованы американским психоло­гом, классиком менеджмента А.Маслоу.

А.Маслов совершил истинную революцию в теории и прак­тике современного менеджмента. Он предложил рассматривать все потребности человека в виде иерархии и доказал, что тради­ционные теории и опирающиеся на них практические действия в сфере менеджмента обычно исходят из того, что потребности че­ловека исчерпываются нижними уровнями иерархии потребнос­тей, которые в значительной степени могут быть удовлетворены деньгами. По мере того как эти потребности насыщаются, все большими мотиваторами становятся те потребности, которые в иерархии расположены выше, т.е. потребности нематериальной природы: потребности в самосовершенствовании, принадлежно­сти, любви, уважении и самоуважении и пр.

В начале 60-х гг. вышли основные работы классика западно­го менеджмента Д.Мак-Грегора. Его подход состоял в том, что он различал две возможные модели управления людьми: модель X и модель Y. В основе модели X лежит допущение о том, что люди по природе своей ленивы, эгоистичны, не склонны к эффек­тивной работе, стремятся побольше получить при наименьших собственных затратах и усердии. Модель Y исходит из другого отношения управляющего к людям, включающего в себя так на­зываемые "принципы Мак-Грегора":

* • доверяйте каждому и давайте ему максимум информации;
* • предполагайте, что людьми движет добрая воля, а не эгоизм;
* • восхищайтесь людьми;
* • каждый предпочитает быть активным инициатором, Лич­ностью, а не пассивным ассистентом, не "винтиком"; работать, а не бездельничать; делать осмысленную работу, а не бессмыслен­ную; строить, а не разрушать;
* • каждый получает удовольствие от групповой работы, от чувства принадлежности хорошему коллективу; каждый получа­ет больше от любви, чем от ненависти.

Оосновы новой модели управле­ния сформулировал У.Оучи. Японец по национальности и аме­риканец по происхождению, он в начале 70-х гг. решил выявить специфику методов и способов управления лучшими японскими компаниями. В результате он пришел к интересному выводу: луч­шие японские и лучшие американские компании управляются почти одинаково, при этом в рамках каждой страны имеются зна­чительные различия между лидирующими компаниями и отста­ющими Как выяснил У.Оучи, компании-лидеры в обеих стра­нах управляются в соответствии с новой моделью, в то время как отстающие компании используют автократическую или эконо­мическую модель управления.

4. ***Школа науки управления*** (количественный подход). Существенный вклад в ее развитие оказали мат. Статистика, инженерные науки. После второй мировой войны в решении жизненно важных интересов использовался количественный подход. Разработка моделей управления. Помогло развитие компьютерной техники.

**Выделяются три подхода к менеджменту:**

* *Процессный подход* – процесс управления общая сумма всех функций (миссия, цель, функции по достижению этой цели);
* *Системный подход* – в основе лежит системы и их принципы: целостности, структурности, иерархичности, множественности;
* *Ситуационный подход*- выбирать набор инструментов исходя из ситуации.

**Направления и тенденции развития современного управления.**

В настоящее время продолжает развиваться как практика, так и теория менеджмента. Происходит гуманизация менеджмента, т.е. все большее смеще­ние внимания от технологического управления к управлению че­ловеческим поведением в организациях, повлекла смещение ин­тересов теоретиков с вопросов классической теории менеджмента на вопросы поведенческого характера.

Дело в том, что люди, управляющие другими людьми, прини­мают решения, основываясь на собственном представлении об уп­равлении, о принципах менеджмента и о технологиях воздействия на объект управления. В этом смысле теория менеджмента как бы предшествует практике. В то же время теория развивается в соответствии с практикой управления, так как реальные законо­мерности в управлении сначала утверждаются на практике, а лишь затем описываются в теории.

Можно выделить следующие **общие тенденции развития со­временного менеджмента:**

• бурное развитие культуры организации;

• применение во все более широком спектре стратегического управления и стратегического планирования;

• распространение методов и технологий современного ме­неджмента, отработанных в коммерческих организациях, на не­коммерческие сферы, включая государственный сектор;

• формирование и развитие новых специальных видов менед­жмента.

Коротко остановимся на этих тенденциях.

***Культура организации*** - один из факторов прибыли и конку­рентоспособности коммерческой организации; фактор успеха, эффективности деятельности, а подчас и выживаемости неком­мерческой организации. Культура организации становится все в большей степени предметом заботы менеджеров всего мира. Куль­тура организации - это сложный феномен. Она включает нормы, принципы, правила, ценности, идеалы, язык, жаргон, историю организации, легенды, образы, символы, метафоры, церемонии, ритуалы, формы наград и поощрений, размещение, здание, окру­жение.

Использование все большего числа наукоемких и "персоналоемких" технологий зависит от соответствующей позитивной культуры организации. Примерами могут служить массовое изготов­ление технически сложных изделий, высококачественные услуги, успешное функционирование правительственных учреждений.

***Стратегическое управление и стратегическое планирование*** находят применение во все большем числе конкретных управлен­ческих ситуаций. Бизнес-планирование по сути явилось вопло­щением идей и методов стратегического планирования, доведен­ных в некоторых случаях до нормативно закрепленных процедур. Во все большем числе региональных, национальных и междуна­родных программ применяются идеи и подходы, отработанные в рамках теории стратегического планирования. Прежде всего это относится к так называемому целевому управлению, которое под­разумевает постановку четких и кратких целей, характеризующих необходимое конечное состояние управляемого объекта, иерар­хию целей, участие в процессе выработки целей всех, кто будет добиваться их достижения, процедуру оценки эффективности и результативности.

Еще одной общей тенденцией развития менеджмента сегодня стало ***распространение концепций, методов и моделей управления, доказавших свою эффективность в коммерческих структурах, на некоммерческие организации.*** Так, например, маркетинговые под­ходы к управлению распространяются на деятельность обществен­ных организаций, а также администраций городов и районов (так называемый региональный маркетинг). В деятельности многих некоммерческих организаций с успехом применяются элементы бизнес-планирования. Группы качества, первоначально возник­шие на крупных промышленных предприятиях, проникают в де­ятельность правительственных учреждений. Разгосударствление делает возможным применение коммерческих методов управле­ния в государственных учреждениях. Методы управления культурой организации, отрабатываемые в коммерческих фирмах, постоянно находят применение в некоммерческих организациях.

***Специальные виды менеджмента***, такие, как муниципальный менеджмент, риск-менеджмент, университетский менеджмент, менеджмент уборки мусора, финансовый менеджмент, инвести­ционный менеджмент, инновационный менеджмент, реинжиниринг бизнеса, кризисное управление и пр., самостоятельно раз­виваются. Все виды специального менед­жмента имеют в большой мере прикладной характер, и их разви­тие в значительной мере опирается на обобщение практики уп­равления в соответствующих специальных сферах.

Переход индустриальных стран в постиндустриальный этап потребовал совершенствования современного управления. В связи с эти переходом произошли изменения в сфере бизнеса. Процессы стали более хаотичными, возросла неопределенность внешней среды. Национально замкнутые экономические системы уступили глобальным. Общество с относительно устойчивыми потребностями превратились в общества с изменчиваемыми потребностями.

Плоское сетевое управление уже не удовлетворяет современным требованиям. ***Виртуальный менеджмент*** разрушает старые линейные структуры и организует сетевые. При этом каждый работник становится *виртуальным ресурсом.* Становится возможным работа одновременно в нескольких организациях.

Появились черты виртуального менеджмента. Появляется особое управление виртуальными коллективами.

Изменилась и роль менеджера, теперь менеджер не выполняет старые функции управления, ему присуще новые характеристики:

* постоянный мониторинг процессов;
* менеджер должен предвидеть и упреждать последствия событий извне.
* Фокус работы наведен на потребителя – что мы можем продать покупателю, сегодня звучит так: что в действительности хочет потребитель и как это произвести и реализовать.

**\*Вопрос 24. Принципы, методы и функции управления персоналом в организации.**

***Персонал*** – это весь личный состав работающих, постоянные и временные специалисты и обслуживающие их деятельность рабочие и служащие, или совокупность всех человеческих ресурсов которыми обладает организация.

(РАГС) ***Управление персоналом*** представляет собой управленческое воздействие органов государственной власти, их руководителей, работников кадровых служб, направленное на поиск, оценку, отбор, профессиональное развитие персонала, его мотивацию к выполнению задач, стоящих перед организацией.

Принципы УП – основные правила, которым должен следовать руководитель и специалисты в процессе управления персоналом.

Общими принципами УП являются следующие принципы: научности, системности, перспективности, оперативности, простоты и др.

Частные принципы УП применяемые в различных странах мира принципы: пожизненного найма; консесуальное принятие решений; контроля исполнения заданий, основанного на доверии; воспитание через корпоративную культуру.

Управление персоналом как специфическая деятельность осуществляется с помощью различных методов воздействия на сотрудников. ***Методы*** УП – способы воздействия на коллективы и отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе функционирования организации. Выделяют три группы методов, применяемых в УП.

а) ***Административные*** методы ориентированы на такие мотивы поведения как осознанная необходимость дисциплины труда, чувство долга, стремление человека трудиться в определенной организации. Ам – это методы прямого воздействия: любой регламентирующий нормативный акт подлежит обязательному исполнению.

б) ***Экономические*** методы основаны на материальном стимулировании коллективов и отдельных работников на эффективное использование механизма управления. Методы носят косвенный характер.

в) ***Социально-психологические*** методы управления основаны на использовании социальных механизмов управления (система взаимоотношений в коллективе, участие работников в управлении, формирование групп, создание нормального психологического климата, моральное стимулирование).

**Функции** **управления персоналом** - основные направления деятельности, ориентированные на удовлетворение потребности организации в персонале. Пугачев В.П. на основе анализа отечественной и зарубежной литературы выделяет следующие функции:

* планирование персонала, определение потребности в количестве и качестве сотрудников;
* определение способов рекрутирования, привлечения персонала;
* - маркетинг персонала;
* подбор, оценка, отбор и принятие на работу;
* адаптация, обучение и повышение квалификации работников, их развитие;
* планирование карьеры, обеспечение профессионального продвижения роста работников;
* мотивация персонала;
* руководство персоналом;
* управление расходами на персонал;
* организация рабочих мест;
* обеспечение оптимального распределения работ;
* высвобождение персонала;
* освобождение персонала;
* кадровое делопроизводство; сбор, хранение, учет анкетных данных;
* управление информацией – оценка результатов деятельности и трудового потенциала персонала;
* контроль за персоналом, обеспечение дисциплины и организация порядка и тд.

**\*Вопрос 25. Методы оценки персонала государственной службы.**

Цель оценки – измерение эффективности работы. Ее можно представить как продолжение функции контроля.

Оценка результатов деятельности служит трем целям: административной, информационной, мотивационной. Административная функция оценки состоит в том, что каждая организация должна выявлять оценку труда своего персонала для принятия административных решений: о продолжении совместной работы или ее прекращении.

Предмет оценки – профессионально-квалификационные характеристики, степень участия в решении поставленных перед организацией задач, результаты труда, организаторские способности, личностные качества.

Традиционным методом оценки персонала является аттестация. Аттестация кад­ров — это проверка, определение соответствия деловой ква­лификации, уровня знаний и навыков работника, иных об­щественно значимых качеств занимаемой должности. Она направлена на улучшение качественного состава кадров (персонала) и эффективное их использование, рост служеб­ной и трудовой активности, предприимчивости, повышение ответственности работников всех уровней за порученное дело. Аттестационный процесс состоит из нескольких частей: аттестационное собеседование, текущий контроль в течении всего аттестационного периода, обсуждение сотрудником и руководителем работы в течении всего аттестационного периода. Итогом аттестационного процесса является вынесение оценки выполнения работником своих должностных обязанностей в течение аттестационного периода.

Оценка может быть вынесена с помощью нескольких методов:

* метод стандартных оценок – руководитель заполняет специальный аттестационный лист по стандартной шкале оценок);
* метод сравнительных оценок ( сравниваются сотрудники одного отдела);
* метод управления посредством установки целей ( сотрудник и его руководитель определяют цели сотрудника на определенный период, а через некоторое время руководитель оценивает выполнение каждой цели (в процентах) и всего личного плана (набора целей);
* 360 градусная аттестация (оценка сотрудника производится его руководителем, коллегами и подчиненными на основе заполнения форм);
* метод психологических тестов и программ оценки потенциала сотрудников (специалисты психологи с помощью тестов, заданий, упражнений оценивают личностные характеристики сотрудника, его потенциал);
* метод самооценки – сам аттестуемый оценивает свои профессиональные, деловые и личностные качества.

ФЗ «Об основах ГС РФ» в Статье 24:

1. Для определения уровня профессиональной подготовки и соответствия государственного служащего занимаемой государственной должности государственной службы, а также для решения вопроса о присвоении государственному служащему квалификационного разряда проводится его аттестация.

2. Аттестация проводится не чаще одного раза в два года, но не реже одного раза в четыре года.

3. Порядок и условия проведения аттестации устанавливаются федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

 К методам оценки можно отнести – подготовка рефератов, привлечение к подготовке проектов нормативных актов; деловые игры, «Центр оценки».

**\*Вопрос 29. Модели управления персоналом. Проблемы формирования российской модели управления персоналом.**

Рассматривая современные системы управления персоналом в странах с рыночной экономикой, становится очевидным, что все они строятся на основе двух базовых моделей, сложившихся в США и Японии.

**1. Первая базовая модель – модель «А»** - американская модель, называемая также жесткой, формальной, авторитарной, административной. Исторически более ранняя. Ей присуще черты менталитета американцев: индивидуализм, стремление к богатству, прагматизм и практицизм, протестанство.

**2. Вторая базовая модель – модель «Я» -** японская модель, **м**ягкая (или неформальная, социально-психологическая, органическая) модель. Основные черты менталитета отразились в особенностях японской системы управления: коллективизм, бережливость и практицизм, аккуратность, трудолюбие, патернализм, буддизм.

Разные принципы лежат в основе моделей: принцип индивидуализма и принцип коллективизма.

**3. Комбинированная модель**, которая в достаточно сбаланси­рованной форме сочетает в себе элементы и жесткой, и мягкой модели; при этом удельный вес элементов каждой модели может меняться в зависимости от типа преобладающего труда, мента­литета наемной рабочей силы и уровня управленческой культу­ры, которые характерны для данной организации или для данно­го предприятия.

Какую же модель управления организацией или предприяти­ем следует считать предпочтительной в отечественных условиях? Предпосылок как минимум три. Первая - это уровень развития управленческой культуры. Вторая - это культурно-образовательный уровень развития на­емной рабочей силы. И третья - это уровень развития технико-технологической базы производства. Все три предпосылки дей­ствуют одновременно и взаимно обусловлены.

Решая проблему, связанную с выбором модели управления и проведением соответствующих перемен, следует учитывать два подхода: а) стратегический (генеральный, долгосрочный); б) так­тический (избирательный, дифференцирующий, учитывающий конкретную специфику составляющих, рассчитанный на ближай­шую перспективу).

***Стратегический подход*** диктует выбор в пользу ***мягкой, не­формальной модели***. Это обусловлено следующими факторами:

1. На примере отдельных корпораций и стран, где последние десятилетия применяется мягкая модель, она наглядно показала не только свою эффективность, но и обеспечиваемые ею стабиль­но высокие показатели на протяжении длительного времени.

2. Мягкая модель хорошо работает в разных макроэкономи­ческих условиях. Она проявляет себя с лучшей стороны как в "классической" рыночной экономике со свободным формирова­нием экономических отношений между производителями това­ров и их потребителями (США), так и в жесткорегулируемом рынке с весьма активной ролью государства (Япония, ФРГ, Шве­ция) и даже при весьма высоком уровне монополизма.

3. Труд на предприятиях передовых отраслей, управленчес­кий и вообще любой творческий, исследовательский труд отно­сится к одному из наиболее сложных и наукоемких типов, харак­теризующихся большой долей в труде умственных, аналитических и слаборегламентируемых функций, которые могут выпол­нять только специалисты и руководители высокой квалификации. Это создало необходимые предпосылки для накопления и совер­шенствования некоторого собственного опыта управления по об­разцу мягкой, неформальной модели. Наличие такого опыта со­здает благоприятную почву для восприятия зарубежного и оте­чественного опыта применения мягкой модели в расширенном и углубленном варианте.

***Тактический подход*** к выбору модели не противоречит прин­ципиальным стратегическим соображениям, но требует учесть следующие моменты, характерные для периода перехода к мяг­кой модели управления.

1. Жесткая, формальная модель управления базируется на организационной структуре предприятия, а мягкая, неформаль­ная - на его микрокультуре. Приспосабливаясь к жесткой моде­ли, человек подчиняется ей и свою деятельность строит на основе регламентированных норм и внешних формализованных побу­дителей (стимулов), а входя в мягкую модель, он приобщается к определенной культуре, приняв и усвоив которую он действует на основе внутренних побудительных мотивов, не ограничива­ясь рамками регламентации и инструкций, а творчески раздви­гая их. Далеко не все работники данной организации или пред­приятия готовы работать в режиме мягкой модели управления. Переход к ней потребует достаточно длительного периода (на IBM он составил более 10 лет, в японских корпорациях - пример­но столько же). С учетом накопленного опыта он может быть су­щественно сокращен. Но так или иначе в переходный период бу­дут фактически сосуществовать и элементы мягкой модели, и эле­менты жесткой модели. Причем доля последних будет постепен­но убывать.

Жесткая, формальная модель подразумевает наличие и ши­рокое использование жестких должностных инструкций, каждо­дневных детальных заданий подчиненным; в сотрудниках поощ­ряется исполнительность. Жесткая модель по существу форми­рует и воспроизводит посредственность, притом она не оставля­ет места тем, кто не вписывается в ее структуры.

2. Мягкая, неформальная модель поощряет инициативу, ин­дивидуальность и творческий подход к делу, перед подчиненным ставятся лишь общие задачи, а определять пути их решения предоставляется ему самому; подчиненный владеет широкой произ­водственной информацией, что позволяет ему участвовать в по­становке самой задачи и выработке управленческих решений. Мягкая модель формирует и воспроизводит широко и гибко мыс­лящего работника универсального типа и, в свою очередь, не ос­тавляет места тем, кто не удовлетворяет его требованиям.

В реальном коллективе непременно находятся и работники сугубо исполнительского склада, и работники сугубо творческо­го склада. Любая из моделей будет хороша для одних и совер­шенно неприемлема для других.

**\*Вопрос 30. Сущность, виды, динамика организационных конфликтов.**

Различие людей во взглядах, несовпадение восприятия и оценок тех или иных событий достаточно часто приводят к спорной ситуации. Конфликтная ситуация – это противоречивые позиции сторон по какому либо поводу, стремление к противоположным целям, использование различных средств по их достижен ию, несовпадение интересов , желаний и т.д.

Субъектами К являются участники конфликтного взаимодействия, в качестве которых могут выступать отдельные личности, группы, организации.

Объектом конфликта становится то, на что претендует каждая из конфликтующих сторон, что вызывает их противодействие, предмет спора.

**Конфликт** – это наиболее острое противоречие между субъектами конфликта, способ его разрешения, возникающий в процессе взаимодействия субъектов конфликта и сопровождающийся, как правило негативными эмоциями.

Конфликт – борьба за ценности и претензии на определенный статус, власть, ресурсы в которой целями является нейтрализация, нанесения ущерба или уничтожение противника. (Л.Козер – американский специалист по соц. конфл.)

