В. П. Солових,
к.держ.упр., доц.,
доцент кафедри політології
та філософії ХарРІ НАДУ

НОВИЙ ПУБЛІЧНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ОДНА ІЗ МОДЕЛЕЙ ОРГАНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Здійснено аналіз основних концептуальних засад нового публічного менеджменту як моделі організації системи державного управління. Досліджено його складові та принципи запровадження у систему державного управління.

Ключові слова: Держава, державне управління, система державного управління, новий публічний менеджмент.

Класичну (бюрократичну) модель державного управління, яка домінувала в теорії та практиці діяльності системи державного управління починаючи з 30-х рр. XX ст., було піддано жорсткій критиці наприкінці 70-х рр. XX ст. Основою для такої критики виступили закритість адміністративно-бюрократичної системи, низький рівень реагування на швидкі зміни в довкіллі, незначний влив громадськості на діяльність державних установ. Зусилля “просунути постбюрократичні” форми зосередилися на відкритті можливостей керівництва з боку громадськості державними адміністраціями, поза традиційними контрольними установами, і зміні відносин між соціальними установами. Переорієнтація від бюрократичного адміністрування та керування до конкурентних ринків і мережі політики участі була діагностована дослідниками, або передбачена [9], і перетворення інтерпретувалися як “неминуча зміна” до більш розвинутої адміністрації з конвергенцією адміністративних форм, якщо не глобально, то, принаймні, серед розвинених країн [14]. Модель публічного менеджменту або, за Т. Пітерсом [16], “ринкова модель” зіграла певну роль у розвитку державного управління і в деяких розвинених демократичних країнах є домінуючої і по теперішній час. Тому обрана тема є актуальною.

Дослідженням питань організації державного управління присвячені

роботи таких закордонних дослідників як Т. Пітерс, Д. Особорна, Л. Отула, Д. Кетлі, Д. Фельдмана, П. Богасона та ін. У вітчизняній науці проблемами дослідження проблемами організації державного управління займаються В. Мартиненко, В. Корженко, В. Бакуменко, Н. Нижник та ін. Проте залишається недостатньо дослідженим питання можливих моделей державного управління, що відповідають сучасним вимогам розвитку суспільства.

Мета даної статті – визначити основні складові ринкової моделі державного управління та запропонувати можливі напрямки її використання в Україні. Мета обумовлює завдання дослідження:

– прослідити витоки виникнення ринкової моделі державного управління;

– виявити основні ознаки ринкової моделі державного управління та її відмінності від бюрократичної (класичної) моделі;

– проаналізувати світовий досвід застосування цієї моделі в державному управлінні;

– з’ясувати необхідність та можливість застосування цієї моделі до системи державного управління в Україні.

Дослідники формальних організацій уявляли постсучасне керівництво з боку громадськості як “заперечення веберівської бюрократії” [6, с. 237]. Підвищення самостійності громадськості змусило зменшити кількісний склад адміністрації [10, с. 281, 283] і переглянути принципи бюрократичної організації та організаційних методів її функціонування. Відповідно зменшується вплив бюрократії. її зовнішні організаційні межі змінюються, і з’являються гнучкі та самокеровані форми [7, с. 9].

Критика бюрократичної організації, зазвичай зводилася до діагностування її зникнення. Вона мала різне коріння: 1) лівоідеологічну та антиавторитарну культуру зі зменшеною довірою до установи і професійною експертизою (1960-ті рр.); 2) неоліберальну та консервативну критику дефіциту бюджету й економічної політики; 3) рух за “виборність уряду” як

третій шлях – між бюрократією й ринком. Дехто пророкував повернення назад до держави, основаної на загальному скептицизмі або можливості й бажаності формування уряду суспільством. Інші націлювалися на створення адміністрації, прозорішої й чутливішої до очікувань і вимог, інтересів і потреб громадян, захищаючи пряму участь в адміністративних процесах і роботі громадських організацій.

