

Марченко И.П.

Марченко А.И.

ПОЗИЦИОНИРОВАНИЕ НАУЧНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ» В СИСТЕМЕ НАУК РОССИИ

В России до настоящего времени не существует официально признанной научной дисциплины «государственное и муниципальное управление» как самостоятельной системы теорий, идей, представлений о формировании, функционировании и развитии отношений государственного управления и местного самоуправления (далее – ГМУ). Такое положение нельзя признавать оправданным, к этому склоняется все большее число ученых и практиков. ГМУ включает в себя организационные, политические, социальные, психологические, юридические и другие аспекты. Эти аспекты, каждый в отдельности, являются предметом изучения целого ряда наук: экономика и управление народным хозяйством (08.00.05); управление в социальных и экономических системах (05.13.10); социология управления (22.00.08) и др. Между тем как государственное, так и муниципальное управление являются самостоятельными и исключительно важными видами профессиональной деятельности. Актуальность специализированного и углубленного научного изучения этих видов деятельности определяется рядом обстоятельств. Какие это обстоятельства?

Первое. Процесс становления государственной и муниципальной службы как самостоятельных государственно-правовых, социально-политических институтов в современной России протекает весьма сложно, преимущественно спонтанно и во многом противоречиво. Реформа государственного управления и становление местного самоуправления, а также обновление их кадровой составляющей испытывают серьезнейшие трудности и скорее пребывают в состоянии кризиса, нежели совершаются и продвигаются в соответствии с целями и задачами социально-экономического развития страны,

регионов, локальных социумов. Последствия такой не во всем правильной трансформации проявляются во многих сферах жизнедеятельности: в экономике, социально-бытовой сфере, духовной жизни, науке и культуре, образовании и здравоохранении, обороне и безопасности, международной и внутренней политике и т.д. Такое положение обусловлено, в том числе, слабой проработкой сущностных основ, задач, функций, принципов организации и методов осуществления государственного управления и местного самоуправления, недостаточной профессиональной компетентностью государственных и муниципальных служащих, несовершенством и (или) отставанием дополнительного профессионального образования от требований времени и многими другими факторами.

Второе. Становление государственной и муниципальной службы как новых социальных институтов происходит в условиях, когда интенсивному пересмотру и радикальному обновлению подвергаются многие из сложившихся в постсоветское время стереотипов. В научный обиход и управленческую практику широко входят новые понятия, правила, принципы, нормы, методы, зачастую образуя нагромождения эклектического свойства, мешающие нормальному протеканию трансформационных процессов в системе государственного и муниципального управления. Скрытый потенциал тормозящих факторов или разрушающих сил также нуждается в серьезном научном исследовании и осмыслении.

Третье. Актуальность углубленного исследования проблем государственного управления и местного самоуправления значительно возрастает в связи с самостоятельной организацией этих видов социального управления на федеральном, субфедеральном и местном уровнях, а также выделением местного самоуправления в отдельную подотрасль власти. Федеральная государственная служба, государственная служба субъектов Российской Федерации и муниципальная служба имеют определенные различия, организуются самостоятельно, претерпевают все большие изменения в формах и методах осуществления. Все это усиливает настоятельную необходимость становления собственной методологии государственного управления и местного самоуправления.

Вышеизложенное указывает на то, что необходимо самостоятельное позиционирование государственного и муниципального управления в системе наук Российской Федерации. Пребывание государственного и муниципального управления в пограничной зоне между философией, экономикой, социологией и другими науками становится нетерпимым и лишь усугубляет застой синкретического состояния не отвечающих духу времени современных научных знаний в столь важных областях деятельности. Что нужно сделать? Предлагается действовать новые научные специальности по социальному управлению, а именно: дополнить существующий номенклатурный перечень научных специальностей новым разделом под названием «Управленческие науки», присвоив им, к примеру, шифр **26.00.00**. Конкретно структура выделяемых научных специальностей может выглядеть следующим образом:

- 26.00.01 – теория, методология и история социального управления;
- 26.00.02 – организационные структуры социального управления, управленческие институты и процессы;

- 26.00.03 – управление социально-экономическими процессами в сфере материального производства;
- 26.00.04 – социальное управление в сфере нематериального производства;
- 26.00.05 – организация государственного управления (организация государственного менеджмента);
- 26.00.06 – организация местного самоуправления (управление локальным социумом).

