

Куряшин Г.Л.

Государственный менеджмент: возможности и ограничения

Название данной статьи вызывает вполне естественные вопросы: Что понимается под термином «менеджмент», когда он используется в государственных организациях? Отличается ли термин «государственный менеджмент» от термина «государственное управление»? Не означает ли менеджеризм в государственном секторе забвение ряда важных для населения функций государства?

Ответы на данные вопросы предполагают анализ современных мировых тенденций в теории и практики государственного управления, а также возможностей и ограничений на пути реализации принципов менеджмента в процессе планируемой реформы государственного управления в России с учетом целей, поставленных в правительственной программе социально-экономического развития страны на среднесрочную перспективу (2003-2005 годы).

Из общего курса менеджмента нам хорошо известно, что под организацией как правило понимается распределение и объединение усилий по достижению некой цели или осуществлению стратегии, а под менеджментом — эффективное использование человеческих ресурсов и материалов в ходе достижения обозначенной цели. Организация и менеджмент присущи всем уровням, областям и видам деятельности — от личных дел до международной деятельности. «Public administration» (государственное управление) — термин, который используется как обозначение профессиональной деятельности государственных чиновников в органах государственной власти и аппарате управления или всех видов деятельности, направленных на осуществление решений правительства. Однако, в условиях усложнения взаимозависимостей между государственными, коммерческими, неправительственными и квазиправительственными организациями, формирования сетей их взаимовлияния такого понимания формирования и осуществления государственной политики стало недостаточно. Все чаще для обозначения современных задач государственного управления используется термин “Public management” (государственный менеджмент) для акцентирования необходимости использования современных технологий управления и возросшей роли рыночных отношений в государственном секторе.

Государственный менеджмент как новая трактовка государственного управления возник в 70-е годы прошлого века вместе с развитием школы государственной политики. Он начался с акцента на важность окружения и стратегии высших должностных лиц. Он заимствовал из бизнес школ метод ситуационного анализа (“case studies”) как основной в исследовании управленческих процессов и обучении менеджменту. Переход от государственного управления к государственному менеджменту означает уход от традиционного институционального подхода в сторону изучения реально действующих процедур управления с использованием современных средств анализа управленческих решений и практики их реализации через конкретные программы (как государственные, так и в сфере бизнеса).

Государственный менеджмент привлек внимание к непоследовательности и противоречивости доктрин, на основе которых строится современное административное государство. После появления этой концепции модели контроля и подотчетности, основанные на принципах иерархии и разделения внутренних и внешних функций, уже больше не принимались безоговорочно. Во многих исследованиях подчеркивается, что позитивные возможности государства определяются не его силой, а способностью создавать и поддерживать «сетевые структуры», в рамках которых оно совместно с частными групповыми интересами

вырабатывает и реализует эффективную, согласованную и целенаправленную систему управления. Тем самым, государственный менеджмент означает уход от традиционного институционального подхода в сторону изучения реально действующих процедур управления с использованием современных средств анализа управленческих решений и практики их реализации через конкретные программы. Современные исследователи государственного управления сосредотачиваются на изучении коммуникаций, связей и взаимодействий между менеджерами государственных, частных и общественных организаций, поскольку именно в этой сфере принимаются собственно реальные решения и осуществляются управленческие функции.

Целевая установка менеджериализма состоит в переходе от бюрократического к предпринимательскому поведению в государственных организациях, что включает, прежде всего, изменение мотивации руководителей и сотрудников государственных организаций, а также выборных должностных лиц. Согласно менеджериализму государственный аппарат управления разрастается и становится таким неповоротливым не потому, что те, кто там работает, этого хотят, но потому, что основные мотивы, действующие в бюрократии, буквально вынуждают к этому. Например, большинство государственных программ – это монополии, чьи клиенты не могут пойти в другое место, чтобы получить лучшую услугу. Большая часть программ финансируется в зависимости от их объема (сколько детей имеет право на пособие, сколько семей достаточно бедны), а не от результатов. Государственные программы считаются важными не потому, что они достигают фантастических результатов, а потому, что они тратят фантастические суммы денег. Их руководители получают большую известность и более высокие оклады не потому, что они достигли прекрасных результатов, а потому, что они увеличили размеры бюрократии.

Отсюда требование изменить государственные программы путем усиления внимания к обслуживанию клиентов, самостоятельности сотрудников, выборочной конкуренции и административному дерегулированию. С точки зрения этого подхода к менеджменту в государственном секторе, государственное управление не обязательно должно быть бюрократическим, формалистичным, ориентированным на контрольные функции и косным.