У більшості випадків напрями реформування зображуються як адміністративна реорганізація і перегляд колишньої думки щодо балансу влади між інститутами демократії, такими як законодавчі органи і політичні партії. Керівництво з боку громадськості інтерпретувалося як "завоювання політичної влади соціальними акторами" [5, с. 228]. При цьому дослідники акцентували увагу на результатах управлінського процесу, а не на формальних правилах бюрократичної організації, на первинності суспільства над урядом, критикувалася ідея узгодженої, безпристрасної експертизи і висувалася теза про необхідність протиекспертизи з боку громадськості [6].

Серед численних підходів до організації процесу державного (публічного) управління "новий публічний менеджмент" відіграв особливу роль у зв'язку з високою орієнтацією цієї моделі на ефективність, тобто результативність процесу управління. Нова модель державного управління стала результатом тривалого періоду пошуків її ефективності, який розпочинався, коли найбільші держави напередодні глобальних завдань зіткнулися з недостатністю ресурсів. Основні риси нової моделі державного управління було запозичено в недержавному секторі економіки. Їхнє оформлення в організаційну модель і практику державного управління відбулося в другій половині 70-х рр. XX ст., які прийнято пов'язувати з внутрішньодержавними ініціативами прем'єр-міністра Великої Британії М. Тетчер і президента США Р. Рейгана.

Як відзначає Л. Сморгунов, "основною причиною модернізації державного апарату були бюджетний дефіцит і зростання тиску на державні витрати, збільшення кількості пенсіонерів при катастрофічному зниженні

економічно активного населення, зростання безробіття й постійне збільшення споживчих очікувань населення не лише відносно загальних стандартів життя, але й відносно стандартів суспільних послуг, що надаються державою" [2]. Не випадково ініціатором адміністративних змін і оновлення моделі управління стали політики, прем'єр-міністри і президенти.

Таким чином, уряди більшості розвинених демократичних країн (незалежно від того, які політичні сили їх формували) відчули наявність загальної потреби в адміністративних реформах і пішли на часткову або радикальну перебудову системи управління публічним сектором, хоча і в різний час і з різною інтенсивністю. Як пишуть Д. Осборн і Д. Гейблер, "необхідність породила оновлення системи державного управління" [159]. Найбільша інтенсивність у проведенні реформ відмічена в англосаксонських країнах. У центр реформ була поставлена проблема ефективності в усіх її формах – економічній, соціальній та організаційній. Наприклад, у США до середини 1990-х рр. "39 штатів повідомили про запровадження заходів із підвищення якості управління" [15]. Таким чином, було виявлено політичну волю, яка привела до позитивних результатів.

При введенні нової моделі управління відбувалася серйозна політична боротьба, оскільки з моменту початку обговорення нововведень політиками і до моменту ухвалення реальних політичних рішень у кожній країні проходив певний період часу. Наприклад, у Великій Британії М. Тетчер та її консервативна партія прийшли до влади в 1979 р., і лише з 1986 р. з'явилися перші позитивні результати змін. Так, у 1982 р. один із міністрів уряду М. Тетчер запропонував нову управлінську ініціативу, яка спочатку не дала очікуваних результатів. Через чотири роки було запропоновано оцінити ці ініціативи і зробити наступні кроки. Результати цих дій стали відомі лише в 1988 р., а потім тільки послідували реальні дії з перетворення системи управління [2]. Тобто пройшло шість років, поки уряд зумів випробувати, вивчити і провести свої ініціативи в життя.

