Горбунов Николай Максимович – д-р экон. наук, профессор, ректор ГОУ ВПО «Дальневосточная академия государственной службы» (г. Хабаровск).
E-mail: info@dvags.ru

Менеджмент органов власти в условиях неустойчивого развития территории

В статье рассматриваются проблемы менеджмента органов власти и управления. Обращено внимание на технологии менеджмента в условиях неустойчивого экономического и социального развития территории. Предложены подходы к повышению эффективности государственного и муниципального управления.

Ключевые слова: менеджмент органов власти и управления; объекты, цели, технологии менеджмента; риск, неопределенность управления; эффективность менеджмента.

Управление всегда является динамическим процессом, который постоянно меняется, эволюционирует. Поиск его демократизированных, перспективных форм в последние десятилетия выступает актуальной задачей. Не миновало это и систему государственного и муниципального управления. Уже в 80 – 90-е годы прошлого столетия в развитых странах стали внедряться в управление новые подходы, опирающиеся на тенденции гуманизации и демократизации, что отразилось и в системе государственного и муниципального управления.

Особенно это становится важным для ситуаций неустойчивого развития экономической и социальной сфер страны. В условиях общей нестабильности и перманентных кризисов, характерных для современной экономики, более эффективным для органов власти становится предпринимательский тип действий, которому, в большей мере, присущи активность, самостоятельность, инициативность и творческий характер, гибкость, ориентированность на результат и будущее.

Критика органов власти о низком качестве оказываемых услуг, неэффективности деятельности, трате значительных финансовых средств, плохой работе управленческого персонала способствовали распространению идей менеджмента, внедрению его принципов в деятельность властных структур. Глобализация экономических процессов, обострение конкуренции на мировых рынках также потребовали от государств поиска новых подходов в организации управления делами государства. В России к этим процессам добавились смена общественной формации, переход на рыночные отношения, сопровождающиеся политическими, экономическими, социальными кризисами во всей общественной системе страны и отдельных частях ее территории.

Нестабильность, неустойчивость социально-экономического развития территорий обусловлены также усложнением положений с ресурсами, изменениями в мировой экономике, усилением требований к качеству управленческого персонала.

Неустойчивость развития территории проявляется в:

- нестабильности темпов роста экономики и развития социальной сферы территории;
- непропорциональных изменениях (росте, спаде) в отраслях экономики и социальной сферы территории;
- ухудшении условий жизнедеятельности населения территории;
- спаде общественного производства.

Обеспечение эффективности управления территориальными образованиями в таких условиях может быть осуществлено на основе использования принципов менеджмента. Менеджмент выступает особой формой управленческой деятельности и в своей основе предполагает руководство, управление каким-то определенным делом. Исторически сложилось так, что понятие «менеджмент» возникло применительно к экономической сфере, и принципы его реализации были направлены на получение коммерческой выгоды, прибыли.

Государственное и муниципальное управление также предполагает управление, причем, таким важным делом, как организация экономического и социального развития территории и на этой основе – улучшение условий жизнедеятельности его населения, рост благосостояния людей. Поэтому и к системе государственного и муниципального управления можно всецело применять термин «менеджмент». Как отмечают авторы, в экономической литературе и исследовании вопросов управленческой деятельности в органах власти и управления в последние годы широко используются понятия, определяющие менеджмент в сфере государственного и муниципального управления [1].

Применение элементов менеджмента в государственном и муниципальном управлении базируется на схожести принципов и методов управления, реализации, в основном, одних и тех же функций, ориентированности на результаты и т. д. Поэтому некоторые специалисты считают, что в практике западных стран государственное администрирование (Public Administration) уступило место новому государственному менеджменту (Public Management). А среди основных тенденций, положенных в основу современных концепций государственного управления, можно отметить распространение законов и закономерностей из сферы политического управления и менеджмента [2].

