МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное образовательное учреждение

высшего профессионального образования

«ПОВОЛЖСКАЯ АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

имени П.А.СТОЛЫПИНА»

### Филиал в г. Ульяновске

## КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

# КУРСОВАЯ РАБОТА

по дисциплине: «Управление общественными отношениями»

на тему: «Основные проблемы и тенденции современного управления»

|  |
| --- |
| Выполнил: |
| Студент 2 курса, ГМУсз-227 группы, |
| заочной формы обучения, |
| специальности 080504.65 |
| Хаврукова Н.В. |
| Руководитель: |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Кошелева Н.В. |

#### Ульяновск 2010

**Содержание**

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

Глава 1. Тенденции современного управления………………………….…...... 5

* 1. Четыре подхода современного управления…………………5
  2. Характеристика современных подходов управления……....6

Глава 2. Проблемы современного управления………….………………………8

2.1 Концепция развития российского менеджмента……………………………………………………………8

2.2 Главные проблемы современного управления …………….........10

2.3 проблема взаимодействия топ-менеджера и владельца компании в России…...………………………………………….…………………12

2.4 Перспективы развития менеджмента в России…………………15

Глава 3. Проблемы государственного управления …………..………..19

3.1 Государственное управление в России на современном этапе ..19

3.2 Проблема неуправляемости ……………………………………..25

3.3 Проблемы качества государственного управления в мировом контексте……………………………………………………………….27

Заключение………………………………………………………………..30

**Введение**

Управление – сознательное, целенаправленное воздействие со стороны субъектов и органов на людей и экономические объекты, осуществляемое с целью направлять их действия для получения желаемого результата.

В современном мире человеку приходится управлять очень сложными объектами (страна, [атомная электростанция](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D1%82%D0%BE%D0%BC%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D1%8D%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D1%80%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D1%86%D0%B8%D1%8F), ЭВМ, [космический комплекс](http://ru.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%9A%D0%BE%D1%81%D0%BC%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9_%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%BF%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%81&action=edit&redlink=1), общество, [человек](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A7%D0%B5%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%BA)).

Цель курсовой работы является изучения проблем и тенденции современного управления.

Управление – древнейшее искусство и новейшая наука. Специалисты в области управления сходятся во мнении, что управление является частью больших политических, экономических, технологических, социальных и этических систем и основывается на собственных концепциях, принципах и методах, т. е. имеет серьезный научно-методический фундамент.

Актуальность проблемы заключается в следующем. Любая наука представляет собой совокупность знаний и непрестанного поиска новых данных о природе и обществе с целью понять и объяснить явления и законы природы, частью которой является сам человек. В новом сложном явлении наука стремится определить его основу, которая обычно бывает гениально просто открыть закономерности, скрывающиеся в кажущемся хаосе. Главным в теории является не подробное описание исследуемого объекта, а изучение его основных свойств, выявление общих законов связей для того, чтобы обеспечить принципиальную возможность установления новых знаний.

Управление – непрерывный процесс воздействия на объект управления (личность, коллектив, технологический процесс, предприятие, государство) для достижения оптимальных результатов при наименьших затратах времени и ресурсов. Каждый специалист в области управления обязан владеть теорией, практикой и искусством управления, уметь четко определять цели своей деятельности, определять стратегию и тактику, необходимые для их достижения.

Функции руководителя значительно усложнились в наше время. Теперь он не только должен думать о производственном и хозяйственном управлении своим предприятием, фирмой, но и постоянно решать перспективные, стратегические вопросы, которые раньше решались на уровне главка или министерства. Без изучения рынка, без поиска места для своих товаров на нем, без инновационных вложений и банковского кредита предприятие обречено.

Перед руководителем появляются проблемные задачи: внедрение новых технологий, организация выпуска новых, конкурентоспособных товаров, не формальное, а фактическое внимание к качеству выпускаемой продукции, решение комплекса социальных вопросов, поиск новых методов стимулирования труда, развитие самоуправления и одновременно укрепление единоначалия и дисциплины. И еще одно новое и очень важное – риск, ответственность. Руководители вынуждены самостоятельно решать целый ряд новых производственных проблем таких, как определение стратегических целей и задач управления, разработка детальных планов для достижения этих целей, декомпозиция задач на конкретные операции, координация деятельности предприятия с другими компаниями и фирмами, постоянное совершенствование иерархической структуры, оптимизация процедуры принятия управленческих решений, поиск наиболее эффективных стилей управления и совершенствование мотивации действий сотрудников.

1. **Тенденции современного управления**
   1. **Четыре подхода современного управления**

Сейчас, практически, каждый сложный шаг в управлении (в войне, астрономии, социологии, генетике и т. д.) сначала моделируется и проверяется на ЭВМ, и лишь затем в реальной жизни.

Современное управление зависит от развития технологий, производства, структуры общества.

Современные технологии непрерывно усложняются, усложняется социально-экономическая структура общества, поэтому теория и практика управления не стоит на месте и непрерывно развивается.

Управление, как научная дисциплина, представляет собой несколько подходов, которые часто пересекаются. Объекты управления - это и техника, и люди. Следовательно, современное управление всегда зависит от успехов в других областях знаний, таких как математика, инженерные науки, психология, социология и антропология.