Слід зазначити, що поштовхом до поширення терміна "менеджмент",

який увійшов і в мову бізнесменів, і в мову державних чиновників, послугувала публікація в 1982 р. книги, що стала свого роду біблією для курсів державних адміністраторів, – “У пошуках ефективного управління”. її автори, Т. Пітерс і Р. Уотермен, досліджували діяльність декількох корпорацій (“Боїнг”, “ІВМ”, “Макдональдс”), робота яких була визначена ними як “межа досконалості”. Вони виявили низку загальних характерних рис, які могли б використовувати й державні установи, а саме:

– “прихильність до дії”. Ефективна організація відразу розпочинає справу, тоді як чиновник державної установи аналізує, радиться, але не ухвалює рішення, доки його не змусять до цього. Організації повинні стати гнучкішими, бути готові швидко вступити на незвіданий ґрунт. Вони повинні йти від традиційних зразків формального реагування, від жорстких, фіксованих оргструктур, які “душать” їхню діяльність;

– “бути ближче до клієнта”. Ефективні організації чутливі до запитів клієнта і реагують на його вимоги. Інакше вони банкрутують. Переважній же частині державних установ і організацій це не загрожує. Дуже часто державні бюрократи зайняті собою, а не клієнтами. Наприклад, місцева влада є монополістом у наданні багатьох послуг, які більш ніким не забезпечуються;

– “самостійність і заповзятливість”. Людей слід стимулювати у прояві відповідальності й ініціативності, у відмові від рутини і від покірного дотримання інструкцій;

– “ефективність через людей”. Кожен працівник корпорації стимулюється у вияві новаторства, поліпшенні своєї роботи. У корпорації панує така атмосфера, коли люди ставлять високі вимоги одне до одного. У державній же сфері акцент робиться на зниженні витрат, а не на покращенні якості послуг. Рівень професіоналізму працівників починає потерпати від цього;

– “виконувати роботу, попри зміни в системі цінностей”. Люди, що працюють у корпорації, поділяють загальну систему цінностей і мають мотивацією цілі корпорації. Ми знаємо, що цінності, яких дотримуються

політики, змінюються з часом. Якщо державні чиновники поділяють ідеї однієї партії, то чи можуть вони працювати, якщо до влади прийде інша партія? Чи їм доведеться робити драматичний ціннісний вибір? Певно, уникнути такої ситуації можна, якщо виходити з таких орієнтирів, як професіоналізм, концентрація на конкретних вимогах клієнта або місцевої громади;

– "вибір сфери діяльності". Корпорація повинна вміти знайти той рід діяльності, до якого вона найбільш придатна, і зайнятися ним. Що стосується установ державної сфери, то вони виконують ті види діяльності, які визначені їм законодавством, розпорядженнями та ін. Приватна корпорація може припинити займатися одним видом діяльності й перейти на іншій. Проте й у державній сфері зростають можливості для вибору того, якою діяльністю займатися. Одне з вирішень проблеми може бути таким: установа є такою, що працює за певними напрямками, але може за контрактами з приватним сектором займатися й іншими видами діяльності;

– "простота структури, нероздуті штати". Ефективна організація має просту структуру з невеликою кількістю ієрархічних рівнів. Такий підхід суперечить традиційній бюрократичній структурі з безліччю ієрархічних рівнів;

– "поєднання "жорсткості" й "м'якості"". Реалізація основних цілей контролюється згори; водночас нижні ієрархічні рівні самостійні у виборі дій із досягнення цих цілей [16].

Повинен бути знайдений баланс між централізованим управлінням і свободою дій на місцях. Загальні принципи організації державного управління в рамках моделі "нового державного менеджменту" були сформульовані відомими ідеологами і практиками цих реформ Д. Осборном і Т. Геблером, які вони назвали принципами оновлення сучасних систем державного управління, а саме:

– розвивати конкуренцію між провайдерами (виробниками, постачальниками) управлінських послуг;

– розширювати права громадян, передаючи контроль над діяльністю урядових установ із рук чиновників-бюрократів безпосередньо громадам;

– оцінювати роботу установ не за витратами, а за результатами;

– керуватися цілями (місією), а не законами і правилами;

– перетворювати клієнтів на вільних споживачів, надаючи їм вибір – між школами, навчальними програмами, варіантами надання житла тощо. Переосмислити саме поняття "клієнт державної організації";

– запобігати виникненню проблем;

– заробляти більше, ніж витрачати;

– децентралізувати управління, вносити в роботу дух співпраці та взаємодопомоги;

– надавати перевагу ринковим механізмам перед бюрократичними;

– зосередитися не стільки на наданні послуг, скільки на стимулюванні (каталізі) вирішення проблем, що виникають у суспільстві, всіма секторами – державним, приватним і некомерційним [15].