Конфликт – столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений и взглядов двух или более людей. (Бородкин, Коряк)

Конфликт = конфликтная ситуация + инцидент

В российской управленческой науке существует единогласный подход относительно признаков конфликта:

* наличие ситуаций, воспринимаемой участниками, как конфликтной;
* желание участников конфликта продолжить конфликтное взаимодействие до достижений своих целей;
* осознание конфликтного взаимодействия двух сторон третьей стороной.

Конфликты существуют только тогда, когда присутствуют все три признака.

**Виды конфликтов:**

1. По природе возникновения: социальные (между социальными группами), национальные, этнические, организационные, эмоциональные,;
2. Направленности действия: вертикальные, между различными уровнями иерархии, руководитель – подчиненный; горизонтальные, между руководителями одного уровня;
3. От количества участников: внутриличностные, межличностные, межгрупповые;
4. По степени выраженности: открытые, скрытые, потенциальные;
5. По способу разрешения: антагонистические (до победы), компромиссные (соглашение достигается путем взаимных уступок).
6. По функциям: конструктивные и деструктивные.

Особенностью *организационных* конфликтов является то, что они являются следствием организационного регламентирования деятельности личности: применение должностных инструкций, внедрения формальных структур управления организацией и др.

**Функции конфликта:**

 а) позитивная, ведет к разрядке напряженности между конфликтующими сторонами, сплачивает конфликтующие стороны, особенно если есть противоборство с внешней стороны;

 б) негативная, ведет к эмоциональным и материальным затратам, снижению дисциплины в организации, ухудшается морально-психологический климат, ущербу работе по достижении конечной цели. «Шлейф конфликта» – очень сложно восстанавливать взаимоотношения после конфликта.

**Динамика конфликта –** ход развития конфликта, его изменение под воздействием внутренних механизмов конфликта. Можно выделить ряд периодов и этапов:

1. период латентный (скрытый) – возникновение проблемы, осознание конфликта субъектами, попытка решить неконфликтными методами, возникновение предконфликтной ситуации;
2. период открытый, эскалация и кульминация конфликта – инцидент (действие), эскалация (неадекватная оценка, сужение разумной сферы), сбалансированное противодействие, завершение конфликта;
3. период постконфликтный – полная нормализация отношений.

**\*Вопрос 31. Объективные и субъективные причины возникновения конфликтов в организациях.**

Различие людей во взглядах, несовпадение восприятия и оценок тех или иных событий достаточно часто приводят к спорной ситуации. Конфликтная ситуация – это противоречивые позиции сторон по какому либо поводу, стремление к противоположным целям, использование различных средств по их достижению, несовпадение интересов, желаний и т.д.

Субъектами конфликта являются участники конфликтного взаимодействия, в качестве которых могут выступать отдельные личности, группы, организации.

Объектом конфликта становится то, на что претендует каждая из конфликтующих сторон, что вызывает их противодействие, предмет спора.

**Конфликт** – это наиболее острое противоречие между субъектами конфликта, способ его разрешения, возникающий в процессе взаимодействия субъектов конфликта и сопровождающийся, как правило, негативными эмоциями.

***Объективные причины конфликтов***:

* ограниченность ресурсов, подлежащих распределению;
* различия в целях, ценностях, методах поведения, уровне квалификации, образования;
* взаимозависимость заданий, неправильное распределение ответственности;
* плохие коммуникации.

Вместе с тем объективные причины только тогда являются причинами конфликта, когда сделают невозможным личности или группе реализовать свои потребности, заденут личные или групповые интересы. Реакция индивида во многом определяется социальной зрелостью личности, допустимыми для нее формами поведения, принятыми в коллективе социальными нормами и правилами.

***Субъективные причины конфликтов***:

*1. Организационно – правовые причины* конфликтов:

А) структурно – организационная, суть ее в том, что в некоторых организациях структура не позволяет решить все поставленные перед ними задачи;

Б) функционально – организационная, организация осуществляет неоптимальные функции взаимодействия с внешней средой и внутренней средой организации ;

В) личностно – функциональные причины связаны с несоответствием работника его квалификации, а также требованиям нравственного и этического характера;

Г) ситуативные причины связаны с неправильным принятием управленческого решения;

*2. Социально – психологические* причины конфликтов обусловлены факторами вступления субъектов в определенную социальную группу. Их подразделяют:

А) неудовлетворительные коммуникации в группе, что приводит к искажению и потери информации;

Б) несовпадение ролевого взаимодействия (старший, равный, младший);

В) неодинаковые подходы к решению проблем, недопонимание людьми, того, что они расходятся во мнении, разные подходы к одному событию, объекту;

Г) неодинаковая оценка событий, ситуаций, внутригрупповой фаворитизм.

*3. Личностные причины*:

а) психологическая неустойчивость – люди не терпят замечаний, возражений;

б) плохо развитая способность к эмпатии, чувству сопереживания, взаимопроникновения;

в) различная акцентуация личности;

г) несоответствие поведения субъектов их ожиданиям (желаемое, допустимое, нежелаемое, недопустимое поведение).

Знание причин возникновения конфликта позволяет их предупредить.

Существует несколько способов определения причин конфликтного поведения. Один из них метод картографии конфликта. Суть его состоит в графическом отображении составляющих конфликта, в последовательном анализе поведения участников конфликтного взаимодействия, в формулировании основной проблемы, потребностей и опасений участников, способов устранения причин, приведших к конфликту.

**\*Вопрос 32. Стратегия разрешения конфликтных ситуаций.**

 Существует три способа выхода из конфликта: насилие, разъединение, примирение.

 Предпосылки разрешения конфликта:

* достаточная зрелость конфликта;
* потребность субъектов конфликта к разрешению его и способность это осуществить;
* наличие необходимых средств и ресурсов (материальных, политических, человеческих) для разрешения конфликта.

Процесс разрешения любого конфликта складывается из трех этапов:

А) подготовительный (диагностика конфликта);

Б) разработка стратегии разрешения и выбор технологии;

В) непосредственная практическая деятельность по разрешению конфликта, реализация комплекса методов и средств.

Методы разрешения конфликта: негативные (победа одного над другим) и позитивные (единение).

Негативные методы включают в себя все виды борьбы, преследующие цель достижения победы одной стороной над другой: получение необходимой свободы действий, метод использования одной стороной в своих интересах резервов противника, выведение из строя управляющих центров противника, метод проволочки (выбор места и времени для нанесения решающего удара).

Позитивные методы: переговоры.

**Управление конфликтом** есть целенаправленное воздействие на процесс конфликта, обеспечивающее решение социально значимых задач.

Управление конфликтом - это перевод его в рациональное русло деятельности людей, осмысленное воздействие на конфликтное поведение социальных субъектов с целью достижения желаемых результатов; это ограничение противоборства рамками конструктивного влияния на общественный процесс.

Управление конфликтом включает в себя:

* прогнозирование конфликта;
* предупреждение одних и вместе с тем стимулирование других;
* прекращение и подавление конфликтов;
* регулирование и разрешение.

Активное вмешательство в возникший конфликтный процесс может приобретать разнообразные формы: регулирование конфликта, подавление и разрешение.

Регулирование конфликта - это действие управляющего субъекта с целью смягчения, ослабления или перевода его в другое русло и на другой уровень отношений. Проблема регулирования конфликта - это проблема ограничения его негативного влияния на общественные отношения и перевода в общественно приемлемые формы развития и разрешения.

**Этапы регулирования конфликта:**

* признание и выявление как реальности;
* легитимизация конфликта;
* институционализация и рационализация конфликта;
* ослабление его и перевод в другое русло и на другой этап.

Подавление конфликта - насильственное устранение одной или обеих сторон без ликвидации причин и предмета противоборства. Самый неприемлемый метод борьбы с конфликтом.

Компромисс - самый удачный способ регулирования конфликта. Он означает, что все конфликтующие стороны ищут решение проблемы, основанное на взаимных уступках. Этот стиль наиболее эффективен в тех ситуациях, когда оба противоборствующих субъекта хотят одного и того же, но уверены, что одновременно их желания невыполнимы.

Позитивный метод урегулирования конфликта - переговоры.

Переговоры - это совместное обсуждение конфликтующими сторонами с возможным привлечением посредника спорных вопросов с целью достижения согласия. Они выступают некоторым продолжением конфликта и в то же время служат средством его преодоления. В том случает, когда делается акцент на переговоры как часть конфликта, их стремятся вести с позиции силы. Если же переговоры понимаются именно как средство урегулирования конфликта, то они приобретают форму честных, открытых дебатов, рассчитанных на взаимные уступки.

 **Общие рекомендации по решению конфликтной ситуации** могут быть сведены к следующему:

1. *Признать существование конфликта*, т.е. признать наличие противоположных целей, методов у оппонентов, определить самих этих участников.

2. *Определить возможность переговоров*, целесообразно договориться о возможности проведения переговоров и уточнить с посредником или без него, каким именно посредником.

3. *Согласовать структуру переговоров*. Определить, где, когда и как начнутся переговоры.

4. *Выявить круг вопросов, составляющих предмет конфликта.* Основная проблема состоит в том, чтобы определиться в совместно используемых терминах, что является предметом конфликта, а что нет.

5. *Разработать варианты решений*. Стороны при совместной работе предлагают несколько вариантов решений с расчетом затрат по каждому из них, с учетом возможных последствий.

6. *Принять согласованное решение.*

7. *Реализовать принятое решение на практике.* Если процесс совместных действий заканчивается только принятием проработанного и согласованного решения, а дальше ничего не происходит и не меняется , то такое положение может явиться детонатором других, более сильных и продолжительных конфликтов.

**\*Вопрос 33. «Public Relations» как функция управления. Создание службы PR в органах государственной власти и муниципального управления.**

 Многие элементы современных ПР берут свое начало у истоков человеческой цивилизации. Отношения с общественностью являлись **частью системы управления** обществом с начала его появления.

Впервые PR в 1807 году употребил как термин Джеферсон в обращении к Конгрессу. Спустя сто лет ПР начинают обретать более современные и широкие очертания. В 1903 году Айвили прочитаны первые лекции по ПР В 1923 году им была написана первая книга по основам ПР. Значение ПР возросло в современных условиях. Растущий динамизм, изменчивость и неопределенность деловой среды, стремительное увеличение числа источников, участников и предметов информационного обмена, интенсификация международных коммуникаций обуславливает необходимость установления и ведения устойчивых информационных связей с партнерами, потребителями, СМИ, органами власти, инвесторами, занятыми, для мониторинга и прогнозирования событий, для своевременной и адекватной реакции на них.

 Существует множество определений ПР. Приведем лишь некоторые.

 ПР – это управленческая деятельность по достижению гармонии интересов фирмы и ее социальной среды на основе правдивой информации.

 ПР – наука и искусство достижения гармонии посредством налаживания взаимоотношений основанного на правде и полной информированности.

 ПР – самостоятельная функция менеджмента по установлению и поддержанию коммуникаций между организацией и общественностью.

 **Принципы ПР:**

* принцип открытости информации. Опережение в интерпретации событий;
* принцип демократичности. Субъекты общественных отношений реализуют свои права путем гражданской инициативы;
* принцип альтернативизма. Многосубъектность порождает неисчерпаемость управленческих альтернатив;
* принцип гражданского консенсуса. Взаимопонимание, согласие;
* принцип технологичности.

Паблик Рилейшнз формируются в самостоятельную функцию менеджмента по установлению и ведению коммуникаций организации с внешней и внутренней общественностью.

 **Цели и задачи ПР**.

 *Цель* – формирование социальной политико-психологической среды благоприятной для успеха фирмы. Продвижение через ПР акции (от 50 до 100).

Задачи ПР:

1. *Позиционирование* – создание эффекта узнаваемости клиента, образа, содержательных характеристик объекта. Необходимо неоднократное напоминание, поскольку это физиологическая особенность человека;

2. Возвышение имиджа – дистанцирование;

3. Занижение имиджа – обычно с помощью СМИ;

4. Отстройка от конкурентов – завышение имиджа на фоне конкурентов;

5. Контрреклама – отмыв, возвышение «случайно уроненного».

Система функций современного ПР – менеджера:

* аналитико – прогностическая – анализ, прогнозирование тенденций, исследования;
* коммуникативно-методическая – консультации по налаживанию отношений с общественностью и занятыми;
* организационно-управленческая – обеспечение целей организации, выработка мер, процессов, процедур управления, организация и проведения активных акций различного уровня, встреч, конференций, выставок и представительств;
* информационно-коммуникативная.

Паблик Рилейшнз становятся новой, пятой составляющей комплекса маркетинга, дополнив «продукт», «цену», «распространение», «продвижение». Паблик Рилейшнз приобретают в развитых странах статус самостоятельной сферы знаний и практической деятельности.

**Качественные уровни ПР**:

1. *Информация.* Клиент ознакомлен с некой информацией, но нет оснований считать, что он ее запомнил, а его эмоциональная оценка этой инфо произвольна, случайна. В то же время при повторном знакомстве с этой инфо есть основание считать, что клиент отнесется к ней как к узнаваемой.
2. *Информация + заданная эмоция.* Клиент ознакомлен с некоторой инфо, и вероятно разделяет данную ей оценку, скорее всего, запомнит ее, чем не запомнит.
3. *Информация + заданная эмоция + готовность к действию..* Клиент ознакомлен с некоторой инфо, искренне разделяет ее и готов транслировать ее и не возражает действовать аналогично другим клиентам.
4. *Бездумная готовность к действию.* Клиент ознакомлен с некоторой инфо, искренне разделяет ее и готов транслировать и даже отстаивать действием поступаясь иными благами и предложениями.

Первые два уровня – реклама

Третий и четвертый уровень – хорошо спланированная ПР акция .

Четвертый уровень используют священники в своей деятельности.

Широкие группы общественности становятся важнейшим объектом коммуникаций организации. Это уже не только потребители, но и занятые, государственные организации, местные жители, профессиональные ассоциации, финансовые институты и инвесторы, а также общественность страны и международная общественность.

 **Создание службы PR в органах государственной власти и муниципального управления.**

Главной целью реформирования государственной службы является принципиальное изменение характера взаимоотношений органов государственной власти федерального и регионального уровня с гражданами, социальными группами, предприятиями и фирмами, переход от прямого давления, использования силовых методов к управлению на основе правовых и финансовых механизмов, созданию условий для свободной деятельности людей.

На практике госслужба, как правило, замкнута в узкокорпоративных рамках, реальный механизм взаимодействия с общественностью отсутствует. Это ведет к деградации, постоянному отчуждению людей от власти.

Таким образом, проблемы анализа состояния, условий обеспечивающих доверие граждан к институтам власти, работе аппарата государственной службы, разработка моделей и механизмов превращения государственной службы в открытую систему, отзывчивую к нуждам и запросам граждан, и формированию с этой целью служб PR представляются как очередные задачи для практики реформирования госслужбы.

Направления деятельности служб PR в органах государственной власти:

* установление, поддержание и, расширение контактов с гражданами и организациями;
* информирование общественности об осуществлении принимаемых решений;
* изучение общественного мнения (социально – политический мониторинг);
* анализ общественной реакции на действия должностных лиц и органов государственной власти в целом;
* прогнозирование общественного политического процесса;
* обеспечение организации аналитическими прогнозными разработками;
* формирование благоприятного имиджа госслужбы.

Особо можно отметить необходимость на настоящем этапе формирование имиджа госслужбы и руководителей органов государственной власти от Президента РФ, региональных лидеров и конкретного чиновника. Задача многоаспектная. Ведь образ госслужбы ассоциируется с конкретным лицом, чиновником.

Организационное оформление службы связей с общественностью, ее структура определяется в первую очередь той функциональной нагрузкой, которая необходима для выполнения ее задач. Можно выделить следующие функции: аналитическая, планирование, координирующая, административная, производственная.

Структурными единицами службы PR в органах государственной власти могут быть: аналитико-прогностический отдел, отдел связи с прессой, отдел связи с общественностью, консультационно-методологичекий отдел, группа мониторинга средств массовой коммуникации, группа социально-психологического консультирования, группа подготовки и продвижения оперативных материалов в прессе и т.д.

Следует отметить и такой аспект PR в органах государственной власти как лоббирование. Это механизм воздействия на процесс принятия решения государственными законодательными органами со стороны деловых кругов, профсоюзов, общественных организаций и многих слоев населения.

В 1998 году постановлением Губернатора Ставропольского края введено требование создания таких служб в органах государственной краевой власти. Однако дальше введения должности пресс-секретаря и помощников глав по связям с общественностью дело не продвинулось.

**\*Вопрос 37. Развитие науки и практики управления в России. Проблемы формирования российской модели Г и М управления.**

Менеджмент в любой сфере, в том числе и в государственной службе, подвержен изменениям. Основной тенденцией изменения менеджмента в государственной службе в настоящее время стало перенесение управленческих методов, технологий и приемов из коммерческой сферы в государственную. Подходы и технологии менеджмента, отработанные в коммерческих фирмах, достигших успеха, внедряются в практику управления других, в том числе государственных, организаций. С точки зрения менеджмента сти­раются границы между коммерческими и некоммерческими орга­низациями, так как большинство подходов и приемов успешного менеджмента коммерческих организаций актуальны и для госу­дарственных организаций.

Особенно ярко новая модель управления проявляется в тех областях, где требуются новые подходы, где изменение окружа­ющей среды заставляет постоянно искать решения возникающих задач. В России эта тенденция усиливается в связи с тем, что в целом система государственного управления трансформируется от преимущественно командно-административных методов к преимущественно экономическим. Однако в тех сферах государ­ственной службы, где преобладают рутинные функции и реше­ние повторяющихся стандартных задач, доминируют и традици­онные, бюрократические методы управления. Более того, авто­ритарное управление в этом случае оказывается наилучшим.

Трансформация менеджмента в государственной службе

|  |  |
| --- | --- |
| Традиционная модель | Новая модель |
| Авторитарное управление | Менеджмент участия |
| Монополия по предоставлению услуг | Соревнование, конкуренция по предоставлению услуг |
| Человек - помеха в деятельности | Человек - клиент, потребитель услуг |
| Механизм бюрократии | Механизм рынка |
| Соблюдение правил и процедур | Ориентация на цели и миссию |
| Борьба с проблемами | Предотвращение проблем |
| Измерение затрат | Измерение результатов |
| Бюрократический контроль | Общественный контроль |

По мере развития альтернативных возможностей осуществ­ления функций государственной службы, по мере приватизации и разгосударствления постепенно разрушается монополия госу­дарственных учреждений на предоставление определенных услуг населению. Особенно ярко это видно на примере муниципальных служб, когда все большее число муниципальных услуг переходит с государственной на частную основу; это относится и к эксплуа­тации жилого фонда, и к уборке мусора, и к строительству дорог, и к оказанию услуг связи.

Традиционная бюрократическая система управления начина­ет постепенно замещаться новой, в которой присутствуют эле­менты рыночных механизмов. В связи с этим человек уже не рас­сматривается как помеха в деятельности государственной служ­бы, а все в большей мере начинает восприниматься как клиент и потребитель услуг. Государственная служба, особенно на муни­ципальном уровне, постепенно превращается в сферу специфи­ческих услуг.

Ключевой характеристикой успешного менеджмента в госу­дарственной службе становится ***инновативность.*** В практику ра­боты государственных учреждений проникает технология создания команд — гибких временных творческих групп, ориентиро­ванных на создание нового или совершенствование старого "про­дукта". Создание инновационного потенциала в рамках государ­ственного учреждения становится залогом его успешной деятель­ности. Для создания инновационного потенциала необходимо на каждом уровне управления стимулировать эксперименты, новые начинания, творческое заимствование продуктивных идей, так называемые "быстрые старты", ориентировать инновационную стратегию скорее на развитие "шаг за шагом", чем на глобаль­ный технологический прорыв.