Едва ли можно согласиться с мнением, что менеджмент и командное управление – противоположности, и что государственное управление не может считаться менеджментом [3]. Безусловно, менеджмент возник как особый вид деятельности в системе рыночных отношений, но со временем он перерос рамки чисто экономических отношений и вышел на уровень общественных, в т. ч. и социальных отношений. Объектами социального

управления органов власти являются люди, организации, хозяйствующие субъекты.

Менеджмент органа власти направлен на осуществление социальных функций, что отличает его от менеджмента в коммерческой сфере. И в этом его специфика, сложность, что обусловлено необходимостью управлять людьми, в отношении которых нет прямого административного подчинения, где нельзя использовать преимущественно административные методы воздействия. Элементами возможного механизма влияния на внешнюю среду у власти могут стать владение ресурсами, прежде всего, финансовыми, информационными. Конечно, нельзя не учитывать так называемый «административный ресурс». Вполне очевидно, что не весь спектр государственного и муниципального управления может быть охвачен таким механизмом воздействия.

Общность государственного управления и государственного менеджмента опирается на единство принципиальных подходов: нацеленность на эффективность; стремление оперативно реагировать на изменения внешней среды; максимальное удовлетворение интересов потребителя; требования на подготовленность управленческого персонала. Внедрение менеджмента в систему государственного и муниципального управления отразилось в том, что стали появляться не только научные статьи, но и монографии, учебные пособия [4].

Цели деятельности органа власти и управления связаны с реализацией интересов хозяйствующих субъектов, общественных организаций, населения территории. Они определяют основные направления работы органов власти и управления. Объект управленческого воздействия представляет собой весьма сложную систему. Поэтому менеджмент управленческой деятельности органа власти должен учитывать ее особенности и, в свою очередь, обладать системными свойствами. В первую очередь, это касается структуры, внутренней организации органа управления, его открытости.

Ограниченность возможностей органа власти для реализации многообразия целей приводит к тому, что не всегда достигается поставленная цель. В результате, ожидания людей не реализуются, что приводит к недовольствам населения результатами деятельности органов власти. Особенно остро это проявляется в таких направлениях деятельности органов власти и управления, как социальная сфера, жилищно-коммунальное хозяйство.

Прежде всего, это относится к использованию менеджмента в нестабильных, кризисных условиях экономического развития, когда растет энтропия организационной деятельности, и поэтому управленческие структуры вынуждены прилагать значительные, дополнительные усилия для достижения поставленных целей. Целью менеджмента в органах власти становится в условиях кризиса изменение совокупности обстоятельств, влияющих отрицательно на социально-экономическое развитие территории, на развитие хозяйствующих субъектов. Поэтому представляется, что особо можно говорить о муниципальном менеджменте, т. к. местные органы власти

более всего связаны с оказанием различного рода услуг населению и хозяйствующим субъектам.

Это требует изменения технологии управления, т. е. совокупности методов и приемов реализации управленческих функций в органах власти и управления. Однако, зачастую, такое не происходит в силу инертности мышления управленческого персонала, приверженности сложившимся в других, стабильных условиях развития традициям управленческой деятельности.

Встает вопрос: какие технологии управления могут быть использованы в подобных условиях? Из используемых в системе менеджмента технологий линейные технологии не могут быть применены в чистом виде ввиду того, что они предполагают использование в типовых случаях при достаточной определенности ситуации и конечной цели. Кризисные ситуации этого не могут дать. Едва ли могут быть применены разветвленные технологии, технологии управления по отклонениям, т. к. они требуют больших затрат времени и средств.

В подборе технологий управления следует, видимо, исходить из того, что стратегия управленческой деятельности органа власти и управления территории предполагает качественное долгосрочное определенное направление развития, касающееся сфер, средств, форм деятельности органов власти и управления.