Современная наука управления выделяет четыре подхода, которые внесли существенный вклад в современное управление:

1) Подход с позиций выделения различных школ в управлении заключает в себе фактически четыре разных подхода. Здесь управление рассматривается с четырех различных точек зрения: это школы научного управления, административного управления, человеческих отношений и науки о поведении, а также науки управления, или количественных методов.

2) Процессный подход рассматривает управление как непрерывную серию взаимосвязанных управленческих функций.

1. В системном подходе подчеркивается, что руководители должны рассматривать организацию как совокупность взаимозависимых элементов, таких, как люди, структура, задачи и технология, которые ориентированы на достижение различных целей в условиях меняющейся внешней среды.
2. Ситуационный подход концентрируется на том, что пригодность различных методов управления определяется ситуацией.

Самым эффективным методом в конкретной ситуации является метод, который более всего соответствует данной ситуации.[[1]](#footnote-1)

* 1. **Характеристика современных подходов к управлению**

На данный момент можно выделить 2 подхода к современному управлению:

1. Системный – это способ мышления по отношению к организации и управлению ею. Системный подход рассматривает процессы управления как систему. Система – совокупность элементов, тесно взаимодействующих друг с другом и с окружающей средой.

Так же можно выделить 3 условия эффективного функционирования организации как системы:

- Неформальность системы – организация не должна иметь жёстких связей, ограничивающих свободу отдельных звеньев.

- Эволюция организационной структуры – необходима для приспособления системы к изменениям внешней среды.

- Предвидение – способность системы предвидеть изменения внешней среды.

Недостатки системного подхода современного управления: неточное представление процессов управления.

1. Ситуационный подход – центральным моментом является ситуация, т. е. совокупность обстоятельств, которые значительно влияют на организацию в данное время. [[2]](#footnote-2)

Можно сказать, что не существует единственного пути управления.

Руководитель должен быть знаком с различными методами и приёмами управления. Каждая из управленческих концепций и методик имеет свои сильные и слабые стороны. Руководитель должен предвидеть вероятностные последствия той или иной методики на результаты организации. Руководитель должен уметь правильно интерпретировать ситуацию. Руководитель должен уметь выбрать наиболее эффективные приёмы и методы для данной конкретной ситуации.

Все управленческие процессы делятся на:

- Основные – операции, направленные на изменение управленческого предмета труда: принятие управленческого решения, сбор и накопление информации, формирование нормативной и технической документации.

- Вспомогательные – процессы, создающие нормальные условия для протекания основных и обслуживающих процессов: изготовление, приобретение и ремонт средств технического оснащения процесса управления.

- Обслуживающие – процессы по накоплению, контролю и передачи предмета управленческого труда: решения, информация, документация. [[3]](#footnote-3)

1. **Проблемы современного управления в**

**2.1 Концепции развития российского менеджмента**

В настоящее время вследствие глобального кризиса в России наблюдается неустойчивость всего механизма управления. Поэтому для современного управления особенно важно анализировать предыдущий опыт в условиях нестабильности и проектирование этого опыта на сегодняшний день и будущий прогноз.

Особенность России – ее ВВП в большей степени формируется за счет ресурсной составляющей и ее «хребта» - нефтяной и газовой промышленности. Одновременно стратегическое управление должно учитывать переход в будущем к современному конвейерному производству, переходу к новейшим автоматизированным и информационным технологиям.[[4]](#footnote-4)

Рассмотрим три генеральные концепции развития российского менеджмента:

1. Концепция копирования западной теории менеджмента. Она не учитывает особенностей российского менталитета. России “надо брать модель менеджмента в готовом виде и использовать ее в управлении экономикой...”. Для овладения теорией надо будет лишь перевести западные учебники и монографии на русский язык. Затем, ничего не меняя, использовать данные положения на практике. Вероятность реализации этой концепции весьма высока в силу своей простоты и привычки бездумного копирования западного опыта. Но она несет и большую опасность. Достаточно вспомнить использование неадаптированной к условиям России теории “монетаризма”, концепций “шоковой терапии”, ваучеризации и т.д. Можно спрогнозировать новые потрясения, которые ждут Россию при осуществлении данной концепции.

2. Концепция адаптации западной теории менеджмента. Предполагает частичный учет особенностей русской ментальности, т.е. не слепое копирование, а приспособление западной теории к современным российским условиям. При этом возникает важная проблема, какую из западных теорий менеджмента мы будем адаптировать? Системы управления Японии, США, Западной Европы сильно отличаются между собой. Какой из данных вариантов принять за аналог? Но при любом выборе мы рискуем использовать теорию, учитывающую специфические особенности, условия функционирования экономики, уровень социально-экономического развития данных стран, ментальность их жителей. Здесь целесообразно вспомнить слова М.Вебера: “Капитализм западного типа мог возникнуть только в западной цивилизации”.

3. Концепция создания российской теории менеджмента. Исходит из полного учета особенностей российской ментальности с использованием аспектов мирового опыта управления. При этом невозможно ни слепое копирование западного и восточного опыта, ни полное отрицание достижений западной и восточной школы менеджмента. И первое, и второе одинаково неприменимо. Поэтому, российский менеджмент должен иметь свое специфическое содержание, формы и методы управления, соответствующие специфике российского менталитета. [[5]](#footnote-5)

Поскольку менеджмент - это вид деятельности человека, который имеет также и специфические черты, и отражает национальные и исторические особенности, географические условия, уровень социально-экономических отношений, культуру, именно поэтому существует понятие не только менеджмента вообще, но и признание существования американской, японской, и, конечно же, российской модели менеджмента. Это говорит о наиболее вероятной третьей концепции, как наиболее приемлемой.