Вищевикладені принципи і характерні риси дозволяють дійти висновку про те, що в реформах нового державного менеджменту домінували дві тенденції: економічна – маркетизація й організаційна – дебюрократизація.

Змістом маркетизації є введення в практику діяльності державного апарату ринкових механізмів в найширшому сенсі. Як правило, обов'язковим елементом маркетизації називають приватизацію. Суть останньої, коли обговорюється реформа державного управління, полягає не в продажі державної (муніципальної) власності, а в скороченні складу і обсягу державних функцій, зокрема функцій оперативного управління, зменшення навантаження на державні бюджети всіх рівнів. Приватизація тут – спосіб "скорочення" складу й обсягу функцій під тиском нестачі ресурсів для забезпечення їхнього виконання. Другий широко вживаний ринковий механізм – контрактація. Ті функції з виробництва і надання суспільних благ, які за допомогою приватизації передано на реалізацію в недержавний сектор, але є значущими для суспільства, держава продовжує ретельніше

контролювати, щоб забезпечити їхнє виконання за обсягом і якістю. Тоді держава може залишити їх на бюджетному фінансуванні на умовах контрактного виконання. У цьому разі здійснюється ретельна підготовка контрактних умов, контроль цільового витрачання бюджетних коштів підрядними організаціями, асортименту, обсягу та якості виробництва публічних послуг у рамках контракту. Маркетизація припускає також розмежування в структурі державного управління функцій визначення політики і регулювання, нагляду і виробництва послуг. Поширеним засобом у цій частині є виведення за межі адміністративної ієрархії державних організацій, безпосередньо зайнятих виробництвом і наданням послуг населенню.

Дебюрократизація є організаційним забезпеченням економічних імперативів, що орієнтують на ефективність держсектора в цілому. Основний зміст дебюрократизації включає такі елементи:

– зміна принципів формування організаційної структури державного управління (децентралізація й деконцентрація замість централізації та концентрації, домінування функціонального начала проти галузевого, інтеграція замість спеціалізації та диференціації та ін.);

– зміна складу і змісту функцій державного управління, їхньої структури; поява додаткових функцій прогнозування, стратегічного аналізу, оцінка і планування, маркетингу ресурсів, продуктів, споживачів, управління людськими ресурсами адміністрації, фінансового менеджменту та ін.; посилення й організаційне відособлення функцій аналізу, оцінки та координації, зосередження їх на вищих рівнях управління;

– зміна принципів комплектування підрозділів (команди, комітети і робочі групи) на основі змістовних кваліфікаційних, а не формальних критеріїв;

– зміна систем планування, звітності й контролю;

– зміна системи оцінки роботи, стимулювання й контролю персоналу;

– зміна системи винагороди, встановлення залежності її від результатів

роботи;

– встановлення домінування кваліфікаційних критеріїв просування й наймання персоналу;

– підвищення мобільності персоналу;

– скасування інструкцій і правил, що ускладнюють досягнення цілей і показників проміжної ефективності;

– перегляд і скасування видів робіт і операцій, не орієнтованих на кінцевий результат;

– тотальна орієнтація на продуктивність і якість робіт і послуг;

– скорочення чисельності адміністративного персоналу [15].