В таких условиях менеджмент органов власти, управленческие действия государственных и муниципальных служащих подвержены риску. Для органов власти весьма важным является определение вероятностей вариантов выбора и результатов реализации принятых решений в условиях нестабильности социально-экономического развития. Специфика управления социально-экономическим развитием территории, на наш взгляд, заключается в том, что здесь не могут быть в полной мере применимы математические методы моделирования. Связано это с тем, что сложно прогнозировать возможные варианты действий как хозяйствующих субъектов, так и самого населения.

Как нам представляется, наиболее оптимальными в управленческих действиях государственных менеджеров могут стать технологии управления по ситуации и по результатам. Они позволяют учитывать складывающиеся обстоятельства, принимать решения на основе постоянного наблюдения и анализа изменений во внешней и внутренней среде. В зависимости от степени решения поставленных задач происходит уточнение последующих управленческих действий. Эти технологии применяются при отсутствии достаточной определенности ситуации и расплывчатости конечной цели, что характерно для кризисных ситуаций в развитии территорий.

Неопределенности для управления в нестабильной ситуации могут быть различной степени. Высокая степень неопределенности может привести к непредсказуемым результатам. Наоборот, низкая степень неопределенности дает возможность достичь необходимого результата. В таких условиях менеджер органа власти может прогнозировать ход изменений в социально-

экономических процессах развития территории, принимать наиболее оптимальные решения и методы управления для обеспечения эффективных действий. Но это не значит, что полностью исключается риск в действиях.

Насколько применим риск в деятельности органов власти и управления? Риск в управленческой деятельности обусловлен динамичностью общественных процессов, их способностью менять свои характеристики, параметры с течением времени. Риск не может быть сведен к нулю, он всегда существует. Деятельность государственного и муниципального служащего не может быть реализована без определенной степени риска. Связано это с тем, что государственный служащий при принятии решения не обладает всей полнотой информации и не может предусмотреть последствий действий объектов управленческого воздействия. Задачей специалиста становится минимизация риска в условиях нестабильности развития, обеспечение объективной и адекватной оценки степени риска для принятия необходимого, наиболее оптимального решения.

Риск государственного служащего существенно отличается от риска хозяйствующего субъекта. Хозяйствующий субъект может потерять свою собственность, у него рыночный риск. Риск государственного и муниципального служащего связан с реализацией интересов населения всего территориального образования. Негативные последствия риска непосредственно не отражаются на финансовом положении государственного и муниципального служащего. Но последствия отразятся на деятельности хозяйствующих субъектов, социальном положении населения территории.

Особенность менеджмента управленческой организации состоит в том, что управленческое воздействие осуществляется на внешнюю среду. С одной стороны, внешняя среда в условиях нестабильного развития находится в состоянии непрерывного изменения. С другой стороны, управленческая организация тоже стремится изменить внешнюю среду. В свою очередь, под воздействием этих процессов происходят изменения в самой управленческой структуре.

Стратегия управленческой деятельности органа власти должна содержать стратегию развития территории. В условиях нестабильного развития экономической системы такая стратегия должна быть нацелена на реализацию концентрированного роста развития территории. Суть ее должна сводиться к усилению позиций субъектов Российской Федерации, муниципальных образований на рынке, поиску новых рынков, в т. ч. и международных. При этом, управленческой структуре всегда приходится действовать с учетом особенностей развития территории, функционирования хозяйствующих субъектов. Она должна правильно оценивать процессы и изменения в окружающей среде, прогнозировать возможные последствия своего управленческого воздействия, выбирать наиболее оптимальный вариант действий.

Поэтому менеджмент органов власти и управления в отношении хозяйствующих субъектов может осуществляться в следующих формах:

- блокирование множественных факторов внешней среды;
- создание благоприятных условий для хозяйствующих субъектов;
- проведение специальных мероприятий (программ) поддержки бизнеса, особенно малого и среднего;
- формирование инфраструктур, поддерживающих функционирование отраслей и сфер экономики территории.