**2.2 Главные проблемы современного управления**

Первая главная проблема современного управления - проблема качества управленческих кадров.

В России мало людей, имеющих реальный опыт управленческой работы в условиях рыночной экономики. В то же время общепризнано, что управление – это и наука и искусство, и что овладение знаниями в этой области невозможно без получения соответствующих практических навыков Естественно, что основная часть слушателей имеет незначительный жизненный и еще меньший управленческий опыт.

Вторая главная проблема современного управления – коррумпированность современной экономики на всех уровнях. Здесь можно разделить менеджеров в государственных экономических структурах и менеджеров частных компаний. В западных странах государственные управленцы, чиновники, в большей степени отделены от материальных благ и их распределения, их роль с точки зрения взаимодействия с менеджерами частных компаний сведена к минимуму. Особенность российской системы управления, наличие «откатов» при получении крупных государственных заказов привела к тому, что российский чиновник стал «крупным менеджером» с эффектом получения «серых бонусов» при организации «нужных» управленческих решений в экономике.

Третья проблема – избыточная численность государственных управленцев, непрерывно возрастающего числом при постоянном «сокращении» аппарата. Это связано с тем, что самый эффективный и доходный бизнес в России – управление государственными ресурсами. При этом наблюдается острая нехватка топ-менеджеров высшей квалификации, способных эффективно управлять частными компаниями, с целью конкурентоспособности на мировых рынках. Пока это получается только в некоторых отраслях, прежде всего ресурсных, связанных с экспортом полезных ископаемых и экспортом вооружений. Это превосходство связано, скорее всего, не только с уровнем менеджмента – большинство кадров были воспитаны в советское время, а также с конкурентными преимуществами в этих областях, сложившихся в силу географических, исторических и традиционных особенностей, позволяющих увереннее чувствовать себя на рынке. [[6]](#footnote-6)

Некоторые оценки ученых говорят, что "критическая масса" руководителей, менеджеров, способных преобразовать облик нашей экономики и наших предприятий в соответствие с современными требованиями, должна составить не менее 3.0 млн. специалистов. Однако это оценка сомнительна, поскольку ее приводят специалисты, заинтересованные в учебном процессе – увеличении количества студентов по данной специальности. В тоже время, исторический опыт показывает, что численное увеличение управления в России приводит к обратным результатам.

В частности, российские руководители весьма неэффективно распоряжаются своим рабочим временем. Это зависит от типа деятельности, уровня управления, и прочее. В среднем хронометрия рабочего времени представлена на рисунке 1.

Незапланированные встречи

10%

Поездки, осмотры

3%

Работа с бумагами

22%

Разговоры по телефону

6%

Запланированные заседания, встречи

59%

Рис. 1. Статистическая проекция распоряжения рабочим временем для менеджера.

# 2.3 Проблема взаимодействия топ-менеджмента и владельца компании в России

Особенность российской экономики - частые конфликты между владельцами компаний и топ-менеджерами, что приводит к замене последних. Результат - владелец теряет ценного специалиста, что отражается на эффективности работы компании. Эксперты утверждают, что в основном причины развалившихся рабочих отношений лежат в разном понимании стратегического управления компанией. Это обстоятельство также объясняет, почему карьерные амбиции менеджеров не реализуются.

Суть разногласий заключается в том, что собственник хочет получения прибыли на каждом этапе, а менеджер высокой квалификации настроен на стратегические цели. Классический менеджер — это управленец, который работает по заданному четко разработанному направлению. Во многих российских компаниях, замечают эксперты, оно фактически отсутствует. Вместо этого компания функционирует по принципу «предпринимателя», то есть меняет направление своих усилий в зависимости от изменений на нестабильном рынке, также компании вынуждены подстраиваться под изменения в законодательной базе, смены политического курса и т.п. Таким образом, у средней компании нет жесткой стратегии. В этих условиях менеджер - управленец не знает будущего и не может разрабатывать планы своих действий по заданной «генеральной линией» компании, поскольку она просто отсутствует. Управленец в компании работает по принципу: появилась проблема – решили. В этих условиях менеджер должен быть предпринимателем – в каждый момент приспосабливаться к внешним условиям, а не строить стратегических планов. [[7]](#footnote-7)

В западных странах компании существуют по-другому. Есть разработанная стратегия, учтены основные параметры — возможные риски, динамика цен и т.д. Незначительные вариации на рынке в сторону «быстрых денег», не являются причиной делать «резкие повороты», так как коммерческая выгода компании основывается на стратегическом поведении для достижения конкретной цели - достижения стратегических заранее выставленных параметров. Это говорит о том, что выгоднее стратегические приобретения, незначительные потери возможной «быстрой» выгоды окупаются приверженностью выбранному основному направлению. В такой компании менеджер чувствует себя комфортно, его действия ясны, прогнозируемы, ожидания оправдываются.

