Федеральное агентство по образованию

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования

Российский Государственный Гуманитарный Университет

Филиал в г. Павловский Посад.

**КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА**

**Дисциплина: Государственное управление**

**Тема: Мое место в системе государственного и муниципального управления**

**(эссе)**

Выполнил: студентка 4 курса

группы ГМУ-5-04

Кондратова А.А.

Проверил: преподаватель

Шушпанова И.С.

2008 г.

Прежде чем приступить к размышлениям о том, каково же мое место в системе государственного и муниципального управления, хотелось бы дать определение самой системы. Что представляет собой государственное управление? Что представляет собой муниципальное управление?

Для начала дадим определение такому понятию как «система».

Система – множество взаимодействующих элементов, находящихся в отношениях связи друг с другом, составляющих целостное образование. Организованная система характеризуется тем, что ее целостность всегда больше составляющих ее элементов подсистем.

Далее дадим определение понятию «государственное управление».

Государственное управление – практическое, организующее и регулирующее воздействие государства на общественную (публичную) жизнедеятельность людей в целях ее упорядочения, сохранения или преобразования.

Итак, система государственного управления – совокупность взаимодействующих субъекта государственного управления (государственных органов) и управляемых объектов (общественных элементов и взаимосвязей), подвергаемых государственно-управляющим воздействиям.

Местное самоуправление – это самостоятельная и под свою ответственность деятельность населения по решению вопросов местного значения.

Конечно же, и в системе государственного управления и в системе муниципального управления существует множество проблем, справиться с которыми могут квалифицированные специалисты. На мой взгляд, большинство проблем связано с недостаточной квалификацией персонала. И дело не только в управленцах, но и техническом составе. От работы самых маленьких шестеренок зависит работа всего механизма. Но тот же неквалифицированный персонал кто-то набирает. Значит и этот кто-то не может называться квалифицированным специалистом.

Когда я начинала учебу в университете, честно говоря, я не видела себя в системе государственного и муниципального управления, не представляла, чем могу заниматься. Моей целью было просто получение высшего образования. Но сейчас я, кажется, знаю, чем могла бы заняться. Не знаю только, в силах ли я что-то изменить.

В детстве я хотела стать дипломатом, летать в иностранные государства, быть лицом страны. Ведь в прежние времена это была очень престижная профессия. Дипломатами просто так не становились. Эти люди действительно представляли страну, на них было приятно посмотреть…Прошли годы. Я все-таки оказалась в системе МИД. Я не дипломат, а технических сотрудник, но каждый день сталкиваюсь с десятками дипломатов. Что ж, если у нас такие дипломаты, я не удивлена, что нашу страну считают страной медведей, разгуливающих по улицам с балалайкой и бутылкой водки в лапах. Грустно это все. В большинстве своем эти люди не справляются со своей работой, а как отпугивает запах спиртного, исходящий от них…Как сложно раньше было стать дипломатом, а сейчас все решают знакомства. Так же и с техническим персоналом. Технический персонал не желает и не умеет работать. В систему Министерства попадают, имея хорошие связи, случайных людей здесь практически нет. К чему я это все пишу? А к тому, что нужно пересмотреть весь кадровый состав государственных учреждений. Какие задачи можно выполнить, если работа выполняется плохо, несвоевременно. А ведь кадровая политика и в целом управление кадрами является ведущим фактором эффективности современных организаций. На местном уровне отсутствует необходимый кадровый потенциал: слабая учебная подготовка кадров муниципальной службы и повышения квалификации должностных лиц, занимающихся вопросами муниципального управления и т.п. Опыт лучших организаций убеждает, что важнейшим принципом кадровой политики должна быть опора на интеллект.

Мы должны использовать следующие важнейшие элементы кадровой политики:

* наличие перспективы и гарантии продвижения по службе;
* перемещение сотрудников и по вертикали и по горизонтали с целью изучения ими всех этапов производства;
* кураторство опытных специалистов над молодыми, причем куратором является один из специалистов высшего эшелона руководства;
* формирование резерва на выдвижение из числа хорошо себя зарекомендовавших молодых специалистов (на 3-5 лет вперед);
* перед каждым перемещением (по горизонтали или по вертикали) повышение квалификации с отрывом либо без отрыва от производства;
* стажировка на разных должностях, практика замещения различных работников во время отпусков и пр.;
* установление возрастного ценза для работы на всех должностях, включая должность первого руководителя (кадровая служба должна готовить замену за 2-3 года);
* предложение других должностей работникам, которые достигли пенсионного возраста, но сохранили свой потенциал (например, советника, эксперта, инспектора и т.п., которые работают в свободном режиме, с меньшей заработной платой, но одновременно получают пенсию).

Конечно, эти элементы в основном относятся к коммерческим организациям, но я считаю, что и в государственных и муниципальных учреждениях, они должны быть использованы. Кадровая политика должна быть более жесткой, но не в том плане, что на государственную службу могут попасть только отучившиеся в каком-то определенном заведении люди (колледжи при министерствах и т.п.). Нужно смотреть на потенциал человека, претендующего на должность, независимо от того, пришел «с улицы», или чья-то рука подтолкнула его. Отсутствие связей не может быть решающим фактором.