Самым важным концептуальным вызовом последнего времени для бюрократической парадигмы является мнение о том, что государственные организации должны быть ведомы клиентом, и ориентированы на оказываемые услуги. При условии, что рассуждения о клиентах и услугах снабжены анализом использования этих понятий в других обстоятельствах, они (рассуждения) помогают управляющим вырабатывать альтернативные решения для конкретных проблем, которые они считают заслуживающими внимания. Менеджериализм открыто выступил против традиционных веберовских идей об организациях и о том, как они должны функционировать. Его основные постулаты можно свести к следующим пяти основным положениям:

Ориентация на клиента, включая расширение зоны ответственности госучреждений за счет новых сфер потребностей граждан, не входивших ранее в зону ответственности государства. Государственные организации переделывают свои основные операции, чтобы удовлетворять нужды клиентов. И они используют динамику рынка, то есть конкуренцию и выбор клиента, чтобы создать стимул для сотрудников думать прежде всего о клиенте.

Рыночная оценка деятельности госструктур, когда они отвечают не за выполнение правил, а за достижение результатов. Они модернизируют бюджет, персонал, систему поставок, давая организациям свободу выполнять свои задачи. Они переориентируют системы контроля таким образом, чтобы решить проблему, а не наказать тех, кто делает ошибки. Они удаляют ненужные положения, которые мешают инновациям. Они отменяют регулирование тех организаций, которые материально

зависят от них, такие, как низшие уровни государственного управления. Персональная ответственность за качество работы устанавливается через оценку результатов деятельности путем сопоставления с затратами или другими критериями.

Приватизация многих направлений деятельности государственных агентств, когда государственные функции передаются частным организациям, обычно по контракту. На протяжении последнего десятилетия некоторые страны испытывали определенные трудности при внедрении методов приватизации государственных услуг, когда частная монополия могла стать даже хуже, чем государственная.

Децентрализация управления, что выражается в активизации деятельности местных органов, а также в повышении масштабов использования потенциала негосударственных институтов для обеспечения выполнения целей государственной политики. Кроме того, наделяются властью те, кто работает в первых рядах, чтобы они принимали собственные решения и разрешали больше возникающих у них проблем. Сокращая штат и наделяя сотрудников низового уровня полномочиями, государственный менеджмент заставляет организации отвечать за достижение результатов.

Расширение спектра методов, которые могут применяться для эффективного управления. Благодаря этой концепции в практике государственного управления появился такой инструмент менеджмента как стратегическое планирование. В 70-80-е годы прошлого века в государственном управлении стали использоваться такие методы, как политический анализ, программы решения приоритетных задач, контроль за исполнением отчетности, финансовое управление и электронная обработка данных, т.е. методы частного сектора, направленные на сокращение издержек и контроль за расходами.

Государственный менеджмент сфокусирован на улучшении организационной эффективности, что включает следующее:

- поддержка дискуссий по пригодности программ и целей между соответствующими агентствами и министерствами, перед которыми они отчитываются;
- сравнение в процессе внедрения новых измерительных механизмов для лучшей эффективности, включая основанную на конкретных результатах труда зарплату;
- обеспечение информации для мониторинга и оценки эффективности и рациональности действий организации и ее программ;
- изучение затрат и результатов на основе четко определенных бюджетных средств и ожидаемых результатов действий организации (бюджетирование по результатам);
- сравнение эффективности близких по характеру деятельности организаций или подобных действий в разных организациях и индентификации тех видов деятельности, где можно добиться улучшений.

Вместе с тем, одновременно с развитием и распространением идей государственного менеджмента возникли и довольно основательные возражения рекомендациям развивать конкуренцию между государственными учреждениями, поскольку наряду с ее стимулирующим эффектом есть и определенные отрицательные последствия, вытекающие из отличий государственных и коммерческих организаций.

Критика менеджериализма ведется по ряду направлений.

Во-первых, критики возражают против идеи рассмотрения граждан как клиентов и против доводов в пользу предпринимательства. При этом утверждается, что “правительства не рынки” и что “граждане не клиенты, они источники политической власти”. Администрация не имеет своих клиентов, а должна защищать различные общественные интересы всех граждан, стремясь достичь оптимума на базе взвешенных подходов. Критики добавляют, что предпринимательство как концепция неприменимо

к государственному управлению. Обычно в большинстве государственных функций мало частной конкуренции. Правительство существует для того, чтобы брать на себя ту работу, которую граждане рассматривают как важную, и которую частный рынок не способен взять на себя. Государственная администрация не ставит целью получение прибыли, это не зарабатывающая, а обслуживающая система. Ее цель заключается в наилучшем исполнении законодательных предписаний. Она не производит «акционерной стоимости».