В классическом понимании менеджмента управление бизнесом построено на следовании стратегии. Предпринимательский подход — это российская специфика, которая естественным образом сформировалась в 90-тые годы и по инерции продолжает существовать. В те времена умение ориентироваться на обширном бизнес-пространстве, принимать смелые и быстрые решения, быть предпринимателем, было главным в экономике страны и в процветании бизнесмена. Сейчас это время проходит, российским компаниям, чтобы иметь возможность общаться со своими зарубежными партнерами, российским компаниям нужно перенимать западный опыт управления, соответствующий современному развитию российской экономики. [[8]](#footnote-8)

Копирование формы, внешних атрибутов (штат управленцев, название должностей) российские компании переняли, реальные способы управления в целом остаются прежними по аналогии с 90-тыми годами. Это особенность среднего бизнеса современной России. Специалист, который получил образование классического управленца и сам тяготеет именно к такой работе, в стратегическом плане проиграет управленцу – стратегу.

Однако современный менеджер часто вступает в конфликт с собственником компании. Кажется, что сиюминутная прибыль важнее стратегического планирования. Эксперты относят это на счет общую невысокую культуру управления в России. За рубежом такая ситуация невозможна по определению. Там выбор менеджера – сложная процедура с целью оценки его стратегической культуры. Он проходит многоуровневое собеседование, встречается с сотрудниками компании смежных направлений, с руководством. Детали будущей работы обсуждаются как можно более подробно, потом компания и потенциальный менеджер принимают решение о совместной стратегической работе. Оговаривают мельчайшие нюансы его деятельности. Этот процесс приема оправдан, поскольку сотрудник топ-уровня приходит в компанию минимум на пять лет. Он должен «вписаться» в систему, его работа и система подготовки дорога и длительна, он разделяет корпоративную культуру большой, часто гигантской, компании. Его замена или его сбои по работе – дорогое удовольствие для корпорации.

Теперь еще о российских особенностях. У собственника компании или генерального директора не всегда есть четкие цели и планы развития компании. Стратегия постоянно меняется, что исключает возможность общего планирования, отсутствует прозрачное планирование финансовых потоков предприятия и они связаны с теневым рынком. Из-за этого невозможно достичь результатов, которых требует собственник. Нередко менеджер имеет высокую степень ответственности, но не имеет ключевых полномочий, серьезно зависит от решений руководства по текущим вопросам оперативного управления. Еще одной причиной может стать отсутствие взаимопонимания среди членов управленческой команды, когда, например, в состав входят «люди директора», которые выполняют функцию дополнительного контроля бизнеса, при этом конкретных управленческих решений не выполняют.

В России при этом существует дефицит на рынке топ-менеджеров, спрос превышает предложение. Это в первую очередь административный директор, директор по информационным системам, по продажам, по развитию бизнеса, главный бухгалтер, региональный менеджер по продажам. Это при том, что топ-менеджеры имеют значительные заработные платы.[[9]](#footnote-9)

**2.4 Перспективы развития менеджмента в России**

Для устойчивого развития необходим стратегический взгляд, то есть планирование менеджмента на глубокий временной срез. Проект-менеджмент в России начинает внедряться в новые перспективные отрасли, на рынке появились фирмы, специализирующиеся на оказании услуг в области проект-менеджмента.

В условиях современного кризиса трудно говорить о стратегическом планировании, но психология победителя менеджера должно сложить однозначное «российское» понимание проект-менеджмента. Это означает, что проект-менеджмент — область знаний, применяемая при стратегическом управлении отдельно взятым проектом. Проект может быть любым — от разработки нового продукта до строительства моста. Объединяет эти проекты одно определение — это однократное, ограниченное во времени целенаправленное мероприятие, требующее совместного действия специалистов различных квалификаций и ресурсов.

На сегодняшний день существует множество реально работающих менеджмент - проектов за рубежом. Примером стратегического бизнес - проекта может служить в России строительство инфраструктуры в Приморском крае. Предполагается, что создание инфраструктуры станет магнитом притяжения инвестиций и зоной привлекательности бизнеса из западных российских регионов и стран АТР. Время покажет, но прагматический оптимизм должен присутствовать изначально, поскольку это тоже составляющая менеджмента сущность.

Проект - менеджмент отличается от просто менеджмента. Поскольку проект-менеджмент — это применение знаний, способностей, инструментов и технологий к широкому диапазону различных действий для того, чтобы выполнить требования конкретного проекта. Все это, в частности, подходит в проектах построения мостов и инфраструктуры в городе Владивостоке. Здесь имеется четко поставленная цель, определенные ресурсы, бюджет и сроки исполнения. В большинстве случаев специфика их заключается в том, что работа над проектом должна вестись, не мешая остальным видам деятельности. [[10]](#footnote-10)

Проект-менеджмент — это активный процесс использования соответствующих ресурсов организации в структурированной и контролируемой манере, направленный на совершение четко поставленных стратегическими целями изменений.

Если суммировать все приведенные выше определения, можно схематично сказать, что проект-менеджмент — это процесс, направленный на достижение четко поставленных целей проекта в определенные сроки и использующий знания и ресурсы фирмы.

В условиях глобального кризиса выход из него предполагает стратегическое комплексное управление, то есть проект - менеджмент. Что сейчас и пытаются осуществить ведущие страны мира у себя дома и совместными действиями. Пока результаты не очевидны. Поэтому можно говорить о том, что лишь соответствующий уровень применения и правильности выбора стратегии в экономиках западных стран обусловливает высокую необходимость применения проект – менеджмента. В настоящее время эта теория находится в режиме развития. Наверняка ее корректировка будет производиться вследствие изменения социально-экономической ситуации мировой экономики, которую в настоящее время предсказать не берется никто.