Названия специальностей и их структуру можно обсуждать, уточнять.

Здесь важно следующее: исходя из сказанного выше, предлагается присваивать ученые степени – **доктор управленческих наук, кандидат управленческих наук**. Примерные темы (вопросы) по разделу «Управленческие науки», которые необходимо исследовать в развернутом виде для обоснования необходимости формирования новых научных специальностей, могут быть сформулированы следующим образом (представлены возможные варианты):

1. Социально-политические и (или) организационно-правовые основания формирования научных специальностей по управленческой тематике.
2. Социально-правовые основания модернизации научного знания о государственном и муниципальном управлении.
3. Управленческие науки: теория, методология, методы исследования.
4. Место управленческих наук в номенклатуре научных специальностей.
5. Социально-правовые и иные основания выделения управленческих специальностей в самостоятельную отрасль научного знания.
6. Разработка самостоятельной методологии государственного управления и местного самоуправления.
7. Государственное управление и местное самоуправление как самостоятельные подотрасли научного знания.
8. Местное самоуправление как мультипарадигмальная отрасль управленческого научного знания.
9. Государственно-муниципальное управление как нормативно-правовая система специфической отрасли научного знания.
10. Инновационная институционализация государственного управления и местного самоуправления как отраслей научного знания.
11. Постиндустриальное формирование государственного управления и местного самоуправления как отраслей научного знания.
12. Парадигмальная трансформация отношений государственного и муниципального управления в современной России.
13. Отличительная особенность самостоятельной научной ниши государственно-муниципального управления.
14. Методология системной организации социального управления.
15. Методология переходного состояния государственного управления.
16. Государственное управление как социоинженерная наука.
17. Позиционирование государственного управления и местного самоуправления в системе наук Российской Федерации.
18. Объективно-субъективные основания пребывания государственного и муниципального управления в застойной пограничной научной зоне между философией, экономикой, социологией и др.

19. Основы теории, методологии и методики государственного и муниципального управления.
20. Синкетическое состояние современного государственного управления и местного самоуправления.
21. Пути и методы превращения государственного управления в науку о государственном менеджменте.

Предложенный список тем не исчерпывает все возможные варианты приоритетных тем исследования, но он может быть положен в основу развернутой среди научной общественности исследовательской работы с тем, чтобы выработать и обосновать научную позицию ученых-обществоведов в отношении формирования научного знания о государственном управлении и местном самоуправлении как самостоятельной социоинженерной науке. Такие наработки могли бы стать основой для принятия соответствующего решения государственной важности о трансформации имеющейся специальности высшего профессионального образования «Государственное и муниципальное управление» в самостоятельные научные специальности. Можно приводить и другие доводы в поддержку высказанной позиции. Взять хотя бы такой частный момент: требуется проработать самым серьезным образом вопрос о системной совокупности принципов ГМУ, например: познания, оценки, моделирования, проектирования, организации, мониторинга, профессионализации, кадровизации, гуманизации, обновления и т.д.

Одно только это перечисление указывает на то, как много еще предстоит сделать в части разработки методологии государственного и муниципального управления. Примечательно, что это хорошо понимают, к примеру, в той же Украине, где в постсоветское время организована и ведется подготовка научных кадров по таким специальностям, как:

- 25.00.01 – теория и история государственного управления;
- 25.00.02 – механизмы государственного управления;
- 25.00.03 – государственная служба;
- 25.00.04 – местное самоуправление.