Территория как сложная социально-экономическая система постоянно развивается, и поэтому любые изменения в ее элементах, к которым относятся не только сфера малого и среднего предпринимательства, но и сектор муниципальной экономики, социальная сфера и другие отрасли, могут привести к серьезным последствиям. Поэтому управленческая структура в процессе воздействия на такую систему должна учитывать возможные последствия своей деятельности. Как нам представляется, здесь органы власти не случайно прибегают к широкому использованию программ социально-экономического развития, в которых пытаются осуществить комплексный подход к развитию территории. Так, например, в г. Хабаровске реализуется 60 целевых программ, которые охватывают, практически, все стороны жизнедеятельности населения муниципального образования.

Эффективно осуществлять свои управленческие функции орган власти сможет лишь в том случае, если он регулярно обновляется, использует передовые технологии управления, постоянно находится в процессе развития. Во внешней среде постоянно происходят экономические, социальные, технические, технологические, демографические и другие изменения, на которые должна быть адекватная реакция управленческой структуры.

Орган власти и управления как развивающаяся организация постоянно совершенствует организационную структуру, формирует гибкую обоснованную стратегию своей деятельности, привлекает в свой управленческий состав способных специалистов, повышает их культурный, образовательный уровень. Не случайно термин «новый государственный менеджмент», который предполагает управление на высоком качественном уровне, получил распространение в научной литературе [5].

Постоянно изменяющиеся условия внешней среды, новые практики жизни общества выдвигают иные требования к государственным служащим. Они, чтобы повысить эффективность своего функционирования, должны отреагировать адекватным образом.

«Доктрина человеческих отношений», предложенная Э. Мейо, внесла в науку управления понимание необходимости внедрения отношений сотрудничества как в сфере производства, так и в области государственного управления. Государственный служащий должен и может эффективно реализовывать государственную политику, осуществлять свою трудовую деятельность только во взаимодействии с обществом, учитывать требования граждан.

Однако не всегда государственным органам удается обеспечивать эффективное взаимодействие с хозяйствующими субъектами. ДВАГС в 2005

и 2007 гг. провела социологические исследования по данному вопросу. Анализ представлений предпринимателей об ожидаемом характере их взаимоотношений с государственными органами власти показал, что большинство опрошенных (65%) рассчитывают на поддержку и помощь со стороны государственных органов, по крайней мере, на начальных этапах инновационной деятельности (45%). 30% считают, что это должны быть отношения равноправных партнеров на основе социально-психологической готовности к сотрудничеству и учету взаимных интересов. Сегодня пока низкий уровень сотрудничества, что образно выражено в ответах: «Чтобы государство не мешало работать».

Пути, механизмы повышения эффективности функционирования органов государственной власти могут быть разные. Повышению эффективности функционирования государственных органов способствует разработка и внедрение административных регламентов исполнения государственных функций или предоставления государственных услуг. Исследования, проведенные Институтом государственного и муниципального управления Государственного университета – Высшей школы экономики – в 2008 г. показали, что лишь 39,3% из опрошенных государственных служащих выделили в качестве основной цели внедрения административных регламентов совершенствование деятельности органа исполнительной власти [6].

Отбор работников, отвечающих по своим профессиональным, деловым и личностным качествам требованиям организации, требует комплексного подхода.

Комплексный подход к поиску и отбору персонала на государственную службу состоит, по меньшей мере, из ряда основных задач: определение потребности в персонале с учетом основных целей организации власти; получение точной информации о том, какие требования к работнику предъявляет вакантная должность; установление квалификационных требований, необходимых для успешного выполнения работы; определение личностных и деловых качеств; поиск возможных источников кадрового пополнения и выбор адекватных методов привлечения подходящих кандидатов; определение методов отбора кадров; обеспечение наилучших условий для адаптации новых работников к работе в органе власти и управления.

Составной частью отбора граждан на государственную и муниципальную службу является профессиональный отбор. Это более тонкая, по сравнению с отбором, процедура идентификации характеристик человека и требований государственной должности. Критерии профессионального отбора обусловлены той предметной областью, которая составляет содержание функционала должности. Именно в ходе профессионального отбора человек подбирается на должность по критериям профессиональной подготовленности и опыта, уровня и профиля образования.