В России отдельные организации как крупные промышленные или финансовые холдинги, так и небольшие фирмы, вынужденные выживать в «эпоху глобального кризиса», но нужда заставит их применять передовые технологии менеджмента для этого выживания. Но пока рано говорить о повсеместном опыте успешного использования проект - менеджмента.

Проект-менеджмент изначально не коммерческий продукт. Это область знаний, возникшая и развивавшаяся в соответствии с потребностями экономических субъектов. Однако всегда были и будут предприниматели – считается, что этот продукт вырос до определенного практического применения и его пора продавать. Но являются эти продукты реальным товаром, особенно для России, в которой стратегическое планирование сильно зависит от стратегического управления центра, которое не всегда можно предсказать.

Здесь надо отметить, что не надо завышать возможности математического моделирования, математических методов в экономике, математического анализа проектов. Это, безусловно, богатый вспомогательный инструментарий для оценки проектов, но не является главным средством. Это вспомогательные средства анализа и прогноза, сравнения возможных сценариев развития. Менеджмент – более широкий подход к проблеме управления. [[11]](#footnote-11)

**3. Проблемы государственного управления**

* 1. **Государственное управления в России на современном этапе.**

Третье тысячелетие бросает вызов государственному управлению – его структуры должны наращивать свою конкурентоспособность и эффективность, одновременно демонстрируя высокий профессионализм и строго следуя законности. Достичь заметных результатов в государственной сфере можно только при современной подготовке руководящих кадров, при сознательной модернизации руководства на всех уровнях.

Управление различными сторонами государственной и общественной жизни не является исключительной функцией исполнительного аппарата государства. В этом процессе активно участвуют и другие субъекты единой государственной власти. При этом главное в содержании управляющего воздействия состоит не столько в принятии соответствующих решений (например, законов), а в их реализации, т.е. в строгом проведении в жизнь содержащихся в них юридически-властных требований. А это и есть процесс исполнения. Конечно, и сам законодатель осуществляет те или иные действия, обеспечивающие исполнение принятых им законов. Но он не в состоянии взять на себя данную функцию в полном объеме, учитывая многообразие общественных отношений, нуждающихся в упорядочивающем, т.е. постоянном управляющим воздействием. Вообще недопустимо законодателю самому исполнять законы. Поэтому и возникает необходимость в специализированном управленческом звене государственного аппарата, осуществляющем такое воздействие в исполнительно-распорядительном варианте. Значит, исполнение – это, в рассмотренном аспекте, и есть по существу непосредственная государственно-управленческая деятельность, то есть управляющее воздействие и исполнительство полностью совместимы. При этом не имеет принципиального значения, кто является субъектом принятия соответствующего решения – законодательный либо исполнительно-распорядительный орган (исполнение закона либо подзаконного нормативного акта).

Таковы наиболее емкие черты, свойственные государственному управлению, как разновидности социального управления. Оно характерно по своему функциональному назначению не только для Российской Федерации в ее современном виде и, конечно, не только для периода развития нашего государства вплоть до распада Советского Союза. В своих основных проявлениях государственное управление непременно присутствует в механизме воздействия на общественную жизнь западных государств, где государственная власть базируется на иных социально-политических и экономических основах. Имеется в виду, прежде всего, господство рыночных отношений. Так, по признанию видного теоретика французского административного права Г. Брэбана, и в подобных условиях вся управленческая сфера имеет ярко выраженный публично‑правовой характер, то есть государственное содержание, государственное управление осуществляет функции текущего управления, представляя собой государственную деятельность по управлению.

С государственным управлением довольно тесно пересекаются понятия «государственная служба» и государственный служащий». Институт государственной службы включает в себя правовые нормы, которые устанавливают: формирование государственно-служебного правоотношения; государственные должности, которые занимают служащие, осуществляющие от имени государства (а также от имени органов местного самоуправления) его функции; правовой статус служащего; прохождение службы; прекращение государственно-служебного отношения. Этому институту права соответствуют конкретные законодательные и иные нормативные акты, определяющие все основные элементы этого института. Федеральный Закон об Основах государственной службы в Российской Федерации, устанавливает следующие общие подинституты:

- государственная должность;

- классификация государственных должностей;

- понятие государственного служащего и основы его правового положения;

- прохождение государственной службы.

Включаемые в институт государственной службы пединституты могут быть поняты только тогда, когда четко определено их положение в структуре института государственной службы.

Таким образом, функционирование государственной службы возможно при использовании традиционных административно-правовых методов правового регулирования:

1) установлении определенного порядка действий - предписания к действию в соответствующих условиях и надлежащим образом, предусмотренного различными правовыми нормами (в большей мере административно- правовыми);

2) запрещении определенных действий. Если государственные служащие не

соблюдают это положение, то законодатель устанавливает возможность применения к

ним мер государственного принуждения: дисциплинарного, административного, уголовного;

3) предоставлении субъекту государственно-служебных отношений (государственному служащему) возможности выбора одного из установленных вариантов должностного поведения, которые предусматриваются различными правовыми нормами;

4) предоставлении возможности действовать (или не действовать) по своему усмотрению, т.е. совершать либо не совершать предусмотренных административно-правовой нормой действий в установленных ею условиях.

Правовое регулирование централизованно строится на началах субординации, т.е. по принципу "власть - подчинение", соблюдение дисциплины, ответственности нижестоящего должностного лица перед вышестоящим, обязательности выполнения распоряжений, правовых актов и решений вышестоящих органов и должностных лиц.