Правда, трудно согласиться с тем, что присваивается, например, ученая степень – *доктор наук государственного управления*. Такую трактовку ученой степени следует признать не совсем удачной, так как она отражает слишком узкий спектр научной специализации. Более правильной видится предлагаемая нами трактовка – *доктор управленческих наук*.

Противоречие между потребностью в инновационном менеджменте и устаревшими подходами к подготовке кадров ГМУ – особая тема для обсуждения среди специалистов. Работа по реализации Федеральной программы «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009–2013 годы)» со всей очевидностью указывает на тот факт, что традиционный менеджмент в системе государственного и муниципального управления изживает себя, что он вплотную столкнется с проблемой своей жизнеспособности уже в самое ближайшее время. Если признавать данный факт бесспорным, тогда естественно возникает вопрос: что понимать под инновационным менеджментом в системе ГМУ? Вопрос, кстати, далеко не праздный и вовсе даже не такой простой, как это может показаться на первый взгляд. Развитие профессионализма на государственной (муниципальной)

службе находится под влиянием многих факторов. Одна группа факторов – внешние, связанные с самим видом ГМУ как разновидностью социального управления. Другая группа – внутренняя предрасположенность каждого отдельно взятого человека к этому виду деятельности, готовность следовать требованиям, предъявляемым к данной профессии, и др.

Долгое время сфера ГМУ мирилась с состоянием того профессионализма, который вырабатывался годами и «передавался по наследству» от одного управленческого поколения к другому, от одной управленческой когорты к другой. Но сейчас другие времена и востребован менеджмент иного качества, причем не только инновационный менеджмент как таковой, но и иной тип управленческого работника. Появление целого ряда новшеств в социально-экономических процессах и управлении ими ознаменовало необходимость перехода на *качественно новую ступень развития* научного знания о системе ГМУ и главной составляющей этой системы – человеческого капитала в форме кадрового потенциала органов власти и управления. Надо отметить, что создание новых знаний на протяжении последних 15–20 лет шло и идет в основном спонтанно, без какого-либо научного прорыва в данной области.

Современный менеджер системы ГМУ должен уметь максимально сосредоточиться на исполнении главного своего предназначения – служить делу удовлетворения государственных или муниципальных интересов, оказывать качественные услуги организациям и гражданам. Он должен уметь улавливать и понимать даже тончайшие нюансы возникающих современных социально-экономических и иных проблем. Другими словами, востребован новый тип руководящего работника на федеральном, субфедеральном и местном уровнях, способного своевременно, результативно и эффективно решать многоплановые задачи социально-экономического развития любых социумов. Очевидно, что эта актуальнейшая в настоящий период задача может решаться лишь при глубоком переосмыслении всей сущности менеджмента в системе ГМУ и превращении его в инновационный менеджмент.

Настоящее представление о менеджменте в органах власти и управления характеризуется, казалось бы, огромным объемом накопленных знаний. Их прирост по мере изменения представления о ГМУ и совершенствования законодательной базы в данной сфере деятельности на протяжении всего постсоветского реформаторского периода не отличался подлинно научным и качественным наполнением, четкой тематической специализацией и предметной направленностью. Так же не все то новое и передовое, что появляется и оправдывает себя, находит применение и тиражируется в практике ГМУ. Многие плодотворные идеи и решения вообще не используются, а зачастую принудительно внедряются сомнительные проекты и даже ложные или бесперспективные начинания. Все это нелучшим образом сказывается на качестве ГМУ. Следовательно, сохраняется острые необходимость в совершенствовании управления процессом внедрения инновационного менеджмента в органах государственной власти и местного самоуправления. С какой проблемой здесь приходится сталкиваться?