Новая модель управления в государственной службе предус­матривает постоянное обучение и повышение квалификации, тщательный отбор персонала, предоставление гарантий занятос­ти. Адаптивность организации достигается с помощью относи­тельной стабильности коллектива, обладающего общими ценно­стями и общим видением. В процессе становления новой модели управления изменяется и роль персонала. ***Инвестиции в челове­ческий капитал*** приобретают такую же важность, как и инвести­ции в основные фонды. Обязательным становится непрерывное обучение персонала, прежде всего технике решения проблем.

**\*Вопрос 40. Государственная служба как социальный институт: сущность, принципы и функции государственной службы.**

 Как социальный институт госслужба - исторически сложившаяся, устойчивая форма организации совместной деятельности лиц, находящихся на службе государства. Своими истоками госслужба уходит в социальную природу.

Выступая элементом общественной структуры ГС имеет ряд особенностей присущих ей как социальному институту.

Во-первых, она представляет только свойственную ей сферу профессиональной деятельности со всем своим содержанием, формами и методами.

Во-вторых, ГС как связующее звено между государством м гражданином, призвана защищать права и интересы граждан.

В-третьих, ГС это своеобразная форма отражения общественных связей и отношений, показатель степени гуманности.

В-четвертых, ГС имеет социальную ориентацию, направленную на приближение конституционного идеала правового, демократического государства.

Социальная природа, смысл и назначение ГС предопределяют соответствующие функции:

* функция социальной организации (как образец организации);
* ф-я социальной коммуникации – через каналы ГС изучается общественное мнение, отношение граждан к различным государственным правовым актам;
* ф-я социальной информации – аппарат носитель информации;
* ф-я контроля – управленческий контроль за деятельностью органов госаппарата;
* ф-я регулирования – от имени государства ГС регулирует отношения в сфере труда, собственности, жилья;
* воспитательная функция – утверждает в сознании граждан мир и согласие, добро и справедливость.

**Госслужба** - это профессиональная сфера деятельности госслужащих как особой социальной группы общества. Она является важным социальным институтом и обладает рядом свойств, позволяющих ей быть стержнем обеспечения полномочий госорганов.

**Принципы ГС** Они изложены в ст. 5 ФЗ от 31 июля 1995 года «Об основах государственной службы РФ». Госслужба основана на принципах:

1. *Верховенства Конституции РФ и ФЗ над иными нормативно-правовыми актами, должностными инструкциями при исполнении госслужащими должностных обязанностей и обеспечении их права*. Этот принцип является всеобщий и не имеет каких либо исключений. Это ранг конституционного принципа ч.2 ст.4 Конституции РФ.

2. *Приоритета прав и свобод человека и гражданина, их непосредственного действия: обязанности госслужащих признавать, соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина.* Человек, его права и свободы, их непосредственное действие признается Конституцией РФ (ст. 2,12)

3*. Единства системы госвласти, разграничения предметов ведения между РФ и субъектами РФ.* Этот принцип непосредственно вытекает из федеративного устройства страны, которое основывается на государственной целостности, единстве системы госвласти.

4. *Разделение законодательной, исполнительной и судебной власти*.

5*. Равного доступа граждан к госслужбе в соответствии с о способностями и профессиональной подготовкой*. Из этого вытекает, что при поступлении и прохождении ГС запрещена всякая дискриминация по признакам пола, социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности.

6. *Обязательности для ГС решений, принятых вышестоящими органами и руководителями в пределах их полномочий и в соответствии с законодательством РФ.*

7. *Единства основных требований, предъявляемых к ГС.* Эти требования едины для всех госслужащих независимо от уровня власти, в том числе квалификационные разряды и т. д.

8. *Профессионализма и компетентности госслужащих.* Этот принцип обязывает госслужащих владеть процедурой деятельности органы государственной власти, знать свои права и обязанности.

9. *Гласности в осуществлении госслужбы.* Впервые закон обязывает госслужащих предоставлять информацию. То есть каждый имеет право ознакомления с документами и материалами, непосредственно затрагивающими его права и свободы.

*10. ответственности госслужащих за подготавливаемые и принимаемые решения, неисполнение либо ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей.*

*11. внепартийности ГС; отделения религиозных объединений от государства.* Закон объявляет «политику вне госслужбы», не допускает создания партийных организаций в органы государственной власти, защищает госслужащих от влияния и контроля со стороны политических партий.

*12. Стабильности кадров госслужащих в государственных органах.* Профессиональная стабильность и устойчивость служебного положения является необходимым в интересах аппарата и самого госслужащего.

Функции ГС как социальной организации; социальной коммуникации; социальной информации; контроля; регулирования; воспитательная;

 **Функции** ГС как социального института:

1. производство государственных социальных услуг: образование, воспитание, правовая защита, безопасность;
2. реализация прав интересов и свобод граждан;
3. эффективное решение социальных задач государства;
4. регулирование и разрешение социальных конфликтов;
5. регулирование социального статуса госслужащих.

 **\*Вопрос 41. Основные направления становления и реформирования государственной службы в России.**

Направления реформирования ГС:

- усиление системности госслужбы (далее - ГС);

- усиление законности и правопорядка, борьба с коррупцией;

- укрепление вертикали власти, создание управленческих команд, повышение эффективности через усиление контроля за функционирование ГС.

преодоление бюрократизма в ГС;

- использование адаптированного зарубежного опыта и опыта предшествующих лет в повышении эффективности госслужбы.

 Отправной точкой реформирования ГС – принятие Конституции 1993 года. Можно условно разделить на три этапа:

1. Этап с 1993 г. по 1995 г. создание предпосылок и принятие ФЗ о ГС.
2. Этап с 1995 г. реализация ФЗ, обрастание его соответствующими правовыми актами, федеральными законами, Указами Президента РФ, законами субъектов Федерации по вопросам ГС. Создание правового механизма реализации базового ФЗ.
3. Подготовка к принятию Кодекса ГС.

Одновременно идет работа по внесении изменений и дополнений в ФЗ в такие главы как, квалификационные требования, правовой статус госслужащих.

Как показала практика реализации ФЗ от 31 июля 1995 года, он не решил ряда современных задач, стоящих перед Российским государством. В нем не нашли отражение такие важнейшие проблемы, как регулирование взаимосвязи между федеральной ГС и ГС субъектов Федерации. Это противоречит одной из основ конституционного строя России – государственной целостности и единства системы государственной власти.

Кроме того, в ФЗ не получили достаточной проработки вопросы ответственности госслужащих.

Предусмотренный Законом федеральный орган по вопросам ГС в форме Совета по вопросам ГС при Президенте РФ не работает.

Противоречивое положение усугубляется также тем, что сохранено регулирование отношений ГС трудовым законодательством.

Основная проблема – нет концепции реформы ГС, нет органа по ее осуществлению.

**\*Вопрос 42. Современная государственная кадровая политика: сущность, принципы, приоритетные направления развития.**

 Факторы сложной кадровой ситуации: форсированный рост численности госслужащих, отсутствие системы подбора кадров на ГС, слабая профессиональная подготовка, дефицит компетентности значительной части госслужащих, старение и феминизация кадров ГС, коррупция на госслужбе.

 Под **государственной кадровой политикой** понимается общий курс и последовательная деятельность государства по формированию требований к госслужащих, по их подбору, подготовке и рациональному использованию с учетом состояния и перспектив развития госаппарата, прогнозов о количественных и качественных потребностях в кадрах госслужащих.

 Суть ГКП состоит в привлечении, закреплении и адекватном использовании на ГС высококвалифицированных специалистов.

 **Главная цель ГКП –** формирование такого кадрового потенциала, который в профессиональном, квалификационном и деловом отношении позволял бы обеспечивать эффективное функционирование и развитие госаппарата.

 В ходе реализации ГКП государство должно создать реальные возможности равного доступа граждан к госслужбе, проявления каждым госслужащим своих способностей, реализацию своих интересов и личных планов.

 **Принципы ГКП:**

**-** принцип законности;

* принцип опоры на все слои общества и равного доступа граждан на ГС;
* принцип соблюдения ограничений в условиях найма на ГС. В ФЗ отмечены три момента относящихся к личности претендента на государственную должность: возраст (18-60 лет), гражданство и состояние здоровья;
* принцип уважения конституционных прав граждан, конфиденциальности вопросов их частной жизни;
* принцип стабильности кадров.

Решающим критерием становится личность и ее достоинства, а важнейшим принципом - принцип подбора кадров по профессиональным, деловым и морально-этическим качествам.

В законе «Об основах государственной службы в РФ» подчеркивается, что замещение государственной должности на государственной службе осуществляется в соответствие с квалификационными требованиями, с учетом уровня профессионального образования, стажа и опыта работы, знания Конституции РФ, федеральных законов, нормативно-правовых актов субъектов РФ. Поэтому в последнее время уделяется пристальное внимание образованию государственных служащих.

Здесь можно применить закон Вудро-Вильсона. Его суть - при уходе после выборов 1-го лица, меняется вся его команда. Отсюда - первые 6 мес. после выборов работа в органе ГС затихает.

Приоритетные направления развития ГКП:

1. сдерживание роста абсолютной численности госслужащих, приведение в соответствие с избранной моделью государственного управления;
2. обеспечение стабильности кадрового состава в сочетании с его целенаправленным обновлением;
3. нормализация показателей структуры кадров ГС по возрастному, и половому признаку (привлечение молодежи и повышение удельного веса женщин на руководящих должностях;
4. обеспечение объективной и комплексной оценки профессиональных качеств госслужащих;
5. обеспечение однородности кадрового состава по уровню профессиональной подготовки;
6. обеспечение условий продвижения на госслужбе, формирование кадрового резерва на выдвижение, проведение стажировок, ротация кадров.

**\*Вопрос 43. Кадровое планирование: задачи, методы, технологии.**

Планирование персонала решает задачи обеспечения организации рабочей силой необходимого количества и качества для выполнения стоящих перед ней задач.

Содержание планирования персонала:

* планирование потребности в персонале;
* планирование привлечения персонала;
* планирование высвобождения или сокращения персонала;
* планирование мотивации и стимулирования;
* планирование адаптации;
* планирование обучения;
* планирование карьерного развития;
* планирование расходов на персонал.

Этапы планирования:

* анализ и оценка имеющихся ресурсов (по возрасту, полу, стажу, уровню квалификации, перечню выполняемых задач, характеру занятости, режиму труда);
* прогноз потребностей в персонале (в целом по организации, по подразделениям, специальностям);
* разработка конкретных планов и программ по формированию и развитию персонала.

**Методы планирования:**

* экстраполяции (обращение к прошлому опыту);
* экспертных оценок (использование мнений специалистов для определения потребности в ресурсах);
* балансовый метод (основывается на действии балансового равновесия, т.е. трудовых ресурсов должно быть поставлено столько, сколько требуется организации);
* математических моделей (состоит в использовании сложных математических формул, которые позволяют использовать и методы экстраполяции и методы экспертных оценок. Метод имеет возможность более точно определить потребность в персонале).

**Виды технологий :**

* + информационные – обеспечивают информацию о подготовке кадров;
	+ внедренческие – технологии обновления организации;
	+ обучающие – технологии подготовки и переподготовки кадров.

**\*Вопрос45. Карьерная стратегия и тактика государственного служащего.**

**Карьера** – активное продвижение человека в освоении и совершенствовании способа жизнедеятельности, обеспечивающее ему устойчивость в потоке социальной жизни. Виды карьер: внутренняя (в самом человеке, внешняя (изменение ролевого статуса).

Маршруты карьеры: профессиональная, должностная, внеслужебный маршрут.

По темпам можно различить карьеру медленную (8-10 лет), скоростную (2-3 года) и десантная.

Для осуществления карьерного процесса необходимы соответствующие ресурсы:

* способ деятельности (знания, умение, опыт, способности);
* природа человека, что в нем заложено;
* базовый ресурс – профессиональный опыт;
* валеологический ресурс – здоровье, т.е. способность эффективно действовать в постоянном напряжении;
* организационно нравственный ресурс.

Карьерная среда: общая (внеслужебная, семья, близкое окружение); служебная (организационные структуры, социально-правовые отношения).

**Принципы карьерной стратегии**:

1. Принцип непрерывности – ни одна достигнутая цель не может являться основанием для остановки. Любое замедление требует дополнительных ресурсов, а они ограничены.

2. Принцип осмысленности – совмещение своего смысла жизни со смыслом службы;

3. Принцип соразмерности – не бежать впереди паровоза. Служебная среда может вытолкнуть.

4. Принцип маневренности – пропусти того, кто обгоняет, знать возможные препятствия и объездные пути, предвосхищать кризисные ситуации;

5. Принцип экономичности – карьерная лестница разбита на 8 этапов а ресурсы ограничены;

6. Принцип «зажженной свечи» - надо уметь себя преподносить.

Большую роль в плане служебного роста имеет плани­рование карьеры служащего. Как организационная мера плани­рование карьеры включает в себя ряд последовательных шагов: оценку перспективных кадров, создание их резерва, меры по повышению квалификации, движение кадров по горизонтали и верти­кали. осуществление других кадровых процедур, позволяющих служащему успешно решать свои профессиональные и жизненные задачи.

В целях профессионального развития и служебно-должностного продвижения в кадровых органах разрабатываются программы развития карьеры. Они обычно подразделяются на программы обу­чения и программы предоставления консультационных услуг слу­жащим. Общей целью этих программ является сочетание потреб­ностей работника в служебном продвижении с текущими и по­тенциальными возможностями государственного учреждения предоставить ему более высокую должность, присвоить соответст­вующее звание или разряд. Говоря о ценности программ обучения, отечественные и ино­странные специалисты государственной службы отмечают, что они полезны для служащих только тогда, когда регулярно предлагают­ся, доступны практически всем нуждающимся в повышении квали­фикации, постоянно модифицируются в соответствии с новыми достижениями в содержании и методике подготовки кадров.

Не менее ценными являются программы предоставления консультационных услуг служащим в интересах их профессио­нального развития и служебно-должностного продвижения. Такие программы дают возможность работникам решить следующие за­дачи:

* сформулировать цели карьеры на государственной службе;
* получить информацию об открывающихся вакантных местах и квалификации работников, необходимой для их занятия;
* уяснить условия, в соответствии с которыми квалифицирован­ные служащие могут претендовать на эти места;
* вести осмысленный диалог с руководителями и работни­ками кадровых органов о перспективах своей служебной карь­еры .

В рамках действующего законодательства и в пределах компетенции того или иного органа (должности) осуществляется организационное, подзаконное административное регулирование карьеры. Организационные действия не нуждаются в издании специальных юридических актов и проводятся в порядке текущей, прежде всего, управленческой деятельности. Они могут выражаться:

1. в инспектировании должностных лиц по вопросам, касающимся управления карьерой;
2. в организации подготовки служащих по вопросам карьерного продвижения;
3. в индивидуальных собеседованиях руководителей со служащими из резерва на должностное выдвижение или имеющими карьерные интересы;
4. в консультациях, проводимых кадровыми службами по организации карьеры;
5. в привлечении специалистов к управленческой деятельности;
6. в разработке карьерных прогнозов, программ, планов, методических рекомендациях и т.д.

**\*Вопрос 46. Система федеральной государственной службы РФ: проблемы управления и развития.**

Федеральная служба - административная (аппаратная) деятельность по обеспечению полномочий федеральных государственных органов. С организационной точки зрения она выступает как административно-управленческая система, объединяющая аппараты трех ветвей госвласти.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Система федеральной государственной службы  |  |
| ГС законодательной власти | ГС исполн. Власти | ГС судебной власти |
| ГС Совета Федерации ФС  | ГС Президента  | ГС Конституц. суда  |
| ГС Государственной Думы  | ГС Правительства  | ГС Верховного суда  |
|  | ГС фед. министерств и ведормств | ГС Высшего Арбитражного Суда  |
|  | ГС Центральной избирательной комиссии  | ГС Ген. Прокуратуры  |
|  | ГС Счетной палаты РФ |  |

В мае 2000 года Указом Президента РФ, в целях обеспечения реализации своих полномочий, повышения эффективности деятельности федеральных органы государственной власти и совершенствования системы контроля за исполнением их решений образованы федеральные округа. Цель их создания – координация деятельности федеральных органов и ведомств на местах, укрепление вертикали власти. Полномочия госслужащих федеральных округов распространяются только на федеральных служащих.

Основной проблемой управления федеральной ГС является отсутствие федерального органа управление. Статья 26 ФЗ «Об основах ГС РФ» таким органом именует Совет по вопросам государственной службы при Президенте Российской Федерации. Совет по вопросам государственной службы при Президенте Российской Федерации образован Указом Президента РФ от 1 декабря 1995 г. N 1208. Его задача - координация деятельности по реализации задач госслужбы, вытекающих из ФЗ.

 Однако во-первых, Совет не является органом управления по своему статусу, во-вторых он не работает. Нет взаимодействия между структурами ГС в системе федеральной ГС. Поэтому управление ГС на федеральном уровне идет в ведомствах.

 Вместе с тем, во Франции два ведомства занимается вопросами ГС, в том числе Министерство госслужбы.

Особенность системы федеральной ГС - некоторая бессистемность и беспорядочность.

Слабосистемные - службы Президента и Конституционного суда. Здесь часть подразделений объединена в администрацию - у Президента и в центральный секретариат - в Конституционном суде. Они систематизированы и имеют двойное подчинение. Но имеются часть подразделений, которые функционируют автономно и подчиняются только политическому руководству.

Для повышения системности можно ввести реестр должностей «В» и закрепить его в соответствующем законе.

Говоря о проблемах системы ГС можно отметить:

* несовершенство законодательства, неопределенность полномочий;
* в структуре ГС слабы горизонтальные связи.

Если развита законодательная база в системе исполнительной власти, то она слаба в системе законодательной власти и нет в системе судебной власти.

**\*Вопрос 47. Должности государственной службы: понятие, классификация, правовой статус.**

**Должность** - установленная социальная роль, выполняемая человеком в государственных, общественных, частных организациях, предприятиях и учреждениях. Гос. должность – это часть организационной структуры госоргана, обособленная и закрепленная в официальных документах, соответствующей части компетенции госоргана, переданная лицу – госслужащему с целью ее практического осуществления. ГД, замещаемые госслужащими, составляют институт ГС. В государственном аппарате должность служит связующим звеном между государством, структурой и компетенцией органа, с одной стороны и госслужащим с другой стороны.

Способ замещения ГД- выборное назначение, конкурсное, прием.

**ГД** - должность в федеральных органах государственной власти, органах государственной власти субъектов РФ, а также в иных государственных органах, образуемых в соответствии с Конституцией РФ, с установленным кругом обязанностей по выполнению и обеспечению полномочий данного государственного органа, денежным содержанием и ответственностью за исполнение этих обязанностей.

**Типология государственных должностей:**

|  |
| --- |
| *Категория «А»* - ГД РФ, субъектов РФ - направленные на непосредственное исполнение полномочий госорганов - Президент Российской Федерации, Председатель Правительства Российской Федерации, председатели палат Федерального Собрания Российской Федерации, руководители органов законодательной и исполнительной власти субъектов Российской Федерации, депутаты, министры, судьи и другие (уровень принятия решений, политэлита); |
| *Категория «Б»* - ГД РФ, субъектов РФ – направленные на непосредственное обеспечение исполнения полномочий лиц, замещающих должности категории «А» - секретариат, консультанты, рук. пресс-службы (замещаются по личному решению патронов);  |
| *Категория «В»* - ГД – направленные на исполнение и обеспечение полномочий государственных органов – руководители управлений, департаментов, отделов. |

Перечень государственных должностей категорий "А", "Б" и "В" дается в Реестре государственных должностей в Российской Федерации.