Во-вторых, утверждается, что нельзя заменить норму закона на рыночное поведение. Для демократического управления необходимо, чтобы право, а не конкуренция, управляло бы государственной бюрократией. Доводы сторонников государственного менеджмента подрывают конституционную систему нисходящей демократической подотчетности. Это дает менеджерам низшего уровня слишком большую власть, чтобы самостоятельно решать, что представляет собой закон, и как он должен исполняться. Критики обращают внимание на это опасное отклонение от традиционной демократической модели управления, в которой власть передается от народа к выборным должностным лицам, и от них к управленцам под тщательным контролем руководителей.

В-третьих, сопоставление доходов и расходов, ориентация на клиента, производство товаров и услуг являются не только не единственными, но даже и не первостепенными направлениями деятельности государства. Государство – не предприятие. Поэтому между государством и предприятием существуют явные различия: действия государства должны быть не только эффективными, но и правовыми, демократически легитимными и политически ответственными.

Критики полагают, что частное и государственное управление настолько различны, что любые попытки перенести реформаторские идеи (такие как обслуживание клиентов и конкуренция) из частного сектора в государственное управление рассматривались как неправильные и опасные. Они основываются на давно устоявшихся традициях демократической подотчетности и иерархично организованной бюрократии. Однако многие вопросы, которые оспаривают критики государственного менеджмента, представляют проблему больше в теории, чем на практике. Фактически, управленческая практика уже далеко впереди теории в этой области. Например, отношение к гражданам как к клиентам и как к владельцам не обязательно должно быть несовместимым. Наличие предпринимательских стимулов в рамках правовых норм деятельности государственных организаций может привести к лучшим результатам. Представляется, что «контрактное» государство не означает его ослабление, а свидетельствует об изменениях, которые претерпевает регулятивная деятельность государства, о новых формах контроля за бюрократией и стратегическими звеньями госуправления. Если частные фирмы строят лучше и быстрее жилье для населения или обеспечивают телефонную связь, то правительство, предоставляя им лицензии, имеет больше власти над такими фирмами, чем над организациями, выполнявшими те же функции и принадлежащими самому государству. Именно в первом случае у государства больше возможностей отстаивать интересы населения.

Большая часть критики проистекает из традиционных подходов к подотчетности: законодательное верховенство над свободой действий исполнительной власти и административные действия внутри иерархичной бюрократии. Проблема заключается в том, что ни один подход на сегодняшний день не может в полной мере обрисовать картину того, каким должно быть государственное управление. Есть много препятствий на пути внедрения принципов менеджмента в государственный сектор: традиционная бюрократическая ментальность, недостаточное знание даже основ менеджмента и рыночной экономики. Препятствия можно найти также в существующем законодательстве, которое в большинстве случаев не обеспечивает

нужную степень гибкости в процессе принятия решений, которая требуется для внедрения управленческих методов.

Безусловно, не следует рассматривать развитие менеджерского подхода в государственном управлении как некую панацею, он имеет и довольно основательные ограничения, вытекающие из сохраняющихся достаточно серьезных отличий менеджмента в государственных и коммерческих организациях и критериях оценки их деятельности. Так, в государственных структурах в качестве такого критерия наряду с эффективностью и результативностью выступает социальная справедливость, имеющая ценностную природу, выходящую за рамки менеджмента. Кроме того, есть одно фундаментальное отличие, связанное с огромным влиянием политики на государственное управление, без учета которого государственный менеджмент превращается лишь в достаточно узкий набор управленческих технологий, применение которых может иметь достаточно ограниченные последствия. В книге известного сторонника государственного менеджмента Д.Осборна, написанной им совместно с П.Пластриком «Управление без бюрократов: Пять стратегий обновления государства» признается большая разница между бизнесом и государственным управлением, поскольку государственная организация живет в политической среде, тогда как частный бизнес живет в рыночной экономике. Кроме того, частные организации существуют внутри более крупных систем, или рынков, которые в основном функциональны. Поэтому большинство частных, работающих ради прибыли организаций имеют четкие цели и задачи. Они знают, как измерять окончательные результаты своей деятельности, работают в условиях конкуренции и испытывают весьма реальные последствия своих успехов или неудач, несут ответственность перед своими потребителями. Поэтому исследования по коммерческому менеджменту сосредоточены прежде всего на том, как изменить саму организацию, а не ту систему, внутри которой она существует. Последней задачей занимается не менеджмент, а экономическая теория.

Однако, в государственном секторе большинство организаций существуют внутри явно дисфункциональных систем. Многие организации выполняют разнородные, часто противоречивые задачи, лишь некоторые сталкиваются с конкуренцией, немногие испытывают на себе последствия успехов или неудач своей работы, немногие способны подвести финансовые итоги своей работы (некоторые даже не в состоянии просто измерять ее результаты), и очень мало кто испытывает ответственность перед потребителем. Такая система создает условия и стимулы, которые заставляют организации действовать в бюрократическом стиле. Поэтому при обновлении государственного сектора, связанного с созданием государственных организаций предпринимательского типа, необходимо опираться на стратегические рычаги, находящиеся в более широкой системе, а не внутри той или иной организации. Изменения государственных организаций должны происходить одновременно с изменением этих более широких систем – систем образования, систем социального обеспечения, региональных систем, бюджетных систем, кадровых систем и т.д. В таких изменениях теория бизнес менеджмента мало чем может помочь. (1, с. 45-46).

Отсюда значимость для государственного менеджмента, особенно в переходных социальных системах как в современной России, проблемы институциональной адаптивности, изучаемой во многих ее аспектах теорией рационального выбора. Если традиционное государственное управление, основанное на принципах бюрократических систем, стремилось обеспечить контроль всех основных процессов и предсказуемость результатов, то новый подход стремился к созданию адаптивных систем, способных рождать инновации в ответ на общественные запросы. В мире быстрых изменений, технологической революции, глобальной экономической конкуренции, дифференцированных рынков, образованной рабочей силы,

требовательных потребителей централизованные вертикальные государственные монополии оказываются слишком медлительными, неоперативными, неспособными на изменения и инновации.

Современный подход западных обществ к государству исходит из существенных признаков его подобия крупным корпорациям. У государства есть бюджет, доходы, расходы и даже своего рода акционеры – граждане, являющиеся одновременно и его клиентами. Они заинтересованы в том, чтобы услуги государственных учреждений были максимально дешевы и доступны. В соответствии с этим подходом государство, подобно крупной корпорации, должно стремиться, прежде всего, к удовлетворению интересов своих «акционеров», к повышению с этой целью своей эффективности, к росту капитализации создаваемых за счет бюджета активов, к совершенствованию технологии управления и качеству оказываемых населению услуг. Речь, таким образом, идет о смене стиля государственной деятельности в направлении укрепления ее рациональных начал.

Конечная цель государственного менеджмента состоит в переводе всего государственного сектора в сеть эффективных и производительных организаций, поставляющих услуги и которые будут функционировать как корпорации частного сектора. За последние 20 лет государственный менеджмент способствовал стабилизации и даже понизил государственные расходы во многих странах, которые внедрили его основную составляющую: измерение деятельности.

Измерение результативности необходимо для возникновения улучшений, так же как рыночный механизм делает это в частном секторе. По своей природе государственные организации являются монополистами и измерение результативности (производительности) предоставляет инструмент для квази-конкуренции. Это дает возможность для сравнения и оценки деятельности и, следовательно, ведет к бюджетированию, основанному на результатах. Измеряя экономию, эффективность и производительность государственные менеджеры смогут идентифицировать сильные и слабые места деятельности так же, как и области, нуждающиеся в улучшении.

Кроме организационной деятельности, менеджмент нуждается в измерении индивидуальной деятельности. Без этого невозможно управлять ей и стимулировать ее. Но развитие системы измерения результативной деятельности требует много времени и профессиональных знаний. Часто служащие не хотят измерять свою производительность, на что накладываются интересы различных индивидуальных участников (центров влияния), что влияет на ритм этого процесса и формирование решений. Однако, ориентация на новый тип принятия решений в государственном секторе включает улучшенный контроль и ответственность с развитием точной и хорошо изученной информации об исполнении всеми, кто предоставляет общественные услуги; информацию о процессе бюджетного планирования; мотивацию и стимулы для чиновников для улучшения качества их услуг и снижения затрат. Внедрение менеджериализма в деятельность государственных организаций включает установление пяти типов индивидуальной подконтрольности как необходимого минимума для ответственного чиновника:

- правовой контроль (законодательное регулирование);
- финансовый контроль (как расходуются государственные средства);
- с позиций осуществления политики (достижение целей; выполнение обещаний и ожиданий);
- демократический контроль (информация и консультирование с выборными органами, связи с гражданами);
- этический контроль (действия в соответствии с этическими нормами).