Внедрение инновационного менеджмента затруднено тем, что существуют острые противоречия между старыми и новыми методами управления, между нарождающимся и отмирающим качеством управления, между заяв-

ленными нормами законодательства о гражданской службе и фактическим слабым их соблюдением и т.д. Приходится тщательно дифференцировать наличный состав сотрудников на приверженцев традиционного и инновационного менеджмента. Не всегда удается это делать правильно. Инновационным менеджером ГМУ можно считать сотрудника, который устремлен на инициативное и творческое решение должностных обязанностей, по-настоящему предан организации и самостоятельно ищет пути к качественному улучшению оказываемых услуг, не ищет личной выгоды от предоставленных должностным регламентом (должностной инструкцией) правомочий, не уклоняется от решения возникающих проблем и задач и не ищет оправдательных мотивов для объяснения причин возможных своих неудач, всегда ставит интересы дела на передний план, ценит, понимает и практикует нововведения. Инновационный менеджер – это управлеңец, способный и стремящийся решать задачи любой сложности в соответствии с имеющимися компетенциями.

Сказанное надо понимать так, что традиционные функции менеджмента в системе ГМУ никуда не исчезают, они сохраняются, модернизируются и обогащаются новым содержанием. Диалектика в том и проявляется, что прежнее и новое функциональное предназначение специалистов и руководителей ГМУ существует, развивается одновременно и взаимосвязанно. Выполнение стандартных функций, зачастую сопряженных с простой и рутинной работой, не исключает творческого, новаторского подхода и к такой работе.

Квазистабильное состояние, которое якобы переживает сегодняшняя система ГМУ, настораживает и заставляет проявлять известное беспокойство. Почему? Квазистабильность и скрытая напряженность выступают постоянными антагонистами в развитии любой системы: первая указывает на спокойствие и стабильность, устойчивость и уверенность, вторая есть отражение неустроенности, внутренней неустойчивости, беспокойства и даже беспорядка. Все это в той или иной мере присуще сегодняшней системе ГМУ. Ощущение квазистабильности нынешнего ГМУ напрямую связано с недостаточностью инновационного менеджмента в данной сфере деятельности. Из сказанного выше можно прийти к следующим выводам:

- многие ученые, специализирующиеся в области ГМУ, имеют достаточно полное представление о том, каким должен быть инновационный менеджмент в органах власти и управления. Такой менеджмент видится как стратегия упреждения проблемных ситуаций. Менеджеров, которые могут действовать именно так, предлагается именовать *инновационными менеджерами*, их надо уметь распознавать в общей массе гражданских служащих. Их поле деятельности не традиционное и/или рутинное исполнение должностных обязанностей, это с успехом могут делать традиционные менеджеры. Делом инновационных менеджеров является предвидение многоного из того, что пока явственно не проявилось, но может произойти, чтобы предлагать нестандартные способы решения возникающих задач, чтобы находить самые эффективные управленческие решения, успешно противостоять любым возникающим угрозам. Таких специалистов надо научиться готовить;
- в качестве первоочередных мер, решение которых может со временем изменить ситуацию с профессионализмом ГМУ кардинальным образом,

что, собственно, и является целью административной реформы, должно стать выполнение нескольких задач. Одна из них – перестройка первичной (базовой) подготовки специалистов, призванных внедрять в систему ГМУ основы инновационного менеджмента. Структура их подготовки должна быть усиlena компонентами: а) более высокая теоретическая подготовка, достаточная для овладения фундаментальными знаниями, позволяющими усвоить основы инновационного менеджмента; б) практическая выработка реально востребованных умений действовать нетрадиционными методами; в) обработка и закрепление управленческих навыков практического свойства. Другая задача – подготовка инновационных менеджеров из числа действующих кадровых резервов (о чем речь пойдет ниже) путем целенаправленного их обучения в учреждениях повышения квалификации и переподготовки специалистов. Эта задача не менее актуальна, чем первая, а может быть, и превосходит ее. Сегодняшнее дополнительное профессиональное обучение, т.е. вторичное обучение, с этой задачей не справляется. Многое здесь предстоит переосмыслить и по-новому организовать. Третья задача – необходимость более широкого государственного участия в формировании страты инновационных менеджеров, особенно для их использования в органах местного самоуправления. Следует признать, что вузы и система ГМУ самостоятельно и под свою ответственность решить такую задачу не в состоянии.