**Классификация ГД –** распределение указанных должностей по группам с определением требований к ним и по специализациям.

|  |  |
| --- | --- |
| По группам государственных должностей: | высшие (5 группа)главные (4 группа)ведущие (3 группа)старшие (2 группа)младшие (1 группа) |

Общий статусдолжности разделяется на: социальный (отношение с вышестоящими служащими и населением), организационный и правовой.

 **Правовой статус ГД –** объем полномочий, функции, права, обязанности, основные формы их реализации, ответственность должностного лица за исполнение своих обязанностей, установленное денежное содержание.

В качестве существенного элемента правового статуса ГД ФЗ от 31 июля 1995 г. называет – установленный круг обязанностей.

 Материальные основания статуса ГД включают не только денежное содержание, но и все расходы связанные с предоставлением льгот, гарантий, пенсионным и медицинским обеспечением.

**Требования к должности:**

-уровень проф. образования с учетом группы и специализации;

- государственных должностей государственной службы;

- стаж и опыт работы по специальности;

- уровень знаний Конституции РФ, федерального законодательства и т.д., применительно к соответствующим должностным обязанностям.

**\*Вопрос48. Государственный служащий. Понятие, классификация, правовой статус.**

**Государственный служащий** - это гражданин РФ в возрасте не моложе 18 лет, владеющий государственным языком и имеющий профессиональное образование, исполняющий обязанности по государственной должности государственной службы за денежное вознаграждение.

В соответствии с ФЗ от 31.07.95 п.1. ст.1. ГД категории «А» не входят в состав ГС, следовательно лица, замещающие эти должности не являются госслужащими.

**Классификация государственных служащих:**

|  |  |
| --- | --- |
| Основание классификации | Группы государственных служащих |
| 1. по ветвям государственной власти | Гос. служащие: законодательной,исполнительной, судебной власти |
| 2. по уровням государственной власти | Гос. служащие: федеральных,региональных, районнныхместных органов власти |
| 3. по категориям государственных должностей государственной службы | государственные служащие:«срочники» (категория «Б»)карьерные (категория «В») |
| 4. по группам государственных должностей | высшие (5 группа)главные (4 группа)ведущие (3 группа)старшие (2 группа)младшие (1 группа) |
| 5. По квалификационным разрядам | действит. гос. советники РФ 1,2,3 классасоветники РФ 1,2,3 классасоветники РФ 1,2,3 классасоветники гос. службы 1,2,3 классареференты гос. службы 1,2,3 класса. |

**Виды госслужащих:**

* руководитель – любое лицо которое вправе давать госслужащему распоряжения по поводу его служебной деятельности;
* исполнитель – госслужащие, непосредственно выполняющие задачи и функции госоргана в рамках занимаемой ГД;
* обслуживающий персонал – госслужащие служебная деятельность которых не связана с действиями влекущими юридические последствия (секректарь-референт, юрист и т.д.).

**Правовой статус** госслужащего включает в себя: обязанности, права, ограничения, гарантии, экономическое обеспечение.

Эти нормы изложены в глав3 III ФЗ от 31.07.95 г. «Об основах ГС в РФ» - «Основы правового положения государственного служащего» (Ст. 9 – Ст. 20).

Например:

Статья 9. «Права госслужащего»

 1. Государственный служащий имеет право на:

1) ознакомление с документами, определяющими его права и обязанности по занимаемой государственной должности государственной службы, критерии оценки качества работы и условия продвижения по службе, а также на организационно-технические условия, необходимые для исполнения им должностных обязанностей;

2) получение в установленном порядке информации и материалов, необходимых для исполнения должностных обязанностей;

3) посещение в установленном порядке для исполнения должностных обязанностей предприятий, учреждений и организаций независимо от форм собственности;

4) принятие решений и участие в их подготовке в соответствии с должностными обязанностями;

5) участие по своей инициативе в конкурсе на замещение вакантной государственной должности государственной службы;

6) продвижение по службе, увеличение денежного содержания с учетом результатов и стажа его работы, уровня квалификации;

7) ознакомление со всеми материалами своего личного дела, отзывами о своей деятельности и другими документами до внесения их в личное дело, приобщение к личному делу своих объяснений;

8) переподготовку (переквалификацию) и повышение квалификации за счет средств соответствующего бюджета;

9) пенсионное обеспечение с учетом стажа государственной службы;

10) проведение по его требованию служебного расследования для опровержения сведений, порочащих его честь и достоинство;

11) объединение в профессиональные союзы (ассоциации) для защиты своих прав, социально-экономических и профессиональных интересов;

12) внесение предложений по совершенствованию государственной службы в любые инстанции.

**\*Вопрос 49. Государственная служба субъектов РФ: проблемы и способы их решения.**

Субъект Федерации – это исторически сложившееся территориально-национальное образование, формирующее в настоящее время свои системы экономического обеспечения, государственного управления и местного самоуправления в составе РФ. В состав РФ входят 89 субъектов.

Государственная служба в субъектах РФ представляет собой профессиональную деятельность по исполнению полномочий госорганов субъектов РФ по предметам их ведения и предметам совместного ведения РФ и субъектов РФ.

Государственная служба в субъектах РФ имеет структуру, повторяющую структуру федеральной госслужбы.

А) *ГС Законодательной. власти*: это государственная служба органа законодательной власти субъекта РФ

*Б) ГС исполнит. власти*:

ГС руководителя исполнительной власти субъекта РФ;

ГС региональных отраслевых органов исполнительной власти субъектов РФ;

ГС региональных органов федеральных министерств и ведомств;

ГС полномочного представителя Президента РФ в субъекте РФ;

ГС региональной избирательной комиссии.

*С) ГС судебной власти:*

ГС конституционного (уставного) суда субъекта;

ГС суда общей юрисдикции субъекта РФ;

ГС арбитражного суда субъекта РФ;

ГС прокуратуры субъекта РФ.

В субъектах Федерации приняты соответствующие нормативные акты по вопросам ГС субъектов РФ, как это прописано в Конституции РФ. В субъектах созданы органы по управлению ГС. Например в Ставропольском крае – управление по Г и М службе и наградам. В Московской области – управление при Совете.

В законах о ГС в субъектах Федерации конкретизированы отдельные вопросы ГС. Например: в ФЗ о ГС не называются конкретные виды поощрений госслужащих за успешное и добросовестное исполнение им должностных обязанностей, продолжительную и безупречную службу. В соответствии со ст. 15 краевого закона о ГС в Ставропольском крае предусмотрено – объявление благодарности, выдача премии, первоочередное предоставление льгот.

Вместе с тем, ряд положений региональных законов о ГС впрямую противоречит нормам ФЗ от 31.07.95 г. «Об основах ГС РФ».

Например: а) В законе о ГС Республики Северная Осетия – Алания в ст. 5 «Принципы ГС» опущены пункты 1-4 содержащиеся в ст.5 ФЗ: - верховенство Конституции РФ и ФЗ, приоритета прав и свобод человека и гражданина, единство системы госвласти, разделение властей.

б) В ст. 11 закона о ГС Республики Ингушетия опущены содержащиеся в ст. 11 ФЗ ограничения, связанные с ГС как то: госслужащие не вправе «принимать без разрешения Президента РФ награды … «, а также «выезжать в служебные командировки за счет физических и юридических лиц».

Особенности ГС субъектов РФ: переходный характер, ее структура еще не сложилась полностью

**Проблемы:**

**-** нормализация статуса и соподчиненностина региональном уровне представительств федеральных министерств и ведомств;

- формирование аппарата госслужбы субъектов, он недостаточен;

- не все законодательные органы имеют право юридического лица;

 - не налажена профессиональная подготовка и переподготовка;

 - координации деятельности административных структур всех трех ветвей власти, необходимость создания координирующего органа.

Необходимо приведение законодательства о госслужбе субъектов в соответствие с федеральным законодательством. Необходима государственная система подготовки и переподготовки государственных служащих (например, на базе РАГС).

**\*Вопрос 50. Понятие эффективности государственной службы.**

Эффективность определяется как соотношение затрат и положительных результатов.

Работу аппарата можно признать эффективной только лишь в том случае, если он успешно решает проблему оптимально защиты интересов населения, социальных групп и каждого человека. В этой двуединой задаче - важнейшая сторона понятия эффективности государственного аппарата (Охотский).

Решение эффективно, если наилучший результат достигнут при заданных временных издержках или при самых низких издержках. Затраты складываются их затрат на проектирование должности, затрат на содержание госаппарата. Но сводить вопрос сокращения затрат к сокращению численности аппарата или снижению уровня заработной платы госслужащим несерьезно. Невысокая зарплата госслужащих ведет либо к оттоку либо к коррупции. Важна система мотивации труда, статус, экономические интересы. Ведь в системе ГС варианты дифференциации оплаты ограничены.

Главная функция ГС – создание условий для нормального жизнеобеспечения населения. Критерий - коэффициент обеспеченности потребностей относительно каждой ветви власти. Например от законодательной власти ожидаются взвешенные нормативные акты, от исполнительной власти – их своевременная реализация, от судебной власти – санкции за неисполнение законов.

Есть общие потребности жителей – потребности в жилье, укреплении правопорядка, образовании, здравоохранении. Но как определить потребности и степень их удовлетворения в добре и мире?

**Способы повышения эффективности ГС:**

а) совершенствование законодательства о ГС;

б) в структуре ГС три ветви власти, но между ними нет горизонтальных связей, нет координирующего органа;

в) один из элементов повышения эффективности ГС – создание органа по управлению реформой в ГС.

**Направления повышения эффективности ГС**: в подготовке чиновников, налаживании системы контроля за работой госслужащих, в конечном счете создание высококвалифицированного, образованного кадрового корпуса.

Если трудно говорить об эффективности системы ГС в целом, то легче говорить об эффективности работы отдельного органа власти или отдела госоргана.

Можно определять эффективность работы органа власти по степени достижения основной цели территориального образования.

Например: а) показатель изменения численности население территории характеризует условия выживания населения, сложившихся в результате деятельности органов государственной власти.

б) показатель прожиточного минимума населения, проживающего на данной территории свидетельствует о положительной или отрицательной динамике их материального положения.

 УЖ = ПМ2/ПМ1, где ПМ1 и ПМ2 – величина денежной суммы прожиточного минимума в последующий и предыдущий периоды.

в) показатель уровня использования финансовых средств на социально-экономическое развитие данной территории.

К = (Ф1 – Ф3)/Ф2, где Ф1 – сумма средств, предусмотренная планом социально-экономического развития данной территории; Ф2 – сумма средств фактически израсходованных на выполнение плана.

**\*Вопрос 51. Управление и контроль в системе государственной службы.**

Управление – это воздействие субъекта на объект управления для достижения определенного результата.

Основными направлениями деятельности органов управления ГС являются следующие:

1. регулирование ГС;
2. организация, функционирование и развитие институтов ГС;
3. отбор и профессиональное продвижение персонала ГС;
4. формирование и размещение государственного заказа на подготовку госслужащих;
5. ведение реестров госслужащих;
6. формирование резерва кадров на замещение государственных должностей;
7. анализ и оценка эффективности ГС;
8. международное сотрудничество в области ГС.

**Органы управления ГС** – это специальные государственные органы или подразделения госорганов, в компетенцию которых входит обеспечение и развитие в соответствии с общественной динамикой системы ГС.

**Контроль** – ведущая функция в управлении. Она начинает и замыкает управленческий цикл. Государственный контроль - это контроль за соблюдением государственными органами законов и других правовых актов. Осуществляют его все органы государства в пределах своей компетенции (прав и обязанностей).

**Сущность и назначение К** в следующем:

* наблюдение за объектом;
* получение объективной и достоверной инфо о его состоянии;
* принятие мер по предотвращению нарушений деятельности;
* выявление причин и условий способствующих нарушению деятельности;
* принятие мер по привлечению к ответственности за нарушение.

1. *Контроль* может быть: политический, административный, судебный, социальный.

2. *По объекту* контроль: функциональный и специальный.

3. *По времени* контроль: предварительный, текущий, заключительный.

а) Предварительный К – определение ресурсной базы. Объект этого К – количество, состав, квалификация, материальные ресурсы. В результате такого контроля рождается план действий.

б) На этапе управления организуется текущий контроль. Его предмет – общие социально-экономические результаты и частные характеристики. Текущий контроль – средство осуществления обратной связи. Он осуществляется на различных этапах управленческого цикла и уровнях – исполнитель, руководитель среднего звена, в целом по организации. Чтобы контроль был эффективным, нужно делегировать контрольные функции с верхнего уровня на нижний.

в) Заключительный контроль – на конечной стадии или когда работа выполнена. Этот вид контроля дает инфо для планирования аналогичных работ в будущем, позволяет оценить полученный результат и вклад каждого подразделения и сотрудника в общее дело для целей мотивации. Он позволяет выявить системные проблемы и осуществить стратегические действия.

К - важный фактор укрепления исполнительской дисциплины в системе государственной службы.

Раннее существовала система глобального контроля, сегодня системы государственного контроля за работой органов управления не существует. Остался лишь финансовый контроль. Для повышения эффективности контроля необходима система внешнего и внутреннего контроля. В гражданском обществе развита система внешнего контроля.

**\*Вопрос 53. Концептуальные основы государственной кадровой политики.**

Формирование ГКП – сложный, противоречивый, многогранный процесс. Он может быть результативным при соблюдении целого ряда требований и включает в себя последовательное осуществление научно-исследовательских, организационно-управленческих и законодательных действия. В современной ситуации при противоречивости и дезорганизации кадровых вопросов оперативное решение многих из них идет по двум направлениям: по линии практического решения неотложных кадровых проблем и по линии разработки концепции ГКП на основе стратегии рыночных преобразований.

 По поручении Президента РФ РАГС подготовил проект концепции ГКП, т.е. совокупность основных принципов, положений, идей, определяющих научные подходы государства к решению кадровых проблем в современных условиях и на перспективу. Именно эта система идей, целей и приоритетов является стержнем всей кадровой деятельности.

**Концепция** – это идеи, своего рода программные позиции государства в кадровой деятельности.

ГКП – это выражение и закрепление концепции законодательно, целей определенных принципов, методов, требований к организации работы с персоналом. ГКП – стратегия, политический курс работы с кадрами, формирование и рациональное использование всех трудовых ресурсов страны. Концепция ГКП построенная с учетом уроков прошлого и на основе анализа реалий сегодняшнего дня, призвана выявить уже складывающиеся отрицательные тенденции в развитии кадрового корпуса, с научных позиций предложить пути и средства их сдерживания или устранения.

Только ГКП, выстроенная на прочных основах и надежных социальных гарантиях, обеспечит приток во все сферы хозяйственного, культурного и государственного управления профессионально подготовленных, ответственных, морально устойчивых работников.

Концепция ГКП определяет стратегию и тактику формирования кадров. Применительно к гос. управлению, где персонал состоит на службе у государства, работу с кадрами намечено осуществлять на основе приоритета трех принципов: профессионализма, стабильности, гражданственности.

**Существенные черты ГКП.** ГКП должна быть:

 1. научно-обоснованной, реалистичной, созидательной, предприимчивой;

2. комплексной, базирующейся на единстве целей, принципов, форм и методов работы с кадрами, учитывающей различные аспекты решения кадровых вопросов (экономические, социальные, правовые, нравственные);

3. единой для всей России, но в тоже время многоуровневой (федеральная, региональная, местная), охватывающей все трудовые ресурсы страны;

4. перспективной, носящей упреждающий и опережающий характер и рассчитанной на формирование кадров с учетом социального прогресса;

5. духовно-нравственной и гуманной, воспитывающей в каждом человеке человеколюбие, честность, патриотизм, убежденность в правоте и гражданской ответственности за дело и личное поведение;

1. открытой, демократичной по целям;
2. правовой, осуществляемой в рамках закона и создающей правовые гарантии объективного и справедливого решения кадровых вопросов.

Именно эти принципы придадут ГКП единство, целостность и сущностную определенность, создадут возможность реального и целенаправленного воздействия государства на все кадровые процессы.

**\*Вопрос 54. Субъекты и объекты государственной кадровой политики, проблемы оптимизации их взаимодействия.**

 Одна из проблем современной ГКП – определение ее субъектов и объектов, характера их взаимодействия. Проблема актуальна из-за децентрализации управления, разгосударствления. Раньше субъектом была КПСС. Сегодня ГКП - много субъектный и многообъектный механизм. В кадровой сфере в условиях демократии монополизм одного социального института недопустим.

Объект ГКП – это то на что направлена деятельность субъекта: кадры, их отдельные категории и группы, трудовые ресурсы, кадровые отношения, кадровые процессы и механизмы управления ими.

Объекты ГКП можно структурировать по разным критериям: управляющие и управляемые, правящая элита, государственные и муниципальные служащие, работники федерального, регионального и местного уровня; руководители и специалисты, работники массовых профессий.

Объектом непосредственно государственного управления является персонал ГС, кадры аппарата органов власти, кадры государственных предприятий и учреждений.

Под **субъектом** ГКП понимается носитель определенных законом компетенций, прав и ответственности в разработке и реализации кадровой политики, активный участник кадровых процессов.

**Субъектом** ГКП могут быть многие социальные правовые институты: государственные, политические и общественные организации, хозяйственные и предпринимательские структуры, органы местного самоуправления. Каждый субъект имеет свой круг функций и полномочий, как правило, определенным статусом. В своих действиях субъект ГКП относительно самостоятелен и независим.

По Конституции РФ многонациональный народ – единственный источник власти и исходя из этого – и первооснова ГКП. Однако реализация этого конституционного положения встречает немало трудностей (недостаточная политическая культура, слабое участие народа в государственном управлении) поэтому важно стимулировать, обеспечить законодательную и организационную активность народа. В то же время народ осуществляет свои функции и решает стоящие перед ним в кадровой политике задачи как непосредственно (через референдумы и выборы), так и опосредовано (через представительные органы, выборщиков.

Государство выступая главным Субъектом кадровой политики в значительной мере формирует ее. При этом государство должно учитывать интересы народа, социальных слоев и групп и интересы отдельных личностей.

Каждой ветви власти как субъект кадровой политики Конституцией страны и ФЗ делегируются определенные функции:

1. Президент РФ – определяет задачи и приоритеты ГКП, обеспечивает согласованное функционирование федеральной и региональной власти в работе с кадрами. Назначает работников на широкий круг государственных должностей.

 2. Федеральное Собрание – придает кадровой политике легитимный характер, законодательно закрепляя ее основы и принципы.

 Органы исполнительной власти – участвуют в разработке и реализации ГКП. Судебная власть и прокуратура контролирует соблюдение законности.

3. Профсоюзы – влиятельный субъект ГКП в области защиты социальных прав и гарантий трудящихся.

Каждый субъект кадровой политики имеет относительно узкий специфический объект своего регулирования.

Лишь государство, как главный субъект кадровой политики в качестве объекта своего воздействия имеет все кадры общества, все трудовые ресурсы, многие кадровые процессы.

 Опыт учит, что эффективность ГКП во многом определяется ее социальной базой, то есть теми классами и слоями населения на которых опирается государство при разработке и реализации кадровой политики, и интересы которых она выражает и которые оказывают государству свою поддержку в работе с кадрами ( при выборах Президента, губернатора).

 Человек призван стать первичным элементом новой ГКП. Привлечение граждан к государственному управлению, в том числе и к решению кадровых вопросов – одна из основ жизнедеятельности, прочности российской государственности.