Нестабильность развития общества ведет к повышению неопределенности, сложности и взаимозависимости факторов, влияющих на процесс управления. Тем самым повышается уровень требований к государственным и муниципальным служащим. Эффективное решение стоящих перед управленцем задач может быть обеспечено лишь специалистом, обладающим целым рядом специфических знаний и навыков. Это умение четко определять цели деятельности, анализировать сложившуюся ситуацию, учитывать влияние многообразия факторов, принимать обоснованные управленческие решения, контролировать результаты и вносить необходимые коррективы для достижения цели.

Профессионалу в области государственного и муниципального управления сегодня должны быть присущи следующие черты:

1) необходимые знания в соответствующей области деятельности;

2) умение применять на практике фундаментальные идеи и теоретические наработки;

3) постоянное сосредоточение на предмете работы;

4) стремление и способность передать свои знания другим людям;

5) ясное осознание целей и мотивов своей деятельности;

6) умение прогнозировать и принимать эффективные решения.

Государственный и муниципальный служащий, отвечающий данным требованиям – истинный профессионал в своем деле, социально и гуманитарно ориентированный специалист, выступающий сторонником проведения хорошо подготовленных и, по возможности, безболезненных для большинства людей реформ.

Профессиональные качества являются стержнем в любой сфере деятельности, в особенности в сфере управления. Понимая огромную значимость формирования корпуса профессионально-компетентных служащих, органы законодательной и исполнительной власти нашей страны, ученые и практики уделяют этой проблеме довольно пристальное внимание. Среди различных форм и направлений работы, способствующих повышению профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих, особое место занимают образовательная деятельность и самообразование.

Деятельность по обучению государственных и муниципальных служащих за последние годы заметно активизировалась. В Российской Федерации около 200 университетов, академий, институтов и их филиалов ведут подготовку, профессиональную переподготовку и повышение квалификации государственных и муниципальных служащих по новым специальностям и специализациям, среди которых «Государственное и муниципальное управление», «Управление персоналом», «Социальная и кадровая работа», «Административное управление» и др. К сожалению, этот процесс не сопровождается формированием единой программы профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки государственных и муниципальных служащих, за обучение которых берутся сейчас многие образовательные учреждения различных профилей и форм

собственности.

Несмотря на положительные подвижки в обучении служащих, потребность в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации, в целом, удовлетворяется пока недостаточно. Этому есть много объяснений. Здесь и финансовые трудности, и ограниченные возможности подмены направляемых на учебу, а нередко и недооценка учебы руководителями и специалистами. Реальная практика, характеризующаяся расширением государственного аппарата и ротацией кадрового состава государственной и муниципальной службы, требуют значительного расширения образовательной деятельности.

В стране формируются системные подходы к переподготовке и повышению квалификации государственных служащих. Однако финансовых кризис внес существенные коррективы в этот процесс. Во всех субъектах РФ Дальнего Востока и Забайкалья произошло сокращение финансирования на обучение государственных и муниципальных служащих. За последние три года динамика профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих отрицательная для всех субъектов РФ Дальнего Востока и Забайкалья. В целом, повышение квалификации снизилось более чем на 40%, профессиональная переподготовка по сравнению с предыдущим годом – на 16%. Надо отметить, что требование закона о прохождении обучения один раз в три года не выполняется.

Большую работу по подготовке, профессиональной переподготовке и повышению квалификации государственных и муниципальных служащих ведет Дальневосточная академия государственной службы (ДВАГС). Из стен этого высшего учебного заведения ежегодно выпускается более тысячи специалистов с высшим образованием, порядка 4 – 5 тысяч работников органов власти и управления проходят профессиональную переподготовку и повышение квалификации. При этом, в процессе обучения особое внимание обращается на качество подготовки, использование инновационных технологий, формирование у специалистов знаний и навыков использования современных, наиболее прогрессивных и эффективных методов управления.