Упровадження менеджеризму в діяльність державних організацій включає встановлення п’яти типів індивідуальної підконтрольності як необхідного мінімуму для відповідального чиновника:

– правовий контроль (законодавче регулювання);

– фінансовий контроль (як витрачаються державні кошти);

– з позицій здійснення політики (досягнення цілей; виконання обіцянок і очікувань);

– демократичний контроль (інформація й консультування з виборними органами, зв’язки з громадянами);

– етичний контроль (дії відповідно до етичних норм) [Там же]. Концепції Т. Пітерса і Р. Уотермена, Д. Осборна та Г. Геблера були сформульовані в дусі впливової в сучасній (перш за все, ”англосаксонскій”) адміністративній науці теорії ”нового державного менеджменту”. Частіше за інших можна почути визначення ”новий менеджеризм”, що означає – ідеї менеджменту, які здебільшого виникли у приватному секторі та витіснили концепції традиційного адміністративно-державного управління. “Подібні зміни отримали назву трьох “е” (економія, енергійність та ефективність) і суттєво вплинули на розуміння як ролі управління при визначенні державної політики, так і статусу державного службовця” [15]. Цей підхід не лише набув широкого розповсюдження в урядових органах, але і знайшов

академічних захисників. Наприклад, професор політології Сентджонського коледжу м. Манітоба (Канада) П. Томас пише: “...книги, присвячені “новому державному менеджменту”, вводять в обіг такі поняття, як перебудова уряду, пожвавлення державної служби, перетворення організації, націлене на всебічне підвищення якості управління, зміна парадигм, заповзятливість і перерозподіл повноважень. Нова фразеологія покликана пропагувати нові ідеї й боротися з невірою, породженою невдачами в ході колишніх спроб реформування управління. Мабуть, нова фразеологія – це складова частина реформ; а який конкретний зміст в неї вкласти – це вже справа практиків” [Цит. за: 11].

Традиційні бюрократичні методи державного управління з позицій нового державного менеджменту було піддано жорстокій критиці як такі, що “пригнічують підприємницьку ініціативу й обмежують вибір, як передумову перевиробництва непотрібних послуг і як умова для розбазарювання коштів, нерезультативності, а ринок, точніше, ринки в різних сферах розглядалися як щось протилежне і позитивне: заохочуючи конкуренцію, вони максимізують свободу вибору, збільшують результативність у різних формах, створюють умови для розквіту підприємницької ініціативи в рамках держави” [4].

Як вважають Г. Купряшин і А. Соловйов, “державний менеджмент привернув увагу до непослідовності й суперечності доктрин, на основі яких будується сучасна адміністративна держава. Після появи цієї концепції модель контролю й підзвітності, основана на принципах ієрархії та поділу внутрішніх і зовнішніх функцій, вже не приймалася беззастережно” [1]. Ці автори також відзначають, що, як підкреслюється в багатьох дослідженнях, позитивні можливості держави визначаються не її силою, а здатністю створювати і підтримувати “мережеві структури”, у рамках яких вона спільно з приватними груповими інтересами виробляє й реалізує ефективну, узгоджену і цілеспрямовану систему управління. “Тим самим державний менеджмент означає відхід від традиційного інституційного підходу в бік вивчення процедур управління, що реально діють, із використанням сучасних

засобів аналізу управлінських рішень і практики їхньої реалізації через конкретні програми" [1]. Сучасні дослідники державного управління сконцентрувалися на вивченні комунікацій, зв'язків і взаємодій між менеджерами державних, приватних і суспільних організацій, оскільки саме в цій сфері ухвалюються реальні рішення та здійснюються управлінські функції.