**\*Вопрос 55. Административно-политическая элита и государственная служба, опыт взаимодействия и развития.**

Кадры элитного слоя – это люди, обладающие богатством интеллектом, морально-волевым превосходством над массой, имеющая наивысший индекс в области своей основной деятельности. Господство элиты – закон общественной жизни. Элитаристские теории имеют давние научные традиции (Платон, Аристотель, Гоббс). Шарль Монтескье ввел понятие трех ветвей власти, как равноправных, противостоящих друг другу, способствующих сбалансированности общественных сил. Большинство ученых элитаристов рассматривало элиту как сравнительно небольшую группу лиц, занимающих командное положение в кадровых системах политической, административно-управленческой, экономической или военной сфере общества.

Особенно интересна теория Вильсона – он понимал необходимость разграничения между лицами, занимающимися разработкой политики и лицами, реализующими политические решения. Властвующие структуры выполняют две базовые функции: политическую и организационно-административную. Теория Вильсона о дихотомии политической власти и ГС позже была развита американским ученым Гудноу и представлена в виде дифференциации должностей в системе гос. управления: высшие - занимаются концептуальными вопросами, средние - исполнители и контролирующие, низшие – те кто выполняет вспомогательные обслуживающие функции. (категории А, Б, В).

Концепция Вильсона-Гудноу достаточно эффективно решает проблему *политики и профессионального аппарата* в демократическом гос. управлении. Концепция имела пять главных исторических последствий: стала убедительным теоретическим обоснованием необходимости и эффективности профессии госслужащих; заложен теоретический фундамент новой науки гос. управления, сосредоточив внимание на структуре организации, функционирование адм. структур; установила четкий перечень научных принципов ГС (все официальные лица, формирующие политический курс избираются или назначаются на определенный период времени; ГС может быть эффективным инструментом политики при условии ее целостности и существования строгой вертикальной иерархии; концепция сыграла роль в развале партийной номенклатуры в системе гос. управления.

Однако позже начинают отвергать дихотомию «политика – ГС», и все чаще начинают проводить идеи свободы действий госслужащих.

Элитные слои и структуры не зарождаются случайно, они являются результатом естественноисторического развития общественных отношений.

В России на федеральном уровне АПЭ - все лица категории «А»: высшие и главные «Б» и «В» системы ГС (Президент, руководители всех президентских структур, премьер-министр, вице-премьеры, руководители аппарата Правительства, Совета Федерации, Государственной Думы, руководители федеральных министерств и ведомств). Это относительно самостоятельная группа высших руководителей гос. управления, в большей или меньшей степени обладающая выдающимися профессиональными, социальными и психолого-личностными качествами, обеспечивающие им участие в принятии и реализации политических и государственно-управленческих решений.

Известный русский философ Н. Бердяев на основе анализа статистических кадровых данных ряда европейских государств вывел коэффициент элитности общества и определил его как отношение между высокоинтеллектуальной частью населения страны и общим числом грамотны. По его методике коэффициент элитности России составлял 1,5.

Модели элит: тоталитарная, монопольная власть; либерально-демократичекое разделение властей; доминантно – демократическая мобильная по составу, доминантная по идеологическим установкам; демократическая элита цивилизованного демократического общества с сильной законодательной, исполнительной и судебной властями.

 **\*Вопрос 56. Универсальные кадроведческие технологии: конкурсный отбор, аттестация, работа с резервом кадров.**

Кадроведческие технологии – это комплекс методов и организационных процедур направленных на оптимизацию кадровой деятельности органов управления.

Виды КТ- информационные, внедренческие, обучающие.

Универсальные КТ, прописаны в ФЗ «Об основах ГС в РФ» - конкурсный отбор, аттестация, резерв кадров. Можно добавить – карьера.

1. **Конкурсный отбор.**  Конкурс проводится лишь на вакантную должность и при отсутствии резерва.

Государственные служащие могут участвовать в конкурсе независимо от того, какие должности они занимают в момент его проведения.

Конкурс может проводиться в форме *конкурса документов* (на замещение вакантных государственных должностей государственной службы 2-й группы) или *конкурса-испытания* (на замещение вакантных государственных должностей государственной службы 3,4 и 5-й групп).

2. **Аттестация** кад­ров — это проверка, определение соответствия деловой ква­лификации, уровня знаний и навыков работника, иных об­щественно значимых качеств занимаемой должности. Она направлена на улучшение качественного состава кадров (персонала) и эффективное их использование, рост служеб­ной и трудовой активности, предприимчивости, повышение ответственности работников всех уровней за порученное дело. Главная цель аттестации состоит в том, чтобы определить, соответствует ли конкретный человек, прежде всего руково­дитель, занимаемой должности. Аттестация организуется в соответствии с Положением о проведении аттестации федерального государственного служащего (утверждено Указом Президента Российской Федерации от 9 марта 1996 г.*).*

Собственно аттестация проводится в три этапа:

а) подготовительный этап – периодичность 2-4 года. Издается приказ, создается аттестационная комиссия, возглавляет ее первый зам или управляющий делами. Составляется график, доводится до аттестуемых не позднее .чем за месяц, за 2 недели все документы (лист оценки, отзыв руководителя) сдаются в комиссию, за неделю аттестуемый знакомится. Аттестации подлежат федеральные государственные слу­жащие, замещающие в государственных органах младшие, старшие, ведущие, главные и высшие государственные должности.

Аттестации не подлежат федеральные государственные служащие:

замещающие государственную должность соответствую­щей группы менее года, достигшие предельного возраста, установленного для за­мещения государственной должности, беременные женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, работники, находящиеся в должности в течение года с момента присвоения им квалификационного разряда (класс­ного чина, дипломатического ранга), назначения на государ­ственную должность по конкурсу и (или) сдачи государст­венного квалификационного экзамена, окончания повыше­ния квалификации и переподготовки.

б) Заседание аттестационной комиссии. За закрытыми дверями.

в) По итогам аттестации выносятся три решения: соответствует занимаемой должности, соответствует занимаемой должности при выполнении рекомендаций и не соответствует.

На основании результатов аттестации или государственно­го квалификационного экзамена федеральным государственным служащим присваиваются очередные квалификационные разряды. Это требование изложено в Положении о порядке присвоения и сохранения квалификационных разрядов федеральным государственным служащим.

Решение по результатам аттестации (поощ­рение, перевод на другую работу, увольнение, направление на переподготовку и др.) принимается руководителем уч­реждения, организации в соответствии с действующим зако­нодательством не позднее 2-х месяцев. Важнейшими критериями аттестации работ­ников в учреждениях, в организациях являются: профессио­нализм и компетентность, высокие нравственные качества, реальный вклад в достижения успехов учреждения, органи­зации, потенциальные возможности специалиста (работни­ка).

Аттестация в системе государственной службы проводит­ся в целях определения уровня профессиональной подготов­ки и соответствия федерального государственного служа­щего замещаемой государственной должности федеральной государственной службы, а также решения вопроса о при­своении федеральному государственному служащему квали­фикационного разряда (классного чина, дипломатического ранга), в том числе очередного.

3. **Кадровый резерв.** Для своевременного и стабильного кадрового обеспече­ния организации подготовленными руководителями, специ­алистами формируется кадровый резерв. Формирование ре­зерва — это комплексный процесс целенаправленного про­фессионального развития персонала, способного замещать вышестоящие вакантные должности в органе государствен­ной власти, организации. Это процесс формирования и на­копления профессионального опыта персонала для ее пер­спективы, будущей жизни.

Резерв формируется из состава сотрудников организа­ции и на все уровни должностей. Два типа резерва: стратегический и тактический. Резерв может быть открытым и закрытым. Источники формирования резерва – внутренние и внешние. Далее работа с резервом кадров – индивидуальная работа, переподготовка, замещение на период отпуска, стажировка.

**\*Вопрос 57. Технологии оценки государственных и муниципальных служащих, аттестация.**

 Цель оценки – измерение эффективности работы. Ее можно представить как продолжение функции контроля. Предмет оценки – профессионально -квалификационные характеристики, степень участия в решении поставленных перед организацией задач, результаты труда, организаторские способности, личностные качества.

 Оценка может быть вынесена с помощью нескольких методов:

* + метод стандартных оценок;
	+ метод сравнительных оценок;
	+ метод управления посредством установки целей;
	+ 360 градусная аттестация;
	+ метод психологических тестов и программ оценки потенциала сотрудников.

Исходя из различных методик, наиболее общими крите­риями оценки государственных служащих могут быть: дело­вые и личностные качества (свойства, черты) руководите­лей; характеристики их поведения в различных ситуациях; качество выполнения управленческих функций; характерис­тики применяемых средств руководства; показатели резуль­татов деятельности возглавляемых подразделений (коллек­тивов); результаты организаторской деятельности; успешность установления и достижения руководителями целей уп­равления. Существует также интегральная (комплексная) оценка, содержание которой включает различные комбинации из названных критериев.

Традиционным методом оценки персонала является аттестация. Аттестация кад­ров — это проверка, определение соответствия деловой ква­лификации, уровня знаний и навыков работника, иных об­щественно значимых качеств занимаемой должности. Она направлена на улучшение качественного состава кадров (персонала) и эффективное их использование, рост служеб­ной и трудовой активности, предприимчивости, повышение ответственности работников всех уровней за порученное дело. Главная цель аттестации состоит в том, чтобы определить, соответствует ли конкретный человек, прежде всего руково­дитель, занимаемой должности. Цель аттестации - формирование высококвалифицированного кадрового состава, стимулирования дальнейшего роста его квалификации и повышения исполнительской дисциплины, а также объективная оценка пригодности к даль­нейшей работе и расстановка кадров, с целью развития ини­циативы и творческой активности

К правовым вопросам аттестации относятся: порядок (технология) ее проведения, условия правомочности аттес­тационной комиссии, сроки ("частота") проведения аттеста­ции, права аттестуемого в случае несогласия с аттестацион­ными выводами, финансовое обеспечение проведения аттес­тации, порядок определения ее результатов и их последст­вий для работников.

Аттестации подлежат федеральные государственные слу­жащие, замещающие в государственных органах младшие, старшие, ведущие, главные и высшие государственные должности.

На основании результатов аттестации или государственно­го квалификационного экзамена федеральным государственным служащим присваиваются очередные квалификационные разряды. Это требование изложено в Положении о порядке присвоения и сохранения квалификационных разрядов федеральным государственным служащим.

В результате аттестации федеральному государственно­му служащему дается одна из следующих оценок:

* соответствует замещаемой государственной должности;
* соответствует замещаемой государственной должности при условии выполнения рекомендаций аттестационной ко­миссии по его служебной деятельности;
* не соответствует замещаемой государственной долж­ности.

В соответствии с законодательством Российской Федера­ции руководитель организации с учетом оценки и рекомен­даций аттестационной комиссии по итогам аттестации при­нимает решения:

* о повышении федерального государственного служащего в должности;
* о присвоении федеральному государственному служаще­му в установленном порядке очередного квалификационного разряда (классного чина, дипломатического ранга);
* об изменении федеральному государственному служаще­му надбавки за особые условия службы (сложность, напря­женность, специальный режим работы);
* о включении федерального государственного служащего в резерв кадров для выдвижения на вышестоящую государственную должность.

**\*Вопрос 58. Государственная и муниципальная служба как правовой институт.**

Служебные отношения на государственной и муниципальной службе, регулируются различ­ными отраслями права, включая международное, конституционное, трудовое, административное, финансовое и др. В них содержится комплекс правомочий служащего как гражданина и в то же время лица, наделенного обязанностями, вытекающими из служебного, должностного положения.

В правовом институте государственной и муниципальной службы выделяется такой его важный элемент, как прохождение службы. Это длящийся процесс, начинающийся с возникновения служебных отношений, т.е. с момента замещения служащим государственной и муниципальной должности, с дальнейшим перемещением работника по службе, проведением оценки и аттестации служащих и заканчивающихся прекращением служебных отношений.

Прохождение Г и М службы является частью правового института Г и М службы, который объединяет правовые нормы, устанавливающие следующие вопросы: замещение Г и М должностей, специальная профессиональная подготовка сотрудников различных государственных и муниципальных органов, совместительство, реальное выполнение служащими своих должностных обязанностей и реализация прав, порядок присвоения квалификационных разрядов, специальных званий, поощрение служащих и привлечение их к ответственности (к различным видам юридической ответственности), аттестация государственных служащих, продвижение (перемещение их по службе), условия службы, социально-правовая защита (гарантии, льготы, компенсации) государственных служащих, основания и способы прекращения государственной службы.

Важным документом, выражающим и гарантирующим права и свободы граждан, в том числе применительно к сфере публичной власти, явилась Конституция Российской Федерации, в которой подтверждено право граждан на равный доступ к государственной и муниципальной службе. В ней содержатся также положения, связанные с правом граждан распоряжаться своими способностями к труду: выбирать род деятельности и профессию, получать на конкурсной основе бесплатно высшее образование в государственном или муници­пальном образовательном учреждении.

Принципиальное важное значение в этом плане имеют ФЗ от 31.07.95 г. "Об основах государственной службы Российской Федерации" и ФЗ от 08.01.98 г. «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации». Определяющими при приеме на государственную и муниципальную службу явля­ются способы отбора лиц на государственные и муниципальные должности, отчего в немалой степени зависит их социальное самочувствие и карьерная самореализация, Закон создает иной подход к отбору и продвижению служащих. Он утверждает конкурсную систему отбора кадров на государственные должности, что позволяет избегать необъективности в оценке претендентов.

В соответствии с российским законодательством конкурсы подразделяются на конкурсы документов и конкурсы на основе испытаний. Первый вид конкурсов проводится для замещения вакансий по 2-й группе (старшие должности), второй — для замещения вакансий государственных должностей по 3, 4 и 5-й группам (ведущие, главные, высшие должности).

По российскому законодательству испытание на соответствую­щей государственной должности завершается государственным квалификационным экзаменом, призванным определить соответст­вие профессиональных, деловых и личностных качеств служащих предполагаемой к замещению должности.

Порядок прохождения муниципальной службы, управление муниципальной службой, требования к муниципальным должностям муниципальной службы определяются уставом муниципального образования в соответствии с законами субъекта Российской Федерации.

В соответствии со статьей 40 Устава муниципального образования г. Нефтекумска правовая регламентация муниципальной службы, права и обязанности муниципального служащего устанавливаются Положением “ Об администрации муниципального образования города Нефтекумска “ в соответствии с Федеральным законом “ О муниципальной службе“, иными федеральными законами, законами Ставропольского края.

**\*Вопрос 59. Ответственность государственных и муниципальных служащих.**

Как и все граждане, госслужащие, совершившие уголовное преступление, гражданское правонарушение или административный проступок вне службы, подвергается соответствующим мерам наказания в общеправовом порядке.

Нарушение госслужащим своих служебных обязанностей может повлечь за собой различные правовые последствия. В зависимости от вида и серьезности правонарушения, степени вины и обстоятельств, при которых служебные обязанности были нарушены, к госслужащим могут применяться следующие виды юридической ответственности:

* уголовная;
* административная;
* дисциплинарная;
* гражданско-правовая;
* иные правовые меры воздействия.

**1. Уголовная ответственность.** Уголовные преступления госслужащих – это  все деяния, состоящие в злоупотреблении власть с целью получения денег, выгод и иных преимуществ или с целью оказания давления.

Виды преступлений против интересов ГС – (всего –14):

- *злоупотребление должностными полномочиями* *(ст. 285 УК РФ)* – признается уголовным преступлением использование должностным лицом своих служебных полномочий вопреки интересам службы, если это деяние совершено из корыстной или иной личной заинтересованности и повлекло существенное нарушение прав и законных интересов граждан или организаций либо охраняемых законов интересов общества или государства.

- *превышение должностных полномочий (ст. 286 УК РФ)* - признается уголовным преступлением совершение должностным лицом действий, явно выходящих за пределы его полномочий и повлекших за собой существенное нарушение прав и законных интересов граждан или организаций либо охраняемых законов интересов общества или государства.

- *отказ в предоставлении информации* *Федеральному Собранию или Счетной палате* (*ст. 287 УК РФ);*

- *присвоение полномочий должностного лица* (*ст. 288 УК РФ);*

*- незаконное участие в предпринимательской деятельности* (*ст. 289 РФ);*

 - *получение взятки* (*ст. 290 УК РФ), дача взятки* (*ст. 291 УК РФ)(взятка – 5 МРОТ) ;*

*- служебный подлог* (*ст. 292 УК РФ);*

- *халатность* (*ст. 293 УК РФ);*

- *провокация взятки либо коммерческого подкупа* (*ст. 304 УК РФ).*

**2.** **Административная ответственность.** Противоправное, виновное (умышленное или неосторожное) действие за которое предусмотрено АО. Объектом АО является нарушение установленного порядка управления, правил общественной организации жизни в соответствии с КоАП РСФСР.

Меры АО – из 8 установленных видов административных взысканий к должностным лицам могут применяться всего два – предупреждение и штраф. Штраф – от 0,1 до 100 МРОТ.

**3. Дисциплинарная ответственность.** Под ДО имеются в виду предусмотренные в законе меры дисциплинарных взысканий, налагаемые на госслужащих за *должностные проступки*. Должностным проступком признается виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение госслужащим возложенных на него должностных обязанностей.

В соответствии со статьей 14 ФЗ за неисполнение или ненадлежащее исполнение государственным служащим возложенных на него обязанностей (должностной проступок) на государственного служащего могут налагаться органом или руководителем, имеющим право назначать государственного служащего на государственную должность государственной службы, следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) строгий выговор;

4) предупреждение о неполном служебном соответствии;

5) увольнение.

Государственный служащий, допустивший должностной проступок, может быть временно (но не более чем на месяц), до решения вопроса о его дисциплинарной ответственности, отстранен от исполнения должностных обязанностей с сохранением денежного содержания. Отстранение государственного служащего от исполнения должностных обязанностей в этом случае производится распоряжением руководителя,

ДО госслужащих регламентируется специальным законом, которого еще нет. Обычно регламентируется КЗОТом, где указаны некоторые другие должностные проступки – прогул, превышение должностных полномочий и т.д.

**4. Материальная ответственность.** Поскольку в ФЗ о ГС нет указаний о мат. ответственности, она регулируется КЗОТ. Госслужащий не имеет права использовать средства не в интересах ГС, он должен в установленном порядке возмещать ущерб. Ответственность ограничивается частью денежного содержания, не превышая нанесенного ущерба.

**\*Вопрос 61. Финансовая система региона. Проблема межбюджетных отношений.**

**Финансовая система** – совокупность финансовых явлений и институтов, или система финансовых учреждений.

Финансовая система региона состоит из: региональных бюджетов, средств субъектов хозяйствования и региональных внебюджетных фондов.

В России бюджетная система устроена по принципу фискального федерализма: бюджета относительно независимы, т.е. имеют собственную налоговую базу, бюджеты могут взаимодействовать на договорной основе, за федеральным бюджетом финансирование общенациональных программ.

Часто под местными, подразумевают все бюджеты, кроме бюджета центрального правительства. Между ними существуют довольно сложные отношения, связанные с разделом источников бюджетных доходов, финансированием местных бюджетов со стороны централь­ного правительства путем перераспределения средств в масштабе страны и др.

В связи с определенными противоречиями интересов центрального правительства и региональных экономических интересов вокруг раз­деления налоговых поступлений между центральным и местными бюджетами идет политическая борьба. Местные жители и власти заинтересованы, чтобы больше средств поступало в бюджета штатов, земель, муниципалитетов, общин, так как из этих средств финанси­руется образование, здравоохранение, благоустройство территории, местное общественное строительство, охрана порядка и окружающей среды. У центрального правительства, в свою очередь, постоянно не хватает финансовых средств на административно-военные расходы, решение глобальных экономических и социальных задач. Кроме то­го, центральное правительство обычно должно погашать значитель­ный государственный долг и выплачивать по нему проценты.