В странах, где государственный менеджмент уже успешно внедрен, основная ответственность политиков и высших должностных лиц (государственных менеджеров)

связана с достижением целей и результатов выработанной политики или миссии государственных организаций. Второстепенная ответственность лежит в сфере контроля соответствия действий организаций законодательству или правилам бухгалтерской отчетности (целевому расходованию финансовых средств). Это вторичная (менее существенная) сфера ответственности нередко рассматривается в России как важнейшая (например, в ходе проверок Счетной палаты, КРУ Министерства финансов или Казначейства). При этом основная ответственность за использование бюджетных средств не контролируется совсем, поскольку четко определенное содержание и цели политики, позволяющие осуществлять контроль за степенью их осуществления, до сих пор не созданы, так же как и отсутствуют развитые демократические институты, способные осуществлять такой контроль. В среднесрочной программе Правительства на 2003-2005 гг. ориентация органов государственного управления на результат, а не на ускоренное «освоение» бюджетных средств рассматривается как устранение одного из важнейших ограничений на пути социально-экономических реформ. При этом ставится задача качественно повысить уровень прозрачности работы государственного аппарата, что позволит снизить уровень коррупции, повысить качество предоставляемых государством услуг. Одним из основных инструментов реформы должно стать изменение механизмов финансирования государственного управления, внедрение «бюджетирования по результату».

Мировой опыт показывает, что одним из главных факторов успеха реформ – доверие населения к власти.

Необходимость глубоких реформ в государственном управлении современной России является достаточно очевидной как для большинства обывателей, так и специалистов, а также политиков. Однако, также очевидно существующее в обществе недоверие к любым проектам таких реформ, поскольку опыт 90-х годов наглядно показал кардинальное расхождение между публично заявленными целями многочисленных попыток административных реформ и реальными результатами, которые, как правило, сводились к переименованиям различных министерств и ведомств, созданию одних органов и ликвидации других при сохранении общего стиля государственного управления как патриархально-бюрократического без каких-либо существенных изменений. В настоящее время началась очередная реформа государственного управления (административная и государственной службы) и, естественно, возникает вопрос о перспективах ее успеха, тем более, что практически все реформы в современной России оказывались, как правило, не удачными (результаты не соответствовали первоначально заявленным целям). Поэтому условием ответа на данный вопрос является анализ опыта предшествующих реформ и выяснение меры его учета при подготовке современной реформы государственного управления.

Как создать организационные структуры, способные эффективно производить желаемые результаты? Как мы можем принимать хорошие решения в бюрократических структурах и измерять результаты таких решений? Каковы организационные факторы и политические силы, что формируют административное поведение? И, наконец, как добиться, чтобы поведение было подотчетно политически ответственным государственным должностным лицам? Изучение этих вопросов предполагает формирование определенных теоретических концепций, учитывающих как многообразный мировой опыт в этой области, так и отечественные традиции. Кроме того, важно учитывать переходный характер многих форм государственной власти и управления в нашей стране. В Российской Федерации начала XXI века государственное управление имеет своим объектом общество переходного типа с характерными для него социальным напряжением и социальными конфликтами, недоверием к социальным институтам и высоким уровнем отклоняющегося поведения.

Фиксирование задачи формирования рациональной бюрократии, обеспечивающей выполнение необходимых управленческих функций на основе беспристрастной законодательной системы и правовых технологий разрешения конфликтов недостаточно для России, где не следует преувеличивать давление экономики, технологий и рациональных способов принятия решений. Мир политики – это мир власти, и нередко все может зависеть от ограничений, налагаемых императивами политических возможностей. В нашем обществе есть множество проблем, кажущихся, с технической точки зрения, легко решаемыми, но их нельзя эффективно решить из-за политических умонстроений, того, что часто называют политической волей лидеров и непредсказуемостью политического поведения населения.