Серед дослідників (Д. Осборн і П. Пластрік, Б. Боземан і Д. Строссман, Л. Сморгунов) існує точка зору, що для державного менеджменту необхідне використання певної стратегії. Як ми можемо прочитати у Л. Сморгунова, який погоджується з Б. Боземаном і Д. Строссманом, "на відміну від традиційного державного адміністрування, для державного менеджменту, якщо він збирається досягти успіху, обов'язково потрібне відчуття стратегії. Державний менеджмент ширший, більш інтеграційний і менш залежний від функціональної експертизи, ніж державне адміністрування. Державний менеджмент – це значною мірою управління зовнішнім оточенням організації. Державне ж адміністрування знаходиться всередині контексту організації" [2]. Основний акцент при реформуванні адміністративного державного управління на шляху впровадження менеджерських методів і структур концентрується на децентралізації й деконцентрації. Принцип децентралізації припускає делегування повноважень і відповідальності нижнім рівням управління. Принцип деконцентрації означає створення безлічі незалежних агенцій та ослаблення ієрархічних зв'язків.

Стосовно теорії організації концепція характеризується двома основними моментами: (1) підвищенням самостійності нижніх поверхів ієрархічних державних організацій, (2) переміщенням акцентів із власне побудови організації на її взаємини з середовищем. Особливості переходу до державного менеджменту знаходять вираз:

– в орієнтації на активність;

– прихильності до дій і змін, а не стабільності;

– принципі субсидіарності сучасної організації управління, яка повинна

бути ближче до клієнта, характеризуватися децентралізацією і відносною свободою всіх своїх ланок;

– активному виборі управлінцем будь-якого рівня сфери діяльності, яка б слугувала суспільним інтересам та інтересам конкретної людини;

– новому критерії ефективності діяльності системи державного управління, орієнтованого на якість послуг і рентабельність [3].

Нове державне управління (“new public management”) відповідало двом прагненням – скоротити державний сектор та обмежити роль уряду в суспільстві й економіці, а також поліпшити контроль з боку громадськості над державою через конкуренцію й цінову систему, пошук економічної ефективності та “кращого економічного обслуговування” [13]. Ключові ідеї цього підходу було запозичено з неокласичної ринкової економіки і з менеджменту, а не з демократичної теорії. Реформи управління базуються на принципах індивідуалізму, клієнталізму та адресності послуг. Управлінська діяльність – це надання послуг, що основані на законності, незалежній роботі й вартісній ефективності, а не на формальних правилах і процедурах. Головні особливості відомі: приватизація, відміна держконтролю, передання влади, комерціалізація, аутсорсинг, спільні підприємства, товариства з приватним підприємництвом і управління відповідно до контракту і конкурентоспроможної пропозиції. Оскільки приватний сектор може забезпечити будь-яке обслуговування, то уряд має забезпечити йому відповідні умови [12, с. 51].

Адміністративна реорганізація зображується як застосування “кращих методів”, що забезпечують ефективне співвідношення ціни та якості. Можна мати керівництво з боку громадськості, яке коштує менше і функціонує краще, завдяки методам і організації управлінського процесу, що запозичені з менеджменту. У “добу підприємств” [8] адміністрація повинна пристосуватися до змішаної економіки і конкурентного ринку. Зміна виходить з ефективної адаптації до довкілля, диктує необхідність включення вимог клієнтів або врахування конкурентоспроможного вибору.

Припускається, що бюрократія заперечує нововведення й адаптацію, і тому мета нового підходу полягала в тому, щоб збільшити гнучкість адміністративної організації та надавати їй більшої самостійності.

Новий публічний менеджмент пропонує підходи до адміністративних установ як до організації з чіткими завданнями, цілями, ресурсами і сферою діяльності, відповідальної за отримані результати. Живий відгук і відповідальність мають на увазі здатність виявити і пристосувати сигнали ринку. При цьому населення – це клієнти, яким надаються індивідуальні послуги, у яких є, перш за все, комерційний, а не політичний інтерес до уряду. Така концепція була піддана сумніву у 90-х роках минулого століття, коли почали розроблятися нові моделі організації державного управління. Саме цим моделям будуть при свячені нові дослідження.