Общая долгосрочная тенденция — все большая доля совокупных налоговых поступлений направляется в бюджет центрального прави­тельства в ущерб местным бюджетам

**Межбюджетные отношения** представляют собой совокупность отношений между органами государственной власти Российской Федерации, органами государственной власти субъектов РФ и местного самоуправления по поводу разграничения и закрепления бюджетных полномочий, соблюдения прав, обязанностей и ответственности органов власти в области составления, утверждения и исполнения бюджетов и бюджетного процесса.

Совокупность межбюджетных отношений основывается в свою очередь на бюджетном федерализме.

Российская система бюджетного федерализма на данный момент включает в себя: два «полюса» бюджетных потоков («полюс» федерального бюджета и «полюс» из 89 бюджетов субъектов Федерации); налоговый федерализм как систему федеральных, региональных и местных налогов; блок финансовых трансфертов (федеральный фонд финансовой поддержки субъектов РФ); блок взаимных расчетов; блок федеральных программ, блок целевых бюджетных фондов, блок дотаций и субвенций.

Особую подсистему межбюджетных отношений, которая теоретически не может быть отнесена к специфическим отношениям бюджетного федерализма, образует механизм межбюджетных связей, возникающих внутри субъекта Федерации. Здесь межбюджетные потоки циркулируют от «полюса» субъекта Федерации к «полюсу» местных бюджетов. Этот блок, входя в общую систему межбюджетных отношений, выпадает юридически из отношений бюджетного федерализма, поскольку, во-первых, местные органы не являются субъектами федеративных отношений, во-вторых, в соответствии с Конституцией РФ «органы местного самоуправления не входят в систему органов государственной власти».

Актуальные проблемы межбюджетных отношений:

* распределение полномочий между центром и регионами требует соответствующего распределения доходов и налогов между федерацией и ее субъектами в такой пропорции, которая позволяла бы им выполнять свои функции;
* установление нормальных бюджетных связей в системе субъект федерации – местное самоуправление.

Реформа межбюджетных отношений должна обеспечивать повышение эффективности использования и управления финансовыми ресурсами бюджетной системы Российской Федерации; выравнивание возможностей реализации на всей территории страны минимального уровня установленных Конституцией Российской Федерации и федеральным законодательством социальных гарантий, финансирование которых должно осуществляться из бюджетов всех уровней; создание условий для повышения эффективности социально-экономического развития регионов.

Перестройка межбюджетных отношений на региональном уровне :

* наращивание доходной части бюджетов за счет развития предпринимательства;
* формирование и эффективное функционирование фондов финансовой поддержки регионов;
* целевое расходование федеральных трансфертов и субвенций;
* более широкое использование денежных средств населения через займы;
* разработка механизма использования региональной собственности в качестве залога при получении денежных средств из федерального бюджета.

**\*Вопрос 63. Предпринимательство и его роль в рыночной экономике. Основные организационно – правовые формы предприятий в РФ.**

 Переход к рыночной системе хозяйствования – это переход к экономике предпринимательского типа.

 **Предпринимательство** – это инициативная, связанная с хозяйственным риском и направленная на поиск наилучших способов использования ресурсов деятельность, ведущая с целью извлечения дохода и приумножения собственности.

 Сущность предпринимательской деятельности раскрывается через следующие функции:

1. предприниматель – берет на себя инициативу соединения факторов производства в единый процесс производства товаров, услуг с целью получения прибыли;
2. предприниматель – организатор производства, задающий тон деятельности фирмы, определяющий стратегию и тактику поведения фирмы и принимающий на себя бремя ответственности за успех их проведения;
3. предприниматель – это новатор, внедряющий на коммерческой основе новые продукты, новые технологии.

Экономическая сущность предпринимательства конкретизируется в его содержании. Одним из ключевых его моментов является личностный характер предпринимателя, который определяется его способностями по новому комбинировать ресурсы и факторы производства. К ним относятся следующие способности: продуцировать новые производственные или коммерческие идеи, давать им оценки с точки зрения возможности получения предпринимательского дохода, оперативно использовать новшества в процессе производства, превращать их в инновации и доводить последние до коммерческого результата, расчетливо рисковать, прогнозируя дополнительный доход от риска.

Предпринимательству присущ коммерческий риск. Последний отличается от риска вообще, тем, что основывается на трезвом расчете и учете возможных отрицательных последствий. Стремление к успеху всегда уравновешивается хозяйственной ответственностью. Сопровождающая риск хозяйственная ответственность ставит перед предпринимателем задачу овладения риском, управления им.

**Роль предпринимательства** в рыночной экономике трудно переоценить.

А) Риск как свойство предпринимательской деятельности имеет и общеэкономическое значение. Присутствие риска заставляет П анализировать варианты возможных альтернатив, выбирая лучшие, что ведет к прогрессивным сдвигам в производительных силах и росту эффективности общественного производства;

Б) комбинирование факторов производства – форма повышения эффективности использования ресурсов. Варьируя факторами производства, П обеспечивает переход к более эффективному применению ресурсов;

В) ставшее внутренним свойством П новаторство в корне меняет взаимодействие спроса и предложения. В качестве исключительно активного фактора производства выходит НТП.

Существуют основные *формы предпринимательства*: индивидуальные, коллективные, корпоративные. Коллективные формы: хозяйственные товарищества, хозяйственные общества, акционерные общества, ассоциации и союзы.

**Основные организационно – правовые формы предприятий в РФ**:

1. *Хозяйственные товарищества* – полное товарищество, товарищество на вере. ПТ – объединение двух предпринимателей и более на основе договора и предусматривает полную ответственность принадлежащим имуществом по обязательствам товарищества. Товарищество не Вере – в сочетании с полными товарищами в формировании складочного капитала принимают участие «коммандисты», т.е. вкладчики не принимающие участия в предпринимательской деятельности.

2. *хозяйственные общества* – ООО, ОДО, АО.

3. *Производственные кооперативы*

4. *государственные и унитарные предприятия*;

Некоммерческие организации:

1. потребительские кооперативы;
2. общественные и религиозные организации;

фонды.

**\*Вопрос 64. Система национальных счетов. Основные макроэкономические показатели и методы их расчета.**

Система национальных счетов постоянно совершенствуется: в 1993 г. ООН утвердила новую стандартную СНС, которая сменит прежнюю, введенную в 1968 г. Новая СНС несколько видоизменяет наименования секторов экономики, стандартных счетов и основных макроэкономических показателей.

В целях приведения российской статистической отчетности и ме­тодов экономического анализа в соответствие с мировой практикой с 1988 г. начато внедрение в российскую практику СНС, что потребо­вало проведения огромной работы по пересчету основных макроэко­номических показателей развития нашей страны и существенно из­менило картину структуры национального хозяйства, динамики и темпов его развития.

**Основные макроэкономические показатели**.

Наиболее широко применяются в экономическом анализе два важ­нейших показателя: валовой продукт и национальный доход.

1. Центральным показателем СНС является *валовой внутренний про­дукт* (ВВП). Второй ее макроэкономический показатель — *валовой национальный продукт* (ВНП). Подсчитываются эти показатели как в текущих (действующих) ценах, так и в постоянных (ценах какого-либо базо­вого года). Разница между ВНП и ВВП состоит в следующем:

- ВВП подсчитывается по так называемому территориальному при­знаку. Это совокупная стоимость продукции сферы материального производства и сферы услуг, независимо от национальной при­надлежности предприятий, расположенных на территории данной страны. Различают номинальный и реальный ВВП. Номинальный – рассчитан в текущих ценах. Реальный ВВП это номинальный ВВП разделен на индекс цен. Для сопоставления применяют показатель ВВП на душу населения.

- ВНП — это совокупная стоимость всего объема продукции и услуг в обеих сферах национальной экономики независимо от местонахож­дения национальных предприятий (в своей стране или за рубежом).

Обычно, чтобы рассчитать ВНП, к показателю ВВП добавляют разность между прибылями и доходами, полученными предприятия­ми и физическими лицами данной страны за рубежом, с одной сторо­ны, и прибылями и доходами, полученными иностранными инвесто­рами и иностранными работниками в данной стране,— с другой.

В нашей стране переход к новым показателям ВВП и ВНП начал осуществляться с 1988 г. Этот переход ведется путем пересчета вало­вого общественного продукта (ВОП) и национального дохода (НД), представляющих собой соответственно суммы валовой продукции и чистой продукции отраслей материального производства.

Показатель ВОП являлся основным в советской экономической статистике и представлял собой совокупную стоимость всего объема произведенных товаров и услуг в сфере материального производства с включением в нее затрат на сырье, материалы, топливо и др., т.е. был свободен от повторного счета. Показатель национального дохода рассчитывался в СССР тоже только на базе материального производства.

**2. Показатель национальный продукт.** Главное требование при расчете показателей *исключение повторного счета* ВВП и ВНП — это чтобы все товары и услуги, произведенные за год, учитывались только один раз, т.е. чтобы при расчете учитывалась только конечная продукция и не учитывались промежуточные продукты, которые могут поку­паться и перепродаваться много раз. *Конечная продукция —* это товары и услуги, которые покупаются потребителями для конечного использования, а не для перепродажи. *Промежуточная продукция —* это товары и услуги, которые прохо­дят дальнейшую переработку или перепродаются несколько раз, прежде чем попасть к конечному потребителю. Поэтому вводится показатель – чистый национальный продукт ЧНП.

 ЧНП = ВВП (ВНП) – Амортизационные отчисления

Тогда, *Национальный доход (НД)* = ЧНП – косвенные налоги.

**Методы расчета ВВП (ВНП):**

# А) расчет по доходам – сумма доходов отдельных лиц и предприятий: зарплата, процент на капитал, предпринимательский доход (прибыль), доход владельцев земли (рента) амортизация и косвенные налоги.

*Б)**расчет по расходам* – сумма расходов; потребление, государственные закупки, инвестиции и чистый экспорт.

**\*Вопрос 65. Экономический рост, его типы и факторы. Стратегия экономического развития современной России.**

Характер и динамика экономического развития страны являются предметом самого пристального внимания экономистов и политиков. От того, какие процессы происходят в динамике развития, какие при этом происходят структурные изменения в национальной экономи­ке, зависит очень многое в жизни страны и ее перспективах.

**Сущность и** **показатели** **экономического развития.** *Экономическое развитие общества —* это эволюция его производительных сил и производственных отношений, обычно идущая на базе расширенного воспроизводства.

Показатели динамики экономического развития многочисленны, не всегда поддаются количественной оценке и могут быть сведены примерно в такие группы:

- показатели экономического роста (ВВП/ВНП, отдельных от­раслей, товаров и услуг);

- показатели развития и качества жизни.

Исходя из этих показателей, можем ли мы сказать, что в первой половине 90-х гг. в России идет процесс экономического развития? Ответом будет «да». Во-первых, даже не анализируя отдельные по­казатели, можно твердо говорить об огромной эволюции производст­венных отношений в стране за этот период. Во-вторых, несмотря на ухудшение большинства показателей динамики экономического раз­вития, некоторые из них улучшились. Из показателей макроэконо­мической эффективности — это материалоемкость, из показателей экономического роста — это производство некоторых потребитель­ских товаров длительного пользования, из показателей уровня и качества жизни — это, прежде всего резкое уменьшение дефицита потребительских товаров. В-третьих, надо учитывать, что идущая с 1992 г. экономическая реформа, приведя на первых порах к резкому ухудшению многих показателей экономического развития, одновре­менно закладывает предпосылки для их улучшения в ближайшем будущем.

**Измерение** **экономического** **роста.** В связи с трудностями измерения процесса экономического развития в макроэкономике чаще всего реализируют *экономический рост,* т.е. из­менение объема производимых в стране товаров и услуг, хотя это лишь один из критериев экономического развития.

Быстрый или, наоборот, нулевой и даже отрицательный экономи­ческий рост не всегда говорят о быстром экономическом развитии, топтании на месте или экономической деградации. Приведем не­сколько примеров.

Структурные изменения в экономике страны могут привести к такой ситуации, когда стагнация или сокращение выпуска одних видов продукции из-за падающего или неизменного спроса на них сопровождается быстрым ростом других видов продук­ции. Так, в США в 80-х гг. не росло потребление стали, сельхозпро­дукции, легковых автомобилей, но одновременно увеличивался вы­пуск сложных изделий, например персональных компьютеров. Но и в выпуске компьютеров количественный рост недостаточно отражает другие аспекты их производства: продажи персональных компьютеров США за 1981—1988 гг. выросли с 1,1 до 9,5 млн шт., по стоимо­сти — с 3,1 до 27,7 млрд долл., а доллар за это время обесценился на 25%. Таким образом, персональные компьютеры дешевели, хотя их технические характеристики и качество росли. При подсчете комп­лексного показателя экономического роста ВВП - вышеуказан­ные моменты привели к тому, что он не до конца отражал динамику экономического развития США за 80-е гг.

Тем не менее, при всех его недостатках, экономический рост оста­ется наиболее употребимым критерием экономического развития. Экономический рост может измеряться в физическом выражении (физический рост) и стоимостном (стоимостной рост). Первый способ более надежен (так как позволяет исключить воздействие инфля­ции), но не универсален: при расчете темпов экономического роста трудно вывести общий показатель для производства разных изделий. Второй способ употребляется чаще, однако не всегда возможно до конца «очистить» его от инфляции. Правда, в статистике ряда стран измеряют макроэкономический рост на базе роста производства на­иболее важных для этих экономик товаров, используя при этом их удельные веса в общем объеме производства.

На макроэкономическом уровне ведущими показателями динами­ки экономического роста являются:

— рост объема ВВП/ВНП или НД;

— темпы роста ВВП/ВНП и НД в расчете на душу населения;

— темпы роста промышленного производства в целом, по основным отраслям и на душу населения.

**\*Вопрос 66. Инфляция: причины, следствия, пути преодоления. Характеристика инфляционных процессов в России.**

**Инфляция** – общее повышение уровня товарных цен. Выделяют две причины инфляции: инфляция спроса и инфляция предложения.

А) Инфляция спроса – увеличение спроса при неизменном или снижающемся количестве предложения. Большое количество денег охотиться за малым количеством товаров. Государство вызывает дефицит госбюджета и покрытием является дополнительная эмиссия денег.

Б) Инфляция издержек – сокращается предложение при неизменном спросе. Предложение снижается под воздействием роста издержек производства по причинам: роста зарплаты и роста стоимости ресурсов. Налицо спираль –рост зарплаты ведет к повышению цен, это ведет в свою очередь к росту зарплаты.

Темпы Инфляции, динамика ее процессов различная:

* Умеренная, ползучая до 10% в год;
* галопирующая до 200 % в год;
* гиперинфляция – свыше 200 %.

**Следствия инфляции.** Уменьшение реальных доходов. Страдают в первую очередь люди имеющие фиксированные доходы (бюджетники), и те кто отдает деньги (банки). В результате происходит перераспределение доходов. Снижаются стимулы к трудовой деятельности. Ограничивается инвестиционная деятельность.

Как преодолеть инфляцию?

1. Принять меры к снижению денежной массы;
2. принять меры к стимулированию производства, постараться совместить объемы производства и потребления.

**Характеристика инфляционных процессов в России.**

Россия пережила одновременно все типы и темпы инфляций.

**\*Вопрос 67. Финансовая система и государственный бюджет. Проблема бюджетного дефицита и государственного долга в РФ.**

Финансы – денежные взаимосвязи по поводу образования, распределения и перераспределения денежных средств и фондов. Это кровеносная система.

**Финансовая система** – совокупность финансовых явлений и институтов, или система финансовых учреждений.

Выделяют: а) государственные финансы – бюджетная система, внебюджетные фонды, финансы госпредприятий, государственный кредит;

б) финансы хозяйствующих субъектов; в) страхование.

Главным средством перераспределения ВВП служат *государствен­ные финансы,* которые состоят из государственного бюджета и вне­бюджетных фондов. Через государственные финансы перераспре­деляется значительная часть ВВП.

**Структура государственного бюджета.** Бюджет и внебюджетные фонды.

***Государственный бюджет*** *—* это годовой план государственных расходов и источников их фи­нансового покрытия. Проект бюджета ежегод­но обсуждается и принимается законодатель­ным органом - парламентом страны, штата или муниципальным собранием. По завершении финансового года полномочные предста­вители исполнительной власти отчитываются о своей деятельности по мобилизации доходов и осуществлению расходов в соответствии с принятым в предыдущем году законом о бюджете.

Государственный бюджет всегда представляет собой компромисс, отражающий соотношение сил основных групп носителей различ­ных социально-экономических интересов в стране. Каждый такой компро­мисс сопровождается политической борьбой, предвыборной и в сте­нах парламента, фракционной внутри партий и на страницах печати.

Основная часть государственных доходов и расходов проходит через государственный бюджет, включающий в себя бюджет центрального пра­вительства и местных властей. В зависимости от административно-территориального устройства той или иной страны (двухступенчатого -центральное правительство и местные органы власти или трехступенчатого -центральное правительство; прави­тельства республик, краев, областей, земель, провинций, штатов; местные органы власти) бюджеты соответственно бывают централь­ными; областными, земельными, провинциальными и т.д.; местными.

В России бюджетная система устроена по принципу фискального федерализма: бюджета относительно независимы, т.е. имеют собственную налоговую базу, бюджеты могут взаимодействовать на договорной основе, за федеральным бюджетом финансирование общенациональных программ.

К бюджету тесно примыкают *внебюджетные фонды (средства) —* денежные средства государства, имеющие целевое назначение и не включенные в государственный бюджет. Внебюджетные средства на­ходятся в распоряжении центральных или местных органов власти и концентрируются в специальных фондах, каждый из которых пред­назначен для определенных нужд. Примером может быть Пенсион­ный фонд РФ. Внебюджетные фонды создаются за счет специальных (целевых) налогов, займов, субсидий из бюджета.

Внебюджетные фонды расширяют возможности вмешательства го­сударства в экономику, минуя бюджет, и, следовательно, парламент­ский контроль. Кроме того, создается видимость уменьшения дефи­цитности бюджета.

Бюджет государства состоит из доходов и расходов. Доходная часть формируется за счет налоговых поступлений - 80%, неналоговые поступления – 6-7% и целевые бюджетные фонды – 8-7%. Расходы подразделяются на функциональные и по экономическому образованию (капитальные и текущие затраты).

Превышение расходов над доходами ведет к образованию *бюд­жетного дефицита,* который покрывается *государственными зай­мами —* внутренними и внешними. Они осуществляются в виде про­дажи государственных ценных бумаг, займов у внебюджетных фон­дов (например, у фонда страхования по безработице или пенсионного фонда) и в порядке получения кредитов у банков (эта форма финан­сирования бюджетного дефицита часто практикуется местными вла­стями) .

Государственные займы — не единственный путь покрытия дефи­цита государственного бюджета. У большинства развитых стран со времен перехода от золотого к бумажно-денежному обращению на­коплен значительный опыт покрытия бюджетного дефицита путем дополнительной эмиссии денег.

Задолженность правительственных органов накапливается и превращается в **государствен­ный долг**. Его приходится выплачивать с про­центами. Говорят, что сегодняшние государственные займы — это завтрашние налоги. Некоторые налогоплательщики являются вла­дельцами государственных ценных бумаг. Они получают проценты по этим бумагам и одновременно платят налоги, которые частично идут на выплату государственных займов и кредитов. Как правило, из текущих бюджетных доходов не удается выплачивать полностью проценты и в срок погашать государственные займы. Постоянно нуждаясь в средствах, правительства прибегают ко все новым займам покрывая старые долги, они делают еще большие новые.