Проблематика инновационного менеджмента в органах власти и управления не сводится к решению только названных задач. Бессспорно, на наш взгляд, то, что вектор приложения реформенных усилий сегодня и завтра должен быть в первую очередь обращен именно к такого рода задачам и одной из них – **совершенствованию подготовки менеджеров по специальности «Государственное и муниципальное управление»**. Реформа государственной службы, становление и развитие местного самоуправления в современной России предполагают необходимость серьезной реорганизации подготовки специалистов в области социального управления.

В последнее время все чаще говорят о несовершенстве образовательных стандартов в высшем профессиональном обучении будущих менеджеров государственного и муниципального управления (ГМУ). При этом процесс формирования знаний в объеме предусмотренных государственным образовательным стандартом¹ дидактических единиц, как правило, осуществляется хаотично и без учета специфики ГМУ как разновидности социального управления. Проблема в отсутствии хорошо отработанного эталона образовательного стандарта. Принятый в 2000 г. и ныне действующий стандарт по специальности 080504.65 (061000) явно не отвечает современным требованиям. Выпускники вузов, получающие квалификацию «менеджер» по названной специальности, в последующей практической деятельности в органах власти и управления испытывают существенный недостаток знаний по экономико-управленческо-психологово-правовым и кадроведческим аспектам. Именно эти аспекты крайне слабо представлены в документе под названием «Образовательный стандарт 2000 г.». Как оценить этот документ? Удивляет состав дидактических единиц², составляющих содержание общих гуманитарных и социально-экономических

дисциплин, общих математических и естественно-научных дисциплин в объеме предусмотренных федеральных компонентов. Надо основательно почистить стандарт, убрать явно излишние, случайные, повторяющиеся и малозначащие дидактические единицы. К примеру, без ущерба для качества подготовки менеджера можно и нужно избавиться от следующего.

Философия: Место и роль философии в культуре. Становление философии. Монистические и плюралистические концепции бытия, самоорганизация бытия. Человек, общество, культура. Человек и природа. Человек и исторический процесс: личность и массы, свобода и необходимость. Представления о совершенном человеке в различных культурах. Эстетические ценности и их роль в человеческой жизни. Религиозные ценности и свобода слова. Вера и знание. Понимание и объяснение. Рациональное и иррациональное в познавательной деятельности. Проблема истины. Рост научного знания. Научные революции и смены типов рациональности. Будущее человечества. Глобальные проблемы современности.

Культурология: Культурология и философия культуры, социология культуры, культурная антропология. Культурология и история культуры. Теоретическая и прикладная культурология. Методы культурологических исследований. Культурогенез, динамика культуры, язык и символ культуры, культурные коды, культурная картина мира. Типология культур. Этническая и национальная, элитарная и массовая культура. Тенденции культурной универсализации в мировом современном процессе. Культура и природа. Культура и общество. Культура и глобальные процессы современности. Инкультурация и социализация.

Отечественная история: История России – неотъемлемая часть всемирной истории. Античное наследие в эпоху Великого переселения народов. Проблема этногенеза восточных славян. Древняя Русь и кочевники. Византийско-древнерусские связи. Особенности социального строя Древней Руси. Этнокультурные и социально-политические процессы становления русской государственности. Принятие христианства. Распространение ислама. Эволюция восточнославянской государственности в XI–XII вв. Социально-политические изменения в русских землях в XIII–XV вв. Русь и Орда: проблемы взаимовлияния. Россия и средневековые государства Европы и Азии. Возышение Москвы. Дискуссии о генезисе самодержавия. Структура феодального землевладения. Культурная жизнь страны в 20-е гг. Культура, внешняя политика СССР в послевоенные годы. Культура в современной России.