Список використаних джерел

1. *Купряшин Г. Л.* Государственное управление : учеб. пособие для студентов вузов / Г. Л. Купряшин, А. И. Соловьев. – М. : Изд-во МГУ им. М. В. Ломоносова, 1996. – 196 с.
2. *Сморгунов А. В.* Сравнительный анализ политико-административных реформ: от нового государственного менеджмента к концепции “governance” / Л. В. Сморгунов // Полис: политические исследования. – 2003. – № 4. – Режим доступа : http://www.politstudies.rU/N2004fulltext/2003/4/5.htm
3. A Decade of Measuring the Quality of the Governance: Governance Matters 2006. Worldwide Governance Indicators. – The World Bank, 2006. – P. 2.
4. American Public Administration: Past, Present, Future / Ed. By F. C. Mosher. – University, Ala: University of Alabama Press, 1975. – 298 p.
5. *Andersen S. A.* The European Union and the erosion of parliamentary democracy: A study of post-parliamentary governance / S. A. Andersen.
6. *Bogason P.* Postmodern public administration / P. Bogason // Oxford Handbook of Public Management, ed. E. Ferlie, L. E. Lynn, jr., C. Pollitt. – Oxford : Oxford University Press, 2005. – P. 234-256.
7. *Clegg S. R.* Introduction. Organizations, organization and organizing / S. R. Clegg, C. Hardy // In Handbook of Organizational Studies ; ed. S. R. Clegg, C. Hardy, W. R. Nord. – L. : Sage, 1996. – P. 1-28.
8. *Courpasson D.* Introduction: Bureaucracy in the age of enterprise / D. Courpasson, M. Reed // Organization. – 2004. – № 11 (1). – P. 5–12.
9. *Dunleavy P.* From Old Public Administration to New Public Management / P. Dunleavy, C. Hood // Public Money & Management. – 1994. – № 4. – P. 9–16.
10. Feldman D. The limits of law: Can laws regulate public administration / D. Feldman // Handbook of Public Administration, ed. B. G. Peters, J. Pierre. – L. : Sage, 2003. – P. 279–291.
11. Governance: Concepts and Applications / Corkery, Joan (ed.), with IIAS Working Group, International Institute for Administrative Studies — Brussels, 1999. — P. 173.

12. *Kettl D. F.* Building lasting reform: Enduring questions, missing answers / D. F. Kettl // In Inside the Reinventing Machine, ed. D. F. Kettl, J. J. DiIulio. – Washington DC : Brookings, 1995. – P. 9–80.

13. *O'Toole L. J., Jr.* The Implications for Democracy in a Networked Bureaucratic World / L. J. O'Toole, Jr. // Journal of Public Administration Research and Theory. – 1997. – Vol. 7. – P. 443–459.

14. OECD Serving the Economy Better. – Paris : Occasional Papers on Public Management, 1991.

15. *Osborne D.* Reinventing government : how the entrepreneurial spirit is transforming the public sector / David Osborne and Ted Gaebler. – Reading, Mass. : Addison-Wesley Pub. Co., 1992. – 405 p.

16. *Peters Thomas J.* In search of excellence : lessons from America's best-run companies / by Thomas J. Peters and Robert H. Waterman. – N.-Y. : HarperBusiness Essentials, 2004.

Solovykh V. P. **New public management as one of models of organization of the system of state administration.**

The analysis of basic conceptual principles of new public management as models of organization of the system of state administration is carried out in the article. Investigational him constituents and principles of introduction in the system of state administration.

Key words: state, state administration, system of state administration, new public management.

Соловых В. П. **Новый публичный менеджмент как одна из моделей организации системы государственного управления**

В статье осуществлен анализ основных концептуальных принципов нового публичного менеджмента как модели организации системы государственного управления. Исследовано его составляющие и принципы внедрения в систему государственного управления.

Ключевые слова: государство, государственное управление, система государственного управления, новый публичный менеджмент.