Российский государственный аппарат на первый взгляд представляется независимой системой, способной принять политическую программу и провести ее в жизнь. Однако профессионализм и защита от ненужного политического влияния отсутствуют, в том числе со стороны заинтересованных групп, что делает большинство российских государственных администраторов неспособными предлагать новшества, создавать инновационные проекты или каким-то иным образом влиять на процесс формирования политики, пережитки автократической традиции здесь достаточно очевидны. Поэтому в реформе важно сосредоточить внимание как на обеспечении условий для инновационных действий государственного аппарата, так и развитии его профессиональных качеств, т.е. способности к планированию управленческой деятельности и широкому использованию программных методов управления, связанных с постановкой инструментализированно выраженных задач с количественными и качественными показателями, позволяющими обеспечить контроль за их выполнением, что соответствует современным представлениям о государственном менеджменте.

Все это имеет непосредственное отношение для разработки концептуальной основы подготовки госслужащих. Во-первых, становится чрезвычайно актуальной задача подготовки небольшой, но, вероятно, влиятельной группы государственных служащих, которые в процессе своей карьеры окажутся на должностях, важных для формирования политики. Хотя количество выпускников, выдвинувшихся на высокие должности, будет невелико, размах их обязанностей может оправдать ориентированное на элиту образование. Это особенно относится к университетам с большим конкурсом, часть выпускников которых войдет в политическую элиту страны. Но это имеет значение и для других вузов с целью расширения группы потенциальных лидеров, для их подготовки из разных регионов и на всех уровнях управления.

Во-вторых, получение и распределение ресурсов всегда считалось основной управленческой задачей для государственных органов, а среди всех ресурсов, в свою очередь, главными являются финансовые. Получение и распределение ресурсов обычно означает распределение финансовых ресурсов государственными финансовыми и бюджетными органами: финансовый орган распределяет финансовые ресурсы между частным и общественным секторами, бюджетный орган распределяет финансовые ресурсы внутри общественного сектора. Значимость выполнения этих задач часто является аргументом в защиту «экономизации» подготовки государственных служащих.

Однако даже если посмотреть на распределение скудных ресурсов через государственное финансирование и бюджетирование, основные проблемы управления выходят далеко за пределы экономических задач. Деньги не являются единственным дефицитным ресурсом, распределяемым через государственные бюджетные процессы. Последние чрезвычайно важны для распределения и двух других ресурсов, которые нередко бывают более дефицитными и дорогими, чем финансовые. Речь идет об

административных способностях и политических возможностях органов государственного управления. Например, бюджетный процесс, требующий ежегодного, а в современных российских условиях нередко и более частого, пересмотра основных бюджетных решений, может улучшить распределение финансовых ресурсов, но при этом занять столько времени у законодательных и исполнительных государственных органов, что другие важные вопросы, например, об альтернативной воинской службе или о насилии в семьях, остаются в стороне. Подобным образом, районные управы в Москве как органы местного самоуправления не обладают политическими возможностями обеспечить на практике реализацию «права местных сообществ контролировать и управлять в рамках закона под свою ответственность и на благо населения значительной частью общественных дел», что согласно европейской хартии местного самоуправления является его конституирующим признаком. По этим причинам теория и практика государственного финансирования и бюджетирования должна обязательно включать вопросы распределения не только денег, но и административных способностей и политических возможностей.

Дать стабильность развивающемуся государству в его потребности повысить уровень менеджмента в рамках поставленных обществом задач могут дать лишь расширяющиеся островки квалифицированных людей, которым обеспечено выполнение соответствующих профессиональных ролей. Государство должно поощрять людей, способных к инновациям и использующих свои созидательные способности, позволяющих снизить роль политических кланов и харизматических лидеров для достижения стабильности и упорядоченности общественных связей.

Создавая условия для привлечения квалифицированных специалистов с помощью высокой оплаты труда и конкурсного отбора государство может постепенно формировать в своих структурах социальные оазисы профессионализма и честности. В качестве первого этапа концентрация внимания и материальных, людских ресурсов должна быть направлена на наиболее важные в данный момент ведомства, например, налоговые и таможенные.

Таким образом, для России значимость концепции государственного менеджмента определяется прежде всего поиском адекватных новым реалиям подходов, направленных на совершенствование системы управления, а также внедрением рыночных механизмов в государственные и муниципальные структуры управления. Современная эпоха вносит существенные коррективы в процесс рационализации государственной власти и управления. Развитие экономических связей, научные открытия и исследования, появление и распространение новых средств коммуникаций и техники объединяет мир в единую цивилизацию, каждый элемент которой выступает лишь как часть системы. В этих условиях отставание в темпах развития, рационализации оборачивается угрозой суверенитету государства.

Список литературы:

1. Осборн Д., Пластрик П. Управление без бюрократов: Пять стратегий обновления государства.» М.: Прогресс, 2001.