Социология: Предыстория и социально-философские предпосылки социологии как науки. Социологический проект О. Конта. Культура как фактор социальных изменений. Взаимосвязь экономики, социальных отношений и культуры. Социальные революции и реформы.

Политология: Политическая жизнь и властные отношения. История политических учений. Российская политическая традиция: истоки, социокультурные основания, историческая динамика. Политическая модернизация. Социокультурные аспекты политики. Особенности мирового политического процесса. Парадигмы политического знания. Экспертное политическое знание: политическая аналитика и прогнозистика.

Психология и педагогика: История развития психологического знания и основные направления в психологии. Психика и организм. Развитие психики в процессе антогенеза и филогенеза. Мозг и психика. Структура сознания. Познавательные процессы. Ощущение. Восприятие. Представление. Воображение. Мнемические процессы. Общение и речь. Педагогическая деятельность, педагогическое взаимодействие, педагогическая технология, педагогическая задача. Образование как общечеловеческая ценность. Образование как социокультурный феномен и педагогический процесс. Педагогический процесс. Воспитание в педагогическом процессе. Общие формы организации учебной деятельности и т.д.

Концепция современного естествознания: Естественно-научная и гуманитарная культуры. Корпускулярная и континуальная концепции описания природы. Порядок и беспорядок в природе. Структурные уровни организации материи. Динамические и статистические закономерности в природе. Особенности биологического уровня организации материи. Человек: физиология, здоровье, эмоции, творчество, работоспособность. Самоорганизация в живой и неживой природе. Путь к единой культуре и др.

Вышеперечисленные дидактические единицы – это далеко не полный перечень того, что ни малейшим образом не делает выпускника профессиональным управленцем. Дисциплины и курсы по выбору студентов, устанавливаемые вузами, а также возможности учебных заведений модифицировать свои учебные планы за счет регионального (вузовского) компонента достаточно ограничены. Между тем постоянно и динамично меняющиеся теория, практика и условия ГМУ требуют подготовки менеджеров инновационного типа. Данная задача не может быть реализована в рамках существующего образовательного стандарта. Получается, что в итоге применения несовершенного образовательного стандарта подготавливается (формируется) какой-то менеджер по культуре, иначе не скажешь?³

Далее, необходимо обеспечить согласованность в обучении по специальности «ГМУ» в разных вузах. Обучение надо строить по совершенным программам, а не по примитивным учебным планам и программам. Представляется, что нужно тщательно проанализировать практикуемые учебные программы по специальности «ГМУ», отобрать самые лучшие образцы и принять их за исходную основу обновления подготовки кадров для ГМУ. Повидимому, в корне ломать сложившуюся практику обучения не имеет смысла, но, сохраняя все лучшее, что наработано и оправдывает себя, необходимо радикально вмешаться в этот процесс. Предпочтительным вариантом возможного компромисса могла бы стать следующая схема преобразований:

- 1) внедрение образовательного стандарта третьего поколения в результате серьезного пересмотра содержания федеральных компонентов его предыдущего аналога;
- 2) разработка типовых учебных программ по специальности «Государственное и муниципальное управление» для бакалавриата (4 года обучения), подготовки дипломированных специалистов (5 лет обучения) и магистерской подготовки (6 лет обучения);
- 3) формирование преподавательского состава из высокопрофессиональных научных кадров и практиков управления;

- 4) наращивание усилий аспирантуры и докторантury по линии целевой подготовки научных и преподавательских кадров, совершенствующихся в области ГМУ;
- 5) создание эффективной системы по контролю качества подготовки специалистов для ГМУ и др.