Подбор и расстановка кадров для органов власти и управления является одной из значимых задач. Поэтому важное внимание уделяется обучению резерва кадров. Во многих субъектах Российской Федерации органы государственной власти формируют специальные программы по обучению такой категории кадрового персонала. Так, администрацией Приморского края постановлением утвержден «Порядок обучения лиц, включенных в резерв развития управленческих кадров Приморского края», который предусматривает цели и условия обучения. Порядок предполагает, что обучение лица, включенного в резерв развития, осуществляется согласно индивидуальному плану его профессионального развития, разработанному на год.

Сегодня начинается решение задач подготовки управленческих кадров, способных решать проблемы на самом высоком уровне управленческих

знаний. Одним из новых подходов является внедрение в российское образовательное пространство программ MPA (Master of Public Administration). В 2005 г. в РАГС при Президенте РФ началась разработка проекта государственных требований к подготовке специалистов этого профиля, а в 2008 г. Приказом Минобрнауки от 08.02.2008 г. № 39 были введены в действие государственные требования к минимуму содержания и уровню подготовки специалистов дополнительной квалификации «Специалист по государственном и муниципальному управлению» – Master of Public Administration.

Как нам представляется, уместен вопрос: может ли снижаться качество управления в условиях кризиса? И в чем это будет проявляться? Видимо, если система управления не воспринимает воздействие внешних факторов, не осуществляет адекватного отражения на их влияние, не стремится к самосовершенствованию, саморазвитию, то деградация системы управления неизбежна. Практика двух последний десятилетий функционирования системы органов власти страны показывает актуальность данной проблемы и такой постановки вопроса.

Это происходит в тех случаях, когда в управленческой среде начинают формироваться инертность мышления и действий, когда чиновник думает не о результатах своей деятельности, а о сохранении своего статуса, положения. А для системы государственного и муниципального управления такой подход ведет к тому, что чиновник начинает превышать свои полномочия. Если в предпринимательстве менеджмент опирается на конкурентные отношения, что заставляет его находиться в постоянном поиске повышения эффективности своей работы, то менеджмент государственного управления не имеет таких мотивационных механизмов. Отсутствие собственной инициативы, мотивации к труду формируют неудовлетворительную работу государственных и муниципальных служащих.

Эффективное социально-экономическое развитие территории может быть обеспечено лишь упорядочением функционирования системы органов власти и управления, ее развитием. Использование принципов менеджмента в деятельности органа власти включает два аспекта (направления):

1. Использование для организации управленческой деятельности самого органа власти.

2. Использование для управленческого воздействия на внешнюю среду хозяйствующих субъектов для организации и регулирования их деятельности.

Следовательно, в деятельности властных структур можно говорить о внутренней и внешней эффективности. Внутренняя эффективность отражает результаты внутриорганизационной деятельности управленческой структуры. Для нашего исследования можно отвлечься от нее. Более значимым является внешняя эффективность, т. е. эффективность деятельности органа власти, связанная с социально-экономическим развитием территории. Хотя следует сразу отметить, что внутренняя и внешняя эффективность тесно взаимообусловлены и взаимосвязаны.

Учитывая, что внутриорганизационная деятельность органа власти направлена на решение внешних задач, происходит тесная взаимосвязь, взаимообусловленность этих двух направлений.

Обеспечить эффективность управленческих решений можно в том случае, если управленческий персонал отождествляет цели управленческой организации с собственными целями. А это возможно лишь тогда, когда работники организации участвуют в разработке и принятии управленческих решений.