В административно-правовой научной и учебной литературе государственная служба (государственные служащие) рассматривается традиционно в связи с анализом вопроса о субъектах административного права. Государственные служащие выделяются как субъекты реализации управленческих и других государственных функций, как участники осуществления компетенции государственных органов (органов местного самоуправления) для решения множества других, более конкретных задач во всех сферах общественной жизни и с помощью разных отраслей законодательства.

Во всех государствах, в которых законодательством установлен особый публично-правовой статус государственных служащих и создан профессиональный, специально подготовленный корпус государственных служащих, чиновники имеют соответствующие права, обязанности и ограничения, привилегии. Тем самым учреждена профессиональная бюрократия, действует система законодательства, состоящая из двух частей: одна распространена на работников государственной службы; другая регулирует отношения в сфере общих трудовых отношений служащих, которые также работают в публичных учреждениях (государственные и муниципальные органы, общины, объединения и пр.). Между этими двумя системами главное различие состоит в то, что лица, находящиеся на государственной службе, в отличие от лиц, состоящий в обычных трудовых отношениях, имеют особый публично-правовой статус и пользуются преимущественными правами (специальные обязанности, запреты, ограничения и т.д.). А второстепенное различие состоит в том, что в регулирование государственной службы включаются несколько специфических обязанностей (например, запрет на забастовки, более строгое подчинение по службе, последствия несоблюдения этих предписаний и т.д.).

В настоящее время государственная служба рассматривается как один из видов общественно-политического труда. Поэтому на государственного служащего распространяются основные положения трудового законодательства, хотя в то же время в ст. 11 Закона "Об основах государственной службы Российской Федерации"[[12]](#footnote-12) для государственного служащего установлены ограничения, связанные с государственной службой. Для него главенствующим являются несение государственной службы, исполнение государственной должности, использование полномочий, определенных должностью, для решения возникающих в ходе развития общества проблем, включая проблемы отдельных граждан.

Гражданам, претендующим на должность в государственной службе, необходимо иметь соответствующее профессиональное образование по специализации государственных должностей. Специализация государственных должностей устанавливается в зависимости от функциональных особенностей государственных должностей государственной службы и особенностей предмета ведения соответствующих государственных органов.

К правовым источникам, регламентирующим функционирование государственной службы в России, помимо Конституции Российской Федерации, относится Федеральный закон РФ «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31.07.1995 г. До его принятия издавалось множество законов субъектов Российской Федерации, с помощью которых осуществлялось управление государственной службой в регионах России, что приводило к противоречию между нормами общефедерального и местного законодательства.

Современное состояние государственной власти в России показывает, что ее реформирование осуществляется с учетом воздействия исторических традиций, а создание эффективно действующей системы государственной власти сковывается неразвитостью федерального законодательства. Россия столкнулась с необходимостью выработать новую модель государства и его государственной службы в неблагоприятных социально-экономических условиях. Социально-экономические противоречия, политическое противостояние, нестабильность оказывают огромное влияние на процесс создания такой модели.

Реформа и модель государственной установлена 15 августа 2001 года, когда В.В. Путин подписал распоряжение об утверждении Концепции реформирования системы государственной службы Российской Федерации[[13]](#footnote-13). Основное направление ее касается реализации принципа экономической и социальной защищенности государственных служащих. Необходимость повышения денежного содержания признается государством и будет реализована, но высокий размер заработной платы повлечет за собой усиление дифференциации оплаты его труда в зависимости от квалификации, компетентности, важности выполняемых функций и эффективности работы. Подобные решения, на наш взгляд, вызваны следующими причинами:

1) необходимостью создания условий для карьерного роста специалистов, особенно из числа молодежи;

2) недостаточностью бюджетных средств на должную оплату труда всех лиц, являющихся государственными служащими;

3) недостаточностью бюджетных ассигнований на выплату профессиональных пенсий государственным служащим;

4) необходимостью сокращения численности госслужащих.

Итак, институт государственной службы регламентирует формирование государственно-служебного правоотношения; государственные должности, которые занимают служащие, осуществляющие от имени государства (а также от имени органов местного самоуправления) его функции; правовой статус служащего; прохождение службы; прекращение государственно-служебного отношения.

**3.2 Проблема неуправляемости**

Общественные проблемы, которые сегодня признаются комплексными и системными, в том числе экономический кризис, неэффективность многих коммерческих компаний и государственных предприятий, политические кризисы, сотрясающие политические элиты Россиии, - большинство этих проблем имеют одну общую причину: плохую управляемость общественных, политических и бизнес-процессов.

По всей видимости, эта причина неочевидна управленцам и исполнителям, населяющим перечисленные социальные системы. Иначе трудно объяснить практически полное отсутствие интереса самих управленцев, широкой общественности и СМИ к технологиям управления и к повышению эффективности управленческой деятельности.

Знание разнообразных социальных технологий и инструментов управления, которые позволяют ими пользоваться, очевидно, должно входить в арсенал каждого современного управленца. Однако ничего подобного не происходит. Почему?

Скорее всего, здесь «поработали» законы самосохранения социальных систем. Дело в том, что каждая социальная система стремится сохранить себя в том виде, в каком она бытийствует. Этим, в частности, объясняется, что, как правило, к вершине социальной иерархии подбираются только те субъекты, которые не представляют для социальной системы угрозы изменений.