Государственный долг растет в разных странах разными темпами. Превышение государственного долга над ВВП более чем в 2,5 раза считается опасным для стабильности экономики, особенно для устой­чивого денежного обращения.

Государственный долг подразделяется на внутренний и внешний, а также на краткосрочный (до 1 года), среднесрочный (от 1 года до 5 лет) и долгосрочный (свыше 5 лет). Наиболее тяжелыми являются краткосрочные долги. По ним вскоре приходится выплачивать основ­ную сумму с высокими процентами. Такую задолженность можно пролонгировать, но это связано с выплатой процентов на проценты.

**\*Вопрос 68. Фискальная политика государства и проблемы реформирования налоговой системы в РФ.**

**Фискальная политика государства (ФПГ)** – политика манипулирования доходами и расходами государства с целью воздействия на занятость, уровень цен и обеспечение экономического роста.

Различают:

- дискретную (изменяемая ФПГ) и недискретную ФПГ (встроенная, автоматическая ФПГ). Дискретная ФП – изменение доходов и расходов в ходе экономического цикла. Недискретная ФП – государство не принимает никаких действий в сфере налоговой политики, само наличие налоговой системы и расходов государства уже влияет стабилизирующе на экономику..

- сдерживающую и стимулирующую ФП. Сдерживающая ФП в трех вариантах – увеличение налогов, снижение госрасходов, первое и втрое одновременно. Стимулирующая ФП (на фазе кризиса, спада) – снижение налогов, увеличение госрасходов, первое и второе вместе.

Основной инструмент ФПГ являются налоги и государственные расходы..

Под *налогом, сбором, пошлиной* и другим платежом налога и понимается обязательный взнос в бюджет соответствующего уровня или во внебюджетный фонд, осуществляемый плательщиками в порядке и на услови­ях, определенных законодательными актами.

Совокупность взимаемых в государстве налогов, сборов, пошлин и других платежей (далее — налоги), а также форм и методов их по­строения образует *налоговую систему*. Объектами налогообложе­ния являются доходы (прибыль), стоимость определенных товаров, отдельные виды деятельности налогоплательщиков, операции с цен­ными бумагами, пользование природными ресурсами, имуществом юридических и физических лиц, передача имущества, добавленная стоимость продукции, работ и услуг и другие объекты, установлен­ные законодательными актами.

*Налоги бывают двух видов*. Первый вид — налоги налогов на доходы и имущество: подоходный налог с граж­дан и налог на прибыль корпораций (фирм); на социальное страхование и на фонд заработной платы и рабочую силу (так называемые социальные налоги, социальные взносы); поимуще­ственные налоги, в том числе налоги на собственность, включая землю и другую недвижимость; налоги на перевод прибыли и капи­талов за рубеж и др. Они взимаются с конкретного физического или юридического лица, их называют *прямыми* налогами.

Второй вид — налоги на товары и услуги: налог с оборота — в большинстве развитых стран в настоящее время заменен налогом на добавленную стоимость; акцизы (налоги, прямо включаемые в цену товара или услуги); на наследство; на сделки с недвижимостью и ценными бумагами и др. Это налоги *косвенные.* Они частично или полностью переносятся на цену товара или услуги.

*1. Индивидуальный подоходный налог* (налог на личные доходы) является вычетом из доходов (обычно годовых) налогоплательщика — физического лица. Платежи осуществляются в течение года, но окончательный расчет делается в конце года.

2. *Налог на прибыль корпораций (фирм, предприятий)* взимается в случае, если корпорация (фирма) признается юридическим лицом. Однако для некоторых корпораций в мелком бизнесе делается исклю­чение: они признаются юридическими лицами, но налоги платят не они, а их владельцы через индивидуальный подоходный налог. Налог на прибыль корпораций (корпоративный налог) составляет основную часть налоговых выплат фирм. Обложению налогом подле­жит чистая прибыль фирмы (валовая выручка за вычетом всех рас­ходов и убытков).

3. *Социальные взносы* (социальные налоги) охватывают взносы предприятий на социальное обеспечение и налоги на заработную плату и рабочую силу. Они представляют собой выплаты, которые осуществляются частично самими работающими, частично их рабо­тодателями. Они направляются в различные внебюджетные фонды: по безработице, пенсионный и т.д. Государство также принимает участие в финансировании этих фондов. Налоги на фонд заработной платы и рабочую силу выплачиваются только работодателями.

4. *Поимущественные налоги,* прежде всего налоги на имущество, дарения и наследство. Размер этих налогов определяется задачей перераспределения богатства. В некоторых странах налоги на иму­щество, дарения и наследство включаются в акцизные сборы, взима­емые при совершении сделок.

5. *Налоги на товары и услуги,* прежде всего таможенные пошлины, акцизы, и налог на добавленную стоимость (НДС). Он схож с налогом с оборота, при котором всю его тяжесть несет конечный потребитель. Налогоплательщики, которые в процессе работы добавляют стои­мость к поступившим в их распоряжение предметам труда, облага­ются налогом с этой добавленной стоимости. Но каждый налогопла­тельщик включает эту сумму в цену своего товара, который движется по цепочке вплоть до конечного потребителя.

**Местные налоги.** Налоговые платежи поступают в центральный и и центральные местные бюджета. Существует определенный порядок распределения поступающих средств. Как правило, в местные бюджета целиком поступают акцизные сборы (акцизы), налоги на недвижимость и некоторые незначительные налоги. Поступления от налогов на прибыль, на индивидуальные доходы делятся между центральными и местными бюджетами в заранее согласованных пропорциях. Местные бюджета в случае необходимости получают из центрального бюджета суб­сидии.

**\*Вопрос 70. Собственность: экономический и правовой аспекты. Реформирование собственности в ходе становления и развития рыночных отношений.**

 **Собственность** – отношение по поводу присвоения, отчуждения вещей, экономических ресурсов, каких либо жизненных благ. Различают экономическое и правовое содержание собственности.

*Экономическое содержание собственности* - это отношение по поводу производства, распределения, обмена и потребления экономических ресурсов общества.

*Правовой аспект собственности.* Отношения собственности, всегда останутся голой абстракцией, если их не сопоставлять с отношениями присвоения. *Присвоение* – это конкретный общественный способ овладения вещью. Различают способ присвоения и формы присвоения:

 - изначальный способ присвоения – труд, он создает собственность и цену.

* товарное обращение и распределение доходов.

Присвоение через обращение вместо присвоения посредством труда превращает частную собственность, возникшую как собственность работающих индивидов, в собственность созданную капиталом.

В товарном производстве обращение становится основной, но не единственной формой присвоения. Это определяется наличием индивидуальной и общей частной собственности. Субъекты общей собственности относятся друг к другу как совладельцы. В этих условиях основной формой присвоения становится распределение.

Выделяют три типа собственников: собственник потенциальный (наследник), собственник как потребитель вещи (владелец), полный собственник (он собственник и ценности вещи, и ее потребления, он обладает правом отчуждения).

**Виды собственности: г**осударственная (федеральная и региональная), муниципальная, частная, смешанная.

Необходимость реформирования отношений собственности в ходе перехода от централизованно-плановой к рыночной экономики диктуется потребностью формирования необходимых условий функционирования рыночного хозяйства. Как известно оно покоится на двух китах: экономической свободе производителей и потребителей – с одной стороны, конкуренции цен – с другой. Эти необходимые условия не могут быть реализованы в рамках монополии государственной собственности на основные условия хозяйственной деятельности – средства производства, финансовые ресурсы, землю. Поэтому переход к рыночной экономике выдвигает объективное требование разгосударствление собственности на условия и на результаты хозяйственной деятельности. Более того, разгосударствление собственности объективно необходимо и в силу других причин. Функцию удовлетворения материальных потребностей профессиональнее и лучше выполнят субъекты хозяйственной деятельности – предприниматели. Поэтому разгосударствление экономики в целом и собственности в частности, т.е. приватизация значительной части объектов государственной собственности есть объективный процесс возвращения функций их законным носителям. Государство может сохранить свои позиции собственника лишь в той мере, насколько это необходимо для эффективного решения социально-экономических и политических функций.

**\*Вопрос 71. Денежно-кредитная система и ее роль в государственном регулировании экономики.**

**Денежно-кредитная система** РФ включает в себя Банк России, кредитные организации, а также филиалы и представительства иностранных банков.

**Денежно-кредитная политика –** целенаправленное, сознательное воздействие на систему кредитных учреждений. Ее главная цель — регулирование хо­зяйственной конъюнктуры путем воздействия на состояние кредита и денежного обращения.

Применяются три инструмента ДКП – операции на открытом рынке, изменение учетной ставки, изменение нормы обязательных резервов.

Операции на открытом рынке – это купля-продажа ценных бумаг. При покупке ЦБ у коммерческих банков растут ресурсы, возрастает способность к кредитованию, т.е. снижается банковский процент. А это рост инвестиций.

Изменение учетной ставки –влияет также на ресурсы банков.

Изменение нормы обязательных резервов влияет на размер ресурсов коммерческих банков.

Денежно-кредитная политика направлена либо на стимулирова­ние кредита и денежной эмиссии *(кредитная экспансия),* либо на их сдерживание и ограничение *(кредитная рестрикция).* В условиях падения производства и увлечения безработицы центральные банки пытаются оживить конъюнктуру путем расширения кредита и сни­жения нормы процента. Напротив, экономический подъем часто со­провождается «биржевой горячкой», спекуляцией, ростом цен, нарастанием диспропорций в экономике. В таких условиях центральные банки стремятся предотвратить перегрев конъюнктуры при помощи ограничения кредита, повышения процента, сдерживания эмиссии платежных средств и т.д.

Государственное регулирование денеж­но-кредитной сферы может осущест­вляться сколько-нибудь успешно лишь в том случае, если государство через цен­тральный банк способно воздействовать на масштабы и характер частных институтов, так как в развитой рыночной экономике именно они являются базой всей денежно-кредитной системы. Это регулиро­вание осуществляется в нескольких взаимосвязанных направлениях.

Государственный контроль над банковской системой имеет целью укрепление ликвидности кредитно-финансовых институтов, т.е. их способности своевременно покрывать требования вкладчиков (преж­де всего за счет учетной (дисконтной) политики), операций на откры­том рынке, установления норм обязательных ресурсов.

Управление государственным долгом является направлением госу­дарственного регулирования в условиях хронических бюджетных дефицитов и огромного роста государственной задолженности, когда резко возрастает влияние государственного кредита на рынок ссуд­ных капиталов. Для этого центральный банк использует различные методы управления государственным долгом: покупает или продает государственные обязательства; изменяет цену облигаций, условия их продажи; различными способами повышает их привлекательность для частных инвесторов.

Регулирование объема кредитных операций и денежной эмиссии применяется прежде всего для воздействия на хозяйственную актив­ность. Это направление денежно-кредитного регулирования тесно связано с первым и вторым направлениями. Регулирование банков­ской ликвидности оказывает влияние на структуру банковских ссуд и депозитов, величину денежной массы, уровень рыночной нормы процента. Регулирование государственного долга воздействует на распределение ссудных капиталов между частным и государствен­ным секторами, уровень процентных ставок, банковскую ликвид­ность. Размещение государственных долговых обязательств в бан­ковской системе приводит к увеличению денежной эмиссии, вне бан­ковской системы — к ее сокращению.

**\*Вопрос 72. Сущность, особенности и методы государственного регулирования экономики в условиях рыночной трансформации.**

Во всех экономических системах государство регулирует экономи­ку. Ясно также, что подобное регулирование в современной рыноч­ной экономике осуществляется в намного меньших масштабах, чем в административно-командной системе. Тем не менее, и здесь эконо­мическая роль государства велика, особенно по сравнению с системой свободной конкуренции.

 **Государственное регулирование экономики**(ГРЭ) в условиях рыночного хозяйства представляет собой систему типовых мер законода­тельного, исполнительного и контролирующего характера, осуществляемых правомочными государственными уч­реждениями и общественными организациями в целях стабилизации и приспособления существующей социально-экономической систе­мы к изменяющимся условиям.

По мере развития рыночного хозяйства возникали и обострялись экономические и социальные проблемы, которые не могли быть ре­шены автоматически на базе частной собственности. Появилась не­обходимость значительных инвестиций, малорентабельных или не­рентабельных с точки зрения частного капитала, но необходимых для продолжения воспроизводства в национальных масштабах; отрасле­вые и общехозяйственные кризисы, массовая безработица, наруше­ния в денежном обращении, обострившаяся конкуренция на мировых рынках требовали *государственной экономической политики* (ГЭП).

Теоретически понятие ГЭП шире ГРЭ, так как первая может осно­вываться и на принципе невмешательства государства в хозяйствен­ную жизнь. В современных условиях невмешательство государства в социально-экономические процессы немыслимо. Уже давно споры идут не о необходимости ГРЭ, а о его масштабах, формах и интенсивности. Поэтому термины «государственное регулирование экономики» и «государственная экономическая политика» в наше время идентичны.

Объективная возможность ГРЭ появляется с достижением опреде­ленного уровня экономического развития, концентрации производ­ства и капитала. Необходимость, превращающая эту возможность в действительность, заключается в нарастании проблем, трудностей, с которыми и призвано справиться ГРЭ.

В современных условиях ГРЭ является составной частью процесса воспроизводства. Оно решает различные задачи: это, например, сти­мулирование экономического роста, регулирование занятости, по­ощрение прогрессивных сдвигов в отраслевой и региональной струк­туре, поддержка экспорта. Конкретные направления, формы, масш­табы ГРЭ определяются характером и остротой экономических и социальных проблем в той или иной стране в конкретный период.

В силу ряда причин наиболее развитый механизм ГРЭ сложился в некоторых странах Западной Европы (во Франции, ФРГ, Нидерлан­дах, Скандинавских странах, Австрии, Испании), в Японии, ряде быстро развивающихся стран Азии и Латинской Америки. Слабее развито ГРЭ в США, Канаде, Австралии, где в отличие от Европы не было социально-экономических потрясений, аналогичных последст­виям второй мировой войны, возникновению лагеря социализма, а затем его распаду частный капитал обладал особенно сильными позициями. Тем не менее, ГРЭ и в этих странах играет заметную роль, особенно в периоды ухудшения конъюнктуры, при высоких показа­телях безработицы и инфляции.

Особенно важна роль ГРЭ в развивающихся странах, создающих независимую экономику, в бывших социалистических странах, осу­ществляющих переход от планового хозяйства на базе государствен­ной собственности к рыночному хозяйству на базе частной собствен­ности.

Для уяснения механизма ГРЭ целесообразно охарактеризовать его субъекты, объекты, цели, инструменты или средства, а также этапы развития ГРЭ.

Субъектами экономической политики являются носители, вырази­тели и исполнители хозяйственных интересов.

*Носители хозяйственных интересов —* это социальные группы, отличающиеся друг от друга ряду признаков: имущественному, по доходам, по видам деятельности при аналогичных доходах, по профессиям, отраслевым и региональным интересам. Это наемные рабочие и хозяева предприятий, фермеры, мелкие и крупные предприниматели, управляющие и акционеры, лица свободных профессий, государственные служащие, текстиль­щики и рабочие военно-промышленного комплекса. У каждой из этих групп есть свои интересы, обусловленные их социально-экономическим положением, а также принадлежностью к тому или иному региону, виду деятельности.

**\*Вопрос 73. Особенности государственного регулирования экономики на региональном и муниципальном уровне. Экономический механизм российского федерализма.**

 При переходе к рыночной экономике происходят изменения в характере регионального развития страны, что обусловлено: ограничением вмешательства государства в экономическую деятельность, переносом центра тяжести в принятии решений на микроуровень. В этих условиях экономические отношения реализуются посредством сложной и многоуровневой структуры территориальной организации общества базирующейся на принципах федерализма.

 Государственное территориальное регулирование строится с учетом признания природно-климатических, социально-экономических, национально-этнических и других различий между регионами. В настоящее время экономических потенциал регионов неодинаков, поэтому некоторые требуют расширения экономических полномочий в вопросах: приватизации; использования ресурсов; проведения реформ; увеличения части оставляемой на данной территории доходов, налогов, таможенных, внешнеэкономических льгот, льготных кредитов; расширение бюджетных дотаций, субсидий; усиление мер государственного протекционизма, равных прав всех субъектов России.

 Главной проблемой экономическое стимулирование развития регионов на основе максимального использования местных конкретных условий и потенциала региональных рынков.

**Экономический механизм российского федерализма.** Этот механизм находится в стадии становления. Основной функцией экономического механизма российского федерализма является разрешение противоречий общегосударственных интересов и интересов регионального развития с целью достижения социально-экономической интеграции между субъектами федерации.

Становление этого механизма по времени совпало с временем дезинтеграции и ломки. Современные условия, определяющие целевые установки ЭМРФ: ломка всех атрибутов советской хозяйственной системы обусловившая потерю управляемости экономики;

* реализация на практике доктрины детерминизма и саморегулирования экономики, приведшие к потери федеральным центром целеполагающих функций в новой федеративной структуре,;
* общие заявления о передаче власти из центра на места, усилившие дальнейшую социально-экономическую дезинтеграцию экономики России.

Экономический российского федерализма в современных условиях должен решать одну задачу – учитывая современные политические реалии всемерно способствовать развитию процессов между субъектами федерации, создавая реальную вертикаль федеративных отношений. Главное – достижение баланса федеральных и региональных интересов и их оформление в соответствующих нормативных актах.

 Для этого нужно решить две проблемы: разграничить властные полномочия в сфере экономики между центром и субъектами РФ, обеспечить каждый уровень власти достаточно стабильными материальными и в первую очередь финансовыми ресурсами.

Дифференциация регионов:

* регионы по своему социокультурному менталитету заинтересованные в создании сильной российской государственности (48 регионов центра);
* русскоязычные регионы Сибири и Дальнего Востока;
* регионы по национально-территориальному признаку.

Главные рычаги ЭМ – госрегулирование, организационно-хозяйственные формы в условиях двухсекторной экономики, система стимулирования субъектов хозяйствования.

**\*Вопрос 74. Государственное прогнозирование, программирование и планирование в условиях рыночной экономики.**

 Важнейшей предпосылкой государственного регулирования экономикой является разработка прогнозов.

**Государственное прогнозирование** – система научно-обоснованных представлений о тех или иных направлениях социально-экономического развития страны. В переходной период Прогнозирование приобретает большое значение и становится начальной стадией, основой свей системы управления, так как:

* в условиях рынка меняются траектории развития, увеличивается выбор вариантов экономического развития и выходов из нежелательны ситуаций;
* в рыночной экономике увеличивается число субъектов самостоятельно принимающих решения.

Прогнозы разрабатываются в нескольких вариантах и включают в себя количественные показатели и качественные характеристики развития макроэкономической ситуации. Основа прогнозов:

* система демографических, социальных, научно-технических, экологических и внешнеэкономических прогнозов;
* отраслевые, региональные и др. прогнозы отдельных сфер деятельности.

Результатом прогнозирования являются документы, необходимые для регулирования развития экономики и для разработки концепции развития страны.

Элементы такой концепции освещаются в одном из разделов Послания Президента РФ Федеральному Собранию.

**Государственное программирование** – система ГРЭ осуществляемая на основе комплексных макроэкономических программ, отражающих предпочтительный вариант развития. Виды целевых программ: долгосрочные, среднесрочные. Программа СЭР РФ – это комплексная система целевых ориентиров СЭР и планирование государством эффективных путей и средств достижения указанных ориентиров. Состав программы: оценка и характеристика состояния, концепция программы, макроэкономическая политика, институциональные преобразования, инвестиционная и структурная политика аграрная, экологическая, социальная и внешнеэкономическая политика.

**Государственное планирование –** осуществляется путемразработки заданий по целенаправленному воздействию на процесс воспроизводства.