Разумеется, ключевая проблема, возникающая при трансформации существующей системы подготовки кадров для ГМУ, состоит в необходимости преодоления сложившихся здесь стереотипов. Об одном, пожалуй главном из них, речь шла выше. Здесь отметим, что программы обучения далеко не в полной мере приспособлены к условиям функционирования органов власти и управления. Процесс их институциализации, модернизации и развития явно затягивается на долгие годы. Следовательно, уже сейчас в учебных планах должны присутствовать и постоянно подвергаться корректировке все те блоки системного знания, которые призваны в полной мере отражать практику социально-экономических, политических и иных особенностей переходного периода. Кроме того, надо безотлагательно и серьезно заниматься формированием нового российского управленческого менталитета, прививать требовательное отношение к выработке профессиональных и нравственных качеств инновационного менеджера.

Для определения путей совершенствования профессиональной подготовки менеджеров по специальности «Государственное и муниципальное управление» необходимо найти главный методологический принцип обновляющего действия. Им, по нашему мнению, может быть комплексный двуединый макро- и микроподход. Макроподход исходит из выделения самых значимых сторон, характеристик и аспектов ГМУ с точки зрения его функционирования как целого, представленного одним из самостоятельных видов социального управления. Микроподход базируется на отдельных частностях и особенностях государственного управления и местного самоуправления, на нюансах их применения в зависимости от сферы, условий и объекта приложения. Применение этого принципа позволяет лучше понять и оценить значение качественно организованной подготовки кадров для органов власти и управления.

Так, общая подготовка строится на макроподходе, а специальная – на микроподходе. Такое разделение, понятно, не означает, что между общей и специальной подготовкой в области ГМУ существуют столь уж значимые различия, равно как и то, что здесь не может быть пересечений, дублирования, повторов. В конечном счете приоритет макроподхода (реализуется в федеральных компонентах) является определяющим, ведущим фактором по отношению к целям и задачам микроподхода. Но от этого общий смысл методологического принципа построения модульной системы обновленного профессионального обучения кадров для ГМУ не меняется.

С учетом высказанных соображений вместо предложенных к исключению из существующего стандарта дидактических единиц предлагается в обновленном государственном образовательном стандарте высшего профессионального образования по специальности 080504.65 (061000) – «Государственное и муниципальное управление» иметь в более развернутом виде в качестве приоритетных следующие дидактические единицы:

- государственное регулирование социально-экономических процессов;
- демография и экономика труда, особенности их проявления на региональном и местном уровне;
- инновационный менеджмент в системе государственной власти и местного самоуправления;
- кадровый менеджмент в органах власти и управления;
- нормативно-правовое обеспечение государственной и муниципальной службы;
- организация и функционирование среднего и малого бизнеса;
- социально-экономическое планирование и прогнозирование;
- теория управления социально-экономическими процессами;
- финансы, кредит и денежное обращение на региональном и местном уровнях;
- ценообразование в условиях рыночной экономики;
- экономика и организация промышленного производства;
- экономика и организация строительства;
- экономика и организация жилищно-коммунального хозяйства;
- экономика и организация транспорта и связи;
- экономика и организация сельскохозяйственного производства и др.

Приведенная схема достаточно гипотетична, так как не охватывает всей возможной совокупности учебных дисциплин, дидактических единиц в виде разделов и тем по рассматриваемой специальности и ее специализациям. Однако есть основания полагать, что сделанное предложение позволяет раскрыть общую логику разработки обновленного образовательного стандарта и построения учебных программ очень остро нуждающегося в трансформации высшего профессионального образования по специальности «Государственное и муниципальное управление».

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ Здесь и далее речь идет о государственном образовательном стандарте высшего профессионального образования по специальности 061000 – «Государственное и муниципальное управление» (специальность утверждена приказом Министерства образования РФ от 02.03.2000 № 686; образовательный стандарт 2-го поколения, действует с 2000 г.).

² Под дидактическими единицами понимаются разделы, темы, понятия, с помощью которых определяется (раскрывается) основное содержание учебных дисциплин.

³ Такое заявление сделано на основании того, что в выше представленных дидактических единицах слово «культура» присутствует сплошь и рядом.