Общепринята точка зрения, что современная система государственной власти в России не создает условий для оптимального развития экономики и отдельных ее отраслей, для массового обогащения людей, для развития предпринимательства и бизнеса. Разумеется, в России работает множество комитетов и комиссий по развитию предпринимательства. В стране действует множество общественных организаций, которые осваивают сотни миллионов долларов и пишут красивые отчеты о том, как они развивали гражданское общество и способствовали развитию предпринимательской активности населения. И западные фонды принимают эти отчеты и рапортуют спонсорам об успешной деятельности. Поэтому истинный смысл и реальные результаты этой активности совершенно другой.

Так вот, система государственной власти вовсе не создает условий для реализации всего экономического потенциала регионов, отраслей и предприятий. Напротив, она создает множество препятствий для успешного развития коллективных субъектов деятельности, находящихся под ее контролем. Можно предположить, что это связано с неэффективностью государственной системы управления. Однако, это не совсем так. В предложенном смысле она действительно не справляется со своими обязанностями эффективно. Однако, присмотревшись, мы увидим, что у современной государственной системы управления вовсе нет таких обязанностей как создание оптимальных и наиболее благоприятных условий для развития экономики, предпринимательства и предприятий. В обязанности современной государственной системе управления входит регулярно собирать с отрасли, региона, бизнеса некоторое количество «денежного урожая» и отравлять этот урожай в столицу, оставляя себе лишь малую часть. И с этой задачей, созданные сегодня система государственного управления, справляется превосходно. Также у нее есть задача развивать те бизнесы, в которых, всеми правдами и неправдами, участвуют в качестве учредителей представители государственных структур. Поскольку эти бизнесы производят наиболее потребляемые на рынке товары, эта задача также решается современной системой государственной власти эффективно. Таким образом, современная система государственной власти, в первую очередь, обеспечивает финансовые интересы своих топ-менеджеров, менеджеров и специалистов. А вся остальная экономика и весь остальной социум – не более чем сырьевая база для добычи денег.

В каком-то смысле такой режим функционирования современной системы государственного управления в России является наследием СССР, с его сырьевой экономикой. Добыча разнообразного природного сырья и его продажа за рубеж была фундаментом экономики СССР, и в настоящий момент Россия придерживаются той же государственной экономической стратегии.[[14]](#footnote-14)

#### 3.3 Проблема качества государственного управления в мировом контексте

Современное государство как система политических институтов, обеспечивающих жизнедеятельность общества, основанная на принципе представительной демократии, является открытой системой, способной к эволюции. Оно обладает встроенными механизмами обратной связи, позволяющими органам управления «перенастраиваться», адекватно реагируя на изменения в обществе и в окружающей среде и на соответствующую трансформацию функций государства. Фактически государство существует в режиме непрерывного реформирования своей системы управления на всех уровнях – национальном, региональном и локальном. Странам, не способным к такому развитию, уготована участь несостоявшихся государств*.*

В 2003 г. эксперты Всемирного банка проанализировали международный опыт реформ государственного управления за последние 10–15 лет по 14 странам, значительно различающимся как по государственному устройству, так и по уровню экономического развития и др. характеристикам. Анализ выявил, что все они ставили перед собой одни и те же цели:

1) снижение расходов государства; обеспечение благоприятного климата для развития экономики и повышения ее конкурентоспособности на мировом рынке;

2) улучшение качества государственных решений и обеспечение их эффективной реализации;

3) совершенствование государственной службы – привлечение в службу необходимого числа специалистов высокой квалификации при ограничении затрат на их содержание;

4) расширение диапазона и повышение качества услуг, предоставляемых государством гражданам, обществу и частному сектору.

В начале XXI в. политическая функция новой модели государства получает новое развитие, исходящее из признания, что «…никто – ни отдельный человек, ни организация, ни государство в целом – не владеют всей информацией, необходимой для того, чтобы разрешать комплексные и разнообразные проблемы, никто не может в одиночку провести принятое решение в жизнь и никто не обладает достаточным потенциалом к действию, чтобы доминировать в процессе выработки и реализации политического курса»[[15]](#footnote-15) . Акцент реформ с оптимизации работы госаппарата и расширения спектра и повышения качества государственных услуг переносится на вовлечение граждан в процессы выработки и реализации государственной политики, построение более эффективной системы социально-политического взаимодействия государства и гражданского общества, сотрудничество государственного и частного секторов, со-регуляцию, со-производство и со-руководство представителей государственных и частных организаций на национальном, региональном и местном уровнях.

**Заключение**

В данной курсовой работе выделены особенности современного управления на основе анализа современной ситуации. Отмечается, что глобальный кризис сильно изменил цели и управление компаниями, а также увеличил будущую неопределенность рынков.

Основной особенностью управленческой мысли становится поиск новых конкретных и реальных путей устойчивого развития в условиях кризиса.

Учет мирового опыта накладывается на российскую специфику, это:

1. качество российского управления;
2. коррумпированный фон на всех уровнях управления;
3. избыточность государственного управленческого персонала, влияние государства на политику компании;
4. недостаток квалифицированных топ – менеджеров и менеджеров среднего звена новой формации;
5. взаимодействие менеджеров – стратегов и владельцев компаний.

Таким образом, можно сделать вывод, что достичь заметных результатов в государственной сфере управления можно только при современной подготовке руководящих кадров, при сознательной модернизации руководства на всех уровнях.