Планы – документы, в форме заданий, показателей, где отражены основные цели намеченных преобразований по развитию страны. План – надлежаще оформленное управленческое решение.

 Планирование – функция управления, обеспечивает целенаправление, динамичное развитие объекта управления. В условиях рынка превалирует индикативное планирование.

**\*Вопрос 75. Мировой рынок и международная торговля. Проблемы включения экономики России в мировой рынок. Россия и ВТО.**

 Причиной развития мирового хозяйства и международных экономических отношений, возникших на его основе явилось развитие производительных сил, транспорта, информационной сети, которые помогали приблизиться друг к другу даже самые удаленные государства, а также выгоды совместного использования наиболее эффективных ресурсов всеми странами. В итоге происходит все большее взаимопроникновение их хозяйств и координация действий правительств по регулированию этого процесса. Субъектами МЭО выступают отдельные фирмы, страны и межрегиональные интеграционные группировки государств.

В основе мирохозяйственных связей лежит международное разделение труда – высший тип разделения труда, который позволяет фирмам всех стран оптимально использовать ресурсы всего мира, приобретая в одних государствах дешевое сырье, в других – рабочую силу нужной квалификации, в третьих – использовать их пере

Мировой рынок состоит из рынков сырья, готовой продукции и оборудования, торговых и валютных бирж, торгов и аукционов. Когда фирмы торгуют между собой то применяют цены бирж.

Мировой рынок сырья – нефть, газ, черные и цветные металлы,

Мировой рынок готовой продукции – сельхозтехника, текстиль, машины и оборудование.

 Проблема России – мы сырьевой придаток. Необходимо достичь производства конкурентной продукции.

 Но мы не члены ВТО. ВТО – суть постепенное снижение тарифных ставок между членами ВТО. Для вступления в ВТО – необходимо развитие экономики, для того чтобы при открытии границ не погубить своих производителей.

**\*Вопрос 76. Международная экономическая интеграция: формы и основные интеграционные группировки. Интеграционные процессы в рамках СНГ.**

Международная экономическая интеграция это процесс хозяйственно-политического объединения стран на основе развития глубоких устойчивых взаимосвязей и разделения труда между национальными хозяйствами, взаимодействия их воспроизводственных структур на различных уровнях и в различных формах.

Образование интеграционных экономических группировок создает условия для ускорения интернационализации капитала и производства между странами – участницами этого процесса. Крупные экономические объединения устраняют препятствия, мешающие свободному движению товаров, услуг, капиталов путем отмены таможенных пошлин, ликвидации количественных ограничений, координации торговой, валютной, социальной политики.

Различают пять ступеней или последовательных этапов развития интеграционных процессов:

* зона свободной торговли;
* таможенный союз;
* единый или общий рынок;
* экономический союз;
* экономический и валютный союз.

Строго говоря, в настоящее время лишь одна интеграционная группа стран прошла реально первые четыре из указанных этапов – Европейский союз. Другие интеграционные группировки пока прошли в своем развитии первый и частично второй этапы.

А) Первой логической и хронологической ступенью является *зона свободной торговли* (ЗСТ). В современном понимании это преференциальная зона, в рамках которой поддерживается свободная от таможенных и количественных ограничений международная торговля товарами. Как правило, конкретные соглашения о соответствующих зонах предусматривают создание ЗСТ промышленными товарами в течение ряда лет путем постепенной взаимной отмены таможенных пошлин и других нетарифных ограничений. Такой подход реализовался при становлении ЕЭС, актуален он и в настоящее время в Североамериканской ассоциации свободной торговли (НАФТА) и в Общем рынке стран Южного конуса (МЕРКОСУР).

Б) Следующей ступенью МЭИ является *таможенный союз* (ТС) – соглашение двух или более государств об упразднении таможенных пошлин в торговле, форма коллективного протекционизма. В соответствии с ГАТТ таможенный союз предполагает замену нескольких таможенных территорий одной и полной отмене таможенных пошлин внутри ТС и создание единого внешнего таможенного тарифа. В рамках ТС происходят серьезные изменения в структуре производства и потребления стран – участниц. Во-первых, проводя единую внешнеторговую политику, по отношению к таможенным тарифам, различные внешние преференции, протекционизм и т.п., страны регулируют товарные потоки с учетом уровня внешнего тарифа и результирующих цен. Это в свою очередь дает толчок к переориентировке ресурсов, в потреблении и производстве.

В) Качественно более высокой ступенью интегрирования является *единый рынок* (ЕР). Перерастание ТС в ЕР обуславливается как чисто экономическими факторами, так и политическими. Для создания ЕС, необходимо реализовать 6-7 обязательно крупных задач, что невозможно осуществить в рамках ТС. Однако именно ТС, во-первых, упраздняя таможенные пошлины между государствами – членами и, во-вторых, разрабатывает единую торговую политику по отношению к третьим странам, создает предпосылки перехода к ЕР. Для создания ЕР этого недостаточно. Третья задача – разработка общей политики развития отдельных отраслей и секторов экономики. Естественно предопределялась необходимость формирования специальных, в том числе наднациональных, органов управления и контроля. В ЕС это – Европарламент, Совет Министров, Еврокомиссия, Суд, Европейский Совет. Другие интеграционные группировки, вероятно, будут иметь иные органы управления и контроля.

Г) Строительство ЕР должно завершиться созданием подлинно единого экономического, правового и информационного пространства и дать импульс для перехода интеграционной группировки к качественно новой ступени – *экономическому союзу* (ЭС). Что касается *валютного союза*, то с началом последнего этапа формирование *экономического и валютного союза* предусматривается проведение единой валютной политики, введение единой валюты – ЕВРО, создания нового института – Единого Центрального Банка, который вместе с ЦБ стран – членов образует Единую систему ЦБ стран, входящих в ЭВС.

Примерами интеграционных группировок могут служить:

1.1. Североамериканская ассоциация свободной торговли (НАФТА). Было подписано Соглашение между США, Канадой и Мексикой о Североамериканской ассоциации свободной торговли, вступившее в силу с 1 января 1994 года.

1.2. В наблюдающейся активизации интеграционных процессов в Южной Америке все более заметную роль играет МЕРКОСУР (Merkado Comun del Sur) – Общий рынок стран южного конуса, созданный в 1991 году Аргентиной, Бразилией, Парагваем и Уругваем.

 1.3. В Западной Африке наиболее заметна активизация деятельности Экономического сообщества западноафриканских государств (ЭКОВАС), ставящего своей целью поэтапное создание общего рынка в регионе. ЭКОВАС создано в 1975 г., в состав входят 16 государств. В 1995 г. было объявлено об официальном вступлении в силу Договора о Сообществе, с которым ряд стран этого субрегиона связывают надежды на дальнейшую активизацию сотрудничества и углубления интеграции.

В СНГ отношения развиваются в рамках соглашений о сотрудничестве. Особый случай - это союз Белоруссии и России. Это ТС и содружество.

Все бывшие советские республики имеют соглашения друг с другом и Россией, но не с Западной Европой. В рамках СНГ (Грузия, Украина, Азербайджан, Молдавия) и Евразийское сообщество (Белоруссия, Россия Казахстан).

**\*Вопрос 81. Социальная политика как направление государственной деятельности по регулированию социально-экономических вопросов и условий жизнедеятельности общества.**

**Причины кризиса** социальной сферы в России:

1. отсутствие стратегии и ошибочная тактика в осуществлении СП государства;

2. Подсистема управления социальными процессами не встроена в общую систему руководства экономическим развитием;

3. Слабая законодательная и нормативно-правовая база СП государства;

4. Заимствования зарубежного опыта без учета особенностей его применения в России;

5. отсутствие прогноза изменений социальных проблем.

Отсюда две основные цели проводимых в России реформ в области СП: повысить уровень благосостояния населения двигаясь к рыночной экономике западного образца, расширить индивидуальные свободы и обеспечить защиту гражданских прав.

СП – приоритетное направление деятельности государства.

**Социальная политика** – это проводимая государственными структурами, общественными организациями, органами местного самоуправления, а также производственными коллективами *система мероприятий* и акций, направленных на достижение социальных целей и результатов, связанных с повышением благосостояния, улучшения качества жизни народа и обеспечения социальной и политической стабильности.

СП в качестве важнейших элементов включает в себя цели и средства их осуществления, основные направления, приоритеты и ценности на которые необходимо ориентироваться.

**Субъекты** СП – государство и его органы. **Объекты** СП – население, человек. В зависимости от объекта, уровня и направления принято выделять федеральную, региональную и муниципальную социальную политику. На федеральном уровне задаются стратегические ориентиры СП, на региональном и муниципальном уровнях осуществляется конкретная реализация СП.

Полномочия федеральной СП:

* принятие законодательных актов регулирующих СП;
* установление единой системы гос. минимальных стандартов (мин. пенсий, зарплаты);
* разработка и реализация целевых программ;
* формирование внебюджетных фондов гос. социального страхования;
* финансирование федеральных объектов социальной инфраструктуры;
* оказание методической помощи регион. и муниципальной сфере.

Полномочия региональной и муниципальной СП:

* разработка региональных социальных программ и их реализация (поддержка малообеспеченных);
* изыскание возможностей для повышения минимальных федеральных стандартов;
* обеспечение учреждений социальной инфраструктуры находящихся в региональном и муниципальном ведении;
* нормативное оформление и организация адресной социальной помощи
* осуществление проверки нуждаемости;
* определение и реализация социальной помощи слабозащищенным слоям населения.

 **Основными подсистемами СП государства** являются:

1. *Социальная помощь*.

СП- система общественных отношений складывающаяся между гражданами (семьями), имеющими среднедушевой доход ниже прожиточного минимума и органами государства по поводу предоставления гражданам (семьям), денежных выплат, натуральных выдач и услуг сверх получаемого ими заработка, стипендий, пенсий, пособий, с целью обеспечения им прожиточного минимума и удовлетворения их основных потребностей.

1. *Социальная защита*.

Социальная защита населения – практическая деятельность по реализации основных направлений СП.

1. *Социальная поддержка*. Включает в себя меры по предоставлении помощи гражданам (семьям) имеющим доход не ниже прожиточного минимума, но нуждающихся в дополнительной поддержке в связи с трудной жизненной ситуацией.

Прожиточный минимум - стоимостная оценка потребительской корзины, включая обязательные платежи и сборы.

Потребительская корзина – минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг. Она пересматривается не реже одного раза в 5 лет. Устанавливается ФЗ.

**\*Вопрос 82. Основные направления современной социальной политики России.**

**Причины кризиса** социальной сферы в России:

- отсутствие стратегии и ошибочная тактика в осуществлении СП государства;

- подсистема управления социальными процессами не встроена в общую систему руководства экономическим развитием;

- слабая законодательная и нормативно-правовая база СП государства;

- заимствование зарубежного опыта без учета особенностей его применения в России;

- отсутствие прогноза изменений социальных проблем.

Две основные цели проводимых в России реформ в области СП: повысить уровень благосостояния населения двигаясь к рыночной экономике западного образца, расширить индивидуальные свободы и обеспечить защиту гражданских прав.

1. *Общие вопросы политики доходов населения*.

2. *Политика в сфере труда и трудовых отношений*:

* политика в области оплаты труда;
* социальное партнерство;
* охрана труда и социальное страхование;
* защита трудовых прав граждан;
* политика занятости при структурной перестройке экономики.

3. *Социальная поддержка и защита нетрудоспособных и слабообеспеченных слоев населения*:

* пенсионное обеспечение;
* социальная помощь;
* социальное обслуживание населения.

4. *Основные направления развития отраслей социальной сферы*:

* охрана здоровья населения;
* физическая культура и спорт;
* образование;
* наука;
* культура;
* жилищная сфера.

5. *Социальная защита отдельных групп населения* – вынужденные мигранты, беженцы из районов экологического бедствия).

1. *Миграционная политика*:
* вынужденная миграция;
* защита прав и интересов соотечественников проживающих за рубежом.

**\*Вопрос 83. Социальная защита населения: сущность, формы, методы механизмы.**

В нормально развивающейся стране отношения государства с населением строятся следующим образом. С одной стороны, население - активный субъект отношений: владеет собственностью, трудится, создает ВВП и собственные доходы, платит налоги, покупает товары и услуги и т.д., с другой, является объектом той функции государства, которую теперь принято обозначать термином - социальная защита.

**Социальная защита** - это политика государства по обеспечению прав и гарантий в области уровня жизни: право на минимально достаточные средства на жизнь, на труд и отдых, социальное обеспечение по старости, болезни и в случае потери кормильца, для воспитания детей, на защиту от безработицы, охрану здоровья, образование, жилище и т.п.

Социальная защита – практическая деятельность по реализации основных направлений СП государства. Она осуществляется на базе соответствующих нормативно-правовых актов, денежных материальных ресурсов и включает в себя непосредственную организаторскую работу.

СЗ принято рассматривать в двух аспектах, в широком и узком смысле. СЗ в *широком смысле* характеризуется как политика обеспечения социально-экономических прав и гарантий человека в области уровня жизни, как процесс согласования интересов человека, государства и общества.

СЗ в *узком смысле* – это система мер обеспечивающая социальную защищенность нетрудоспособного населения и социально-уязвленных групп трудоспособного населения. В Программе социальных реформ 1997-2000 гг понятие СЗ рассматривается в узком смысле. Согласно этой программы СЗ населения сводится к социальному обслуживанию населенья, СЗ инвалидов, компенсационные выплаты к стипендиям, Социальной поддержке граждан уволенным в отставку с военной службы.

**Формы и методы реализации механизма системы СЗ**:

1. Индексация доходов населения. В 1991 году принят закон об индексации доходов и сбережений населения. С 1999 г. регулярно индексируется зарплата.

2. Обеспечение минимальных социальных гарантий по доходам. В 1997 году принят ФЗ «О прожиточном минимуме в РФ». Установлено требование уровень зарплаты не менее ПМ.

3. Регулирование социальной сферы. Должно осуществляться с помощью гос. минимальных стандартов и нормативов. По ним рассчитываются гос. расходы на образование, здравоохранение, жилье, соцобслуживание.

4. Предоставление льгот (скидок, субсидий). Льгота – преимущество, распространяемое на отдельную группу населения (лекарство, бесплатный проезд, по подоходному налогу и т.д.)

5. Установление дотаций к ценам, государственное регулирование потребительских цен.

1. Обязательное социальное страхование. Основная и ведущая форма СЗ во всех странах распространяется на работающих членов общества. Участвует три стороны – работодатель, работник и государство.
2. Социальное обеспечение и социальная помощь. На содержание нетрудоспособных членов общества – инвалиды, престарелые, дети потерявшие кормильцев. Источники финансирования бюджеты всех уровней и фонды соц. страхования. Соц. помощь не носит регулярного характера и не распространяется на всех нуждающихся. Она конкретна и носит заявительный характер, предполагает проверку нуждаемости, величину доходов и имущества.
3. Социальное партнерство между работодателем и работающими.
4. Нормы прямого действия социально-трудового законодательства. Они связаны с защитой трудовых прав ()прием и увольнение, режим рабочего времени.

Одно из направлений социальной защиты - это борьба с безработицей. создание новых рабочих мест,

* квотирование рабочих мест для инвалидов,
* квотирование рабочих мест для молодежи,
* молодежная практика,
* поддержка частного предпринимательства,
* переобучение безработных за счет средств Фонда занятости и т.д.

Главное здесь - создать новые рабочие места.

При поддержке инвалидов, многодетных семей во всем мире используются адресные технологии - это выход и для нас. Сейчас в Ставропольском крае ведется работа по переходу на новые адресные технологии.

**\*Вопрос 84. Основные направления реформирования социальной сферы современной России.**

Среди основных направлений СП государства ведущим является направленное развитие отраслей социальной сферы.

С начала 90-х годов проводится реформа социальной сферы, но жизнь показывает, что сегодня требуется дальнейшее ее реформирование.

Серьезную озабоченность вызывает ситуация в образовании и здравоохранении. Постоянная дефицитность бюджета сказывается на них самым отрицательным образом и постоянно грозит разрушить еще работающие здесь предприятия и учреждения. Между тем эффективную социальную защиту нельзя представить себе без этих сфер: возможность обучиться, получить образование, быть здоровым - важнейшие факторы сокращения дифференциации людей различных социальных слоев и групп на жизненном старте, база для будущего повышения дохода в целях достаточного потребления и сокращения тем самым круга социальных иждивенцев у государства.

А) Одно из направлений реформирования социальной сферы современной России – **реформирование системы пенсионного обеспечения**.

Почему это стало актуальным в последнее время?

Во-первых, увеличилось число пенсионеров и соответственно снизилось отношение пенсионеров и работающих. Сегодня оно составляет 1: 1,8. (было 1:10)

Во-вторых, снижается доля зарплаты в общей структуре доходов населения.

В - третьих, сокращается количество занятых в народном хозяйстве – с 75, 8 до 68,5 млн. человек за пять лет.

В-четвертых, увеличилось число льготных пенсий.

Реформа ПО с 2002 года предусматривает заменить принципы функционирования пенсионной системы РФ. Заменить распределительный принцип финансирования на смешанный – распределительно- накопительный.

Новая система будет иметь три уровня финансирования пенсий:

- гарантированная государством базовая пенсия с фиксированным размеров, который предоставляется всем, кто выполнил требования по минимальному трудовому стажу. Средства поступают в федеральный бюджет . Эти средства индексируются с учетом инфляции. Размер их 14% из поступающих от работодателя 28%.

- дифференцированная пенсия зависит от результатов труда конкретного человека и зачисляется на индивидуальные накопительные счета, разделяется на две части – 12 % условные пенсионные права, 2% - непосредственно на счета и наращиваются ПФ в зависимости от возможностей размещения ден. активов.

- негосударственное страхование и создание системы профессиональных пенсионных систем.

Б) Второе направление реформирования социальной сферы – организация здравоохранения на принципах социального страхования и регулирования рынка с многоканальной системой финансирования.

Социальное медицинское страхование обеспечивает получение медицинской помощи на принципах общественной солидарности (независимо от уровня доходов, возраста, состояния здоровья). Роль свободного рынка медицинских услуг – удовлетворение потребности населения сверх гарантированного минимума.

**\*Вопрос 85. Управление социальной защиты населения в регионе.**

В зависимости от объекта, уровня и направления принято выделять федеральную, региональную и муниципальную социальную политику. На федеральном уровне задаются стратегические ориентиры СП, на региональном и муниципальном уровнях осуществляется конкретная реализация СП.

Полномочия региональной и муниципальной СП:

* разработка региональных социальных программ и их реализация (поддержка малообеспеченных);
* изыскание возможностей для повышения минимальных федеральных стандартов;
* обеспечение учреждений социальной инфраструктуры находящихся в региональном и муниципальном ведении;
* нормативное оформление и организация адресной социальной помощи
* осуществление проверки нуждаемости;
* определение и реализация социальной помощи слабозащищенным слоям населения.

Роль региональных и муниципальных органов власти ведущая в реализации вопросов социальной защиты населения. В соответствии с ФЗ от 1997 г. «О прожиточном минимуме в РФ» социальная помощь гражданам, имеющим доходы менее прожиточного минимума оказывается органами региона.

Чтобы решать эти вопросы необходима структура. В Ставропольском крае сложилась следующая структура управления:

А) Министерство труда и социальной защиты населения;

Б) в районах и городах – управления СЗН;

В) сеть учреждений – краевой центр социального обслуживания, дома-интернаты для престарелых и инвалидов, социальные столовые, пункты проката протезно-реабилитационной техники, отделения по работе с детьми и инвалидами, центры социального обслуживания детей из малообеспеченных семей (комнаты дневного пребывания).