Обеспечение эффективности управленческой деятельности органов власти и управления в условиях кризисной ситуации предполагает в своей основе определенный алгоритм действий. Он включает:

1) получение и анализ информации, оценка социально-экономического развития территории;

2) выявление условий, факторов, ведущих к неустойчивому развитию территории;

3) анализ и оценка потенциальных возможностей менеджмента органа власти по решению имеющихся проблем;

4) выделение основных направлений, форм и методов воздействия на составные элементы экономического и социального развития территории;

5) выработка и принятие решений, формирование механизма (программ, планов мероприятий и т. п.) решения проблем реализации социально-экономического развития территории, организация их исполнения;

6) контроль реализации принятых решений, оценка полученных результатов и внесение необходимых корректив для достижения поставленных целей;

7) вознаграждение или наказание исполнителей.

Применительно к управлению социально-экономическим развитием территории нельзя в полной мере использовать критерии и показатели эффективности, применяемые в отношении хозяйствующих субъектов. Оценка эффективности менеджмента органа власти и управления должна определяться достижением запланированных результатов, соотношением фактических затрат и полученного результата, обеспечением устойчивости положительного эффекта и других параметров.

В соответствии с Указом Президента РФ от 28.04.2008 г. № 607 «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов», администрацией г. Хабаровска сформирована комплексная система управления развитием территории городского округа, направленная на обеспечение реальных социально-экономических результатов и способствующая существенному повышению эффективности использования бюджетных средств на базе программно-целевого подхода. В то же время, нестабильность социально-экономического развития городского хозяйства проявляется в неравномерности развития различных отраслей. Так, проведенная по итогам 2008 г. оценка эффективности деятельности органов местного

самоуправления городского округа, показала, что наиболее успешно развивались такие сферы, как: экономическое развитие, дошкольное и дополнительное образование, организация муниципального управления. А наиболее худшее положение – в общем образовании, в доступности и качестве жилья.

Государственный и муниципальный менеджмент связан, прежде всего, с экономической сферой. Но, на наш взгляд, не следует ограничивать использование принципов менеджмента только экономикой, т. к. многие из них имеют универсальный характер и могут быть применены и в других сферах общественной жизни.

Нельзя уповать на то, что государственный менеджмент является панацеей от всех бед в деятельности органов власти и управления. Видимо, надо исходить из того, что для данного времени и условий функционирования властных структур России, это один из наиболее эффективных механизмов.

Литература и источники:

1. Трайнев, В. А. Муниципальный менеджмент малого бизнеса и его информационное обеспечение : учебное пособие / В. А. Трайнев. – М. : Логос. 2003. – 184 с.

2. Шкредов, А. Теория М. Вебера и тенденции оформления современной бюрократии / А. Шкредов // Государственная служба. – 2009. – № 4. – С. 97 (с. 96 – 98).

3. Веснин, В. Р. Менеджент : учеб. / В. Р. Веснин. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. – С. 24.

4. Менеджмент в государственном управлении развитием региона : учебное пособие / под общ. ред. А.П. М. – Улан-Удэ : Издательско-п комплекс ВСГАКИ, 2001 ; Муниципальный менеджмент : учебное пособие для вузов / Т. Г. Морозова, М. П. Победина, Г. Б. Поляк и др. – М. : Банки и биржи, ЮНИТИ, 1997 ; Муниципальный менеджмент : справочное пособие / В. В. Иванов, А. Н. Коробова. – М. : ИНФРА-М, 2002.

5. Дубровин, Ю. Административные реформы в европейских странах / Ю. Дубровин // Государственная служба. – 2009. – № 4. – С. 34 – 36 ; Барабашев, А. Г. Реформа государственной гражданской службы Российской Федерации в сравнительной перспективе / А. Г. Барабашев, Дж. Страусcман // Вестник Московского университета. Управление (государство и огбщество). – Серия 21. – 2005. – № 3.

6. Январев, В. А. Воздействие регламентации деятельности органов власти на эффективность исполнения ими государственных функций (по результатам опроса государственных служащих) / В. А. Январев, Е. А. Семионова // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2009. – № 3. – С. 77 (с. 71 – 92).