**Библиографический список**

1. Акопов В. С.,. Менеджмент жизни и предпринимательство//Менеджмент в России и за рубежом/ В. С.Акопов, В. Л. Бакштанский, В. Д. Магазанник – М.: Просвещение, 1999. – 137 с.

2. Балабан В.А., Основы общего менеджмента: Учебно-практическое пособие для студентов заочной формы обучения с применением дистанционной технологии. – Владивосток: Изд-во ДВГАЭУ, 2002. – 72 с.

3. Иванова Т.И. Научные подходы к управлению / Т.И. Иванова, О.Н. Сидорова // Проблемы теории и практики управления. – 2008. – № 8. – 120 с.

4. История менеджмента: Учебное пособие для вузов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. - 222 с.

5. Коротков Э.М., Концепция менеджмента. Учебное пособие. - М.: Дека, 1997. – 78 с.

6. Машин С. А., Особенности и перспективы национального менеджмента// Менеджмент сегодня - М.: Дека – 2008. – 120 с.

7. Менеджмент в России на рубеже веков: опыт лучших и стратегия успеха. - М.: Общественный фонд "Лучшие менеджеры", 2000 г.

8. Мескон М.Х., Основы менеджмента/ Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф .- Пер. с англ. - М.: Дело, 1999.

9. Менеджмент : учеб. пособие [Электронный ресурс]. / науч. руководитель проекта Е.Л. Драчева; отв. исполнитель Л.И. Юликов. — Электрон. текстовые данные (4515 bytes). —- М.: ТШТБ РФ, 2002. — Режим доступа: http://www.bibliotekar.ru/biznes-29/6.htm .

10. Методологические принципы формирования российского менеджмента [Электронный ресурс]. / науч. руководитель проекта М.А. Картавый, отв. исполнитель А.Н. Нехамкин // Менеджмент в России и за рубежом. - 1999. - № 3. — Режим доступа: http://www.cfin.ru/press/management/1999-3/02.shtml.

11. Особенности российского и западного менеджмента [Электронный ресурс]. / науч. руководитель проекта А. Фирсов, отв. исполнитель Ю. Фирсов // I2R.ru: Библиотека Интернет Индустрии. - 2000-2008. - Режим доступа: http://www.i2r.ru/static/220/out\_3680.shtml.

12. Поршнев А.Г., Управление организацией: Учебник/ Поршнев А.Г., Румянцева З.П., Соломатин Н.А.- 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 1999.- 300 с.

13. Поиски российской модели менеджмента: взгляды инсайдеров // Рос. журн. менеджмента. Электронный ресурс]. / науч. руководитель проекта Филонович С.Р. - 2004. - Т. 2, № 3. - С. 3-16. - Режим доступа: http://www.ecsocman.edu.ru/rjm/msg/218337.html.

14. Проекция принципов менеджмента Деминга на российскую практику [Электронный ресурс]. / науч. руководитель проекта: Лапидус В.А Режим доступа: http://www.klerk.ru/boss/?53210 (09.07.06).

15. Пятнадцать эволюций российского менеджмента [Электронный ресурс]. / науч. руководитель проекта Пятенко С. - 07.08.02. - Режим доступа: <http://old.e-xecutive.ru/directorsadvices/article_1265>.

16. Павроз А. В. Технология E-government в контексте современных административных реформ // Технологии информационного общества – Интернет и современное общество: Труды VIII Всероссийской объединенной конференции. СПб. - 2005. СПб., 2005. – 200 с.

17. Российские менеджеры: социологический взгляд со стороны // Элитариум: Центр дистанционного образования [Электронный ресурс]. / науч. руководитель проекта: Абрамов Р.Н. Режим доступа: http://www.elitarium.ru/2007/02/26/rossijjskie\_menedzhery.html.

18 Распоряжение Президента Российской Федерации от 15 августа 2001 г «Об утверждении Концепции реформирования системы государственной службы в Российской Федерации»

19. Федеральный закон от 5 июля 1995 г. "Об основах государственной службы Российской Федерации" //Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. N 37. Ст. 3588.

1. [3, с 10-11] [↑](#footnote-ref-1)
2. [1, с. 37] [↑](#footnote-ref-2)
3. [2, с. 24] [↑](#footnote-ref-3)
4. http://www.cfin.ru/press/management/1999-3/02.shtml. [↑](#footnote-ref-4)
5. [5, с. 54] [↑](#footnote-ref-5)
6. [http://www.elitarium.ru/2007/02/26/rossijjskie\_menedzhery.html] [↑](#footnote-ref-6)
7. [6, с. 87] [↑](#footnote-ref-7)
8. [http://www.i2r.ru/static/220/out\_3680.shtml] [↑](#footnote-ref-8)
9. [http://www.i2r.ru/static/220/out\_3680.shtml] [↑](#footnote-ref-9)
10. [http://www.ecsocman.edu.ru/rjm/msg/218337.html] [↑](#footnote-ref-10)
11. [http://www.i2r.ru/static/220/out\_3680.shtml] [↑](#footnote-ref-11)
12. [19, ст. 3588] [↑](#footnote-ref-12)
13. [18] [↑](#footnote-ref-13)
14. [[www.e-shtab.ru/blog/company/428/corporate/5515](http://www.e-shtab.ru/blog/company/428/corporate/5515)] [↑](#footnote-ref-14)
15. [16, с. 154-155] [↑](#footnote-ref-15)