

ОБРАЗОВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ КАДРОВА ЗА УПРАВУ

У оквиру рада XIX Скупштине Југословенског удружења за управне науке и праксу развила се занимљива дискусија о кадровској политици и образовању кадрова за управу. Са друштвеног становишта, требало би о скупу проблема везаних за ово подручје шире поразговарати и утврдити елементе стратегије развоја одговарајућих кадрова за управу и друштвене делатности. У току су припреме за доношење закона о систему управе, тече процес реформе универзитета, уводи се аутоматска обрада података, изграђује се улога и положај управе у процесу развоја система удруживања рада.

Подстакнути интересантном дискусијом, нарочито прилозима проф. др Еугена Пусића са загребачког Правног факултета и проф. др Миливоја Ковачевића са новосадског Правног факултета покушавамо овим да расправу проширимо и ван граница Југословенског удружења за управне науке и праксу, како бисмо у споју и оплемењивању теорије и праксе дошли до основа за заснивање друштвене стратегије развоја кадрова за управу и друштвене делатности. Чинило нам се прикладним да приложимо и промењени наставни програм предмета Наука о управљању на Правном факултету у Београду који ће се, у оквиру остваривања реформе, предавати на друкчији начин.

Реформа образовања кадрова за управу није једнократни чин, већ трајни процес са мењањем тежишта. Прикупити информације, повезати напоре, открити потребе и интересе праксе могућно је само као колективни напор. Зато се надамо да ћемо овим само прекинути расправу, која ће се, сем на друге начине, надамо се, наставити и на страницама часописа.

Задаци на подручју управљања друштвеним делатностима који произлазе из даљег развоја самоуправљања, даља изградња уставног уређења примена Закона о удруженом раду, промене и развој управе након регулација система управе новим законодавним актима, стручни послови у вези са самоуправним интересним организовањем постављају пред кадрове у тим областима захтеве који се постојећим системом образовања и иновације знања — не могу задовољити.

Даље, у току је процес увођења информационих система у градовима и ширим друштвено-политичким заједницама, тече процес урбанизације, мења се организација рада, усклађују интереси све већег броја субјеката у процесима одлучивања на основама све шире информационе базе, изграђују нове структуре и развијају друкчији процеси удруживања рада.

Како систематизовати знања потребна за управу и друштвене делатности у овој фази развоја: ко и по ком критеријуму — колико и каквих знања треба да усвоји у одређеном периоду? То су питања која не можемо оставити без одговора, а до њега можемо доћи само заједничком акцијом. У чему је суштина промена које треба унети у постојеће планове и програме факултета и виших школа? Како организовати образовање кадрова? Ево покушаја систематизације процеса образовања, давања парцијалних одговора на ова питања.

Образовање кадрова за управу треба поделити у две основе групе:

а) друштвено образовање — средње, школе са усмереним образовањем, више и високе школе и факултети.

б) образовање на раду, припрема кадрова на специјалистичким курсевима и последипломским студијама, организовање повремених и сталних семинара за усавршавање кадрова у одређеној грани делатности као посебан облик рада факултета и стручњака у пракси — по позиву, организовање трајне активности на праћењу, пројектовању и извођењу процеса перманентног образовања и реобразовања у управи и друштвеним делатностима.

Код друштвеног образовања проблеми би се састојали у променама и развоју наставних планова и програма према потребама праксе и резултатима најновијих истраживања у области теорије која је стручно верификована и прошла кроз стадиј самоуправне процене вредности за наше прилике.

Код образовања на раду основни би се проблем састојао у томе што би требало доказати тезу да су друштвено (редовно) образовање и образовање на раду — нераздвајно повезани, да је поврат средстава уложених у образовање на раду знатно бржи и са релативно великим непосредним ефектом, да је праксу могуће битно побољшати ако би се научна истраживања и резултати могли у њој непосредно и примењивати, без баријере која се сада састоји у томе што новијим знањима најчешће и најмасовније располаже најмање искусна и према томе најмање (релативно утицајна група кадрова: приправници, а док се прилагоде пракси, њихова знања више нису „нова“.

Дакле, између ове две групе, образовања постоји узајаман однос и веза у погледу субјеката, садржаја и последица.

Уопште, у вишем и високом образовању све је важније у основи, стицање знања у области друштвених наука, јер се процеси удруживања рада без друштвене основице на којој почивају — не могу разумети. Стицању специјалистичког знања претходи дакле проширење друштвене основице, без обзира о ком се стручном профилу ради. Ово је нарочито карактеристично за управу у којој је све више техничара, лекара, инжењера, као последица развоја одговарајућих подручја задовољавања потреба и интереса грађана.

Рок застаревања информација у условима брзих промена прописа и институција је све краћи. Потребно је повећати интелектуалну и практичну способност за прилагођавање променама. У управи и друштвеним делатностима кретања се одвијају ка новим синтезама и ка већој егзактности метода и организације, на ком се подручју у науци јављају најзначајније новости (примена квантитативних метода, ППБС, теорије и пракса организације информационих система и сл.).

С једне стране, развија се систем управног права, а с друге стране, Наука о управи (управљању) са знатно ширим подручјем истраживања

Како систематизовати, дозирати и уобличити у педагошки прихватљиве форме знања потребна кадровима у управи у садашњем и предсто-

јећем периоду, усвајајући тезу да знања треба да буду концептуална у таквој мери да дозвољавају непосредан наставак процеса перманентног образовања чији је како је речено редовно образовање — основа али и део? У целом процесу велика улога припада трајном споју праксе и практичара са универзитетском наставом. Оно што је најинтересантније и најновије у конкретним проблемима управе не налази се у књигама. Како се ситуација мења, знања о променама не могу бити пренета заувек у једном, обично раном, периоду образовања (Пусић).

Данас се за управу и друштвене послове уопште, кадрови припремају на различитим школама: на економским факултетима, факултетима и високим школама политичких наука, на факултетима организационих наука. Но, континентални систем образовања кадрова за управу израстао на традицијама камерализма почива на активности правних факултета као главних носилаца образовања управних кадрова. Од наставе првог степена која је на неким правним факултетима у земљи уведена за управу, преко правних смерова до магистерија и специјализација — правни су факултети — матичне установе за управу. Политика развоја виших и високе управне школе није у пракси доживела, за сада, већи успех.

На правним факултетима је, стога потребно организовати студије које ће омогућити преношење стручних, специјалистичких знања која се на други начин не могу стећи нити разумети. Општи профил правника погодна је основа за такву изградњу. При овоме могуће су опције: Правник „генералист“ — стручњак општег типа са благим усмеравањем и правник-специјалист за рад у управи и друштвеним службама. Општа знања у области класичних предмета грађанског, кривичног, уставног, привредног и других права неопходна су основа за изградњу кадрова на правним факултетима који би могли радити у управи и друштвеним службама. Али, с друге стране у образовном процесу треба пренети и стручна, специјалистичка знања чија количина у процесу диференцијације и специјализације управних послова — постаје све већа, нарочито знања о организацији, методима рада, кадровима и процесима образовања, финансије, планирање, комуникацијске мреже контролне технике, информационих система, управни проблеми у области саобраћаја, унутрашње и спољне политике, претварају се у све веће скупине података, структура хипотеза, истраживачких резултата, практичних искустава из којих треба извлачити правилности и трендове развоја, овладати вештином брзог и квалитетног решавања проблема који настају. Са овим се ставовима проф. Пусића морамо сложити.

Уколико поћемо о претпоставке да ће у догледном периоду правни факултети остати матични за образовање кадрова за управу, онда треба размотрити постојећу ситуацију у односу на образовни садржај знања која се на правним факултетима преносе, а донос се директно на управу. Ситуација је у том погледу различита. У Југославији се предмети који се односе на управу предају у распону од једног сталног и једног опционог (Београд, Нови Сад, Ниш, Титоград) до управног смера са девет предмета (Правни факултет — Љубљана).

Услов за развој редовног и перманентног образовања кадрова за управу било би и развијање дисциплина које ће имати за подлогу управне делатности. Тренутно, према подацима Секретаријата за правосудје и општу управу СР Србије, само органима управе недостаје око 700 правника.

Систем образовања за рад у управи би требало развити као дуго-рочан процес који би био делимично — у односу на формирање општег профила правника за управу — заједнички за све органе управе и организације са јавним овлашћењима, а делимично специјалистички, припремајући кадрове за рад у одређеном органу. Овде се могу уочити и проблеми припреме самих правника за специјалистички, карактеристичан рад и проблеми везани за образовање кадрова других струка у области нормативног регулисања и организације и метода рада, основа информаци-оних система и сл.

У овом тренутку би било значајно приступити систематизовању и уопштавању знања која би, груписана у минимум дисциплина — чинила општеобавезну основу за стручно формирање правника. Која су то знања? Пре свега, то би била област управног права која се односи на правно нормирање рада у управи и то: 1. Норме које регулишу *организовање* управне делатности (којима се правно регулишу организациони услови: аксиолошки, кадровски, материјални и структурни којима се омогућава само вршење управне делатности.

2. Норме које регулишу *вршење* управне делатности. То су норме којима се регулишу тзв. Управно послови, а то су послови који се остварују применом инструмената власти, без обзира ко те послове врши: орган управе или установа односно организација снабдевена јавним овлашћењем.

3. Норме које регулишу контролу над вршењем управне делатности (рад судова, самих органа управе, скупштине друштвено-политичких заједница, учешће грађана у политичкој контроли и сл.).

Мислимо да би било исправно одвајање и систематизовање норми управног права од других норми и правила којима се регулише, организује и извршава делатност у управи. Постојање јавног овлашћења и примене империјума били би основни критеријуми. Друга знања стицала би се у оквирима науке о управљању чији садржај овде дајемо у облику наставног програма:

НАУКА О УПРАВЉАЊУ

(Нацрт — Наставног програма за Правни факултет у Београду)

I ОРГАНИЗАЦИЈА И УПРАВЉАЊЕ

А. Предмет и методи Науке о управљању

а) Предмет Науке о управљању: испитивање законитости друштвених појава у вези са организацијама и делатношћу управљања,

б) Методи Науке о управљању: историјско материјалистички метод, опис и класификација грабе, статистички методи, логички методи.

Б. Развој проучавања Науке о управљању

а) Појава организација у људском друштву. Услови настанка и развоја научног проучавања организације и процеса управљања.

1. Управљање као облик кретања материје.
2. Управљање као информациони процес.
3. Управљање и повратно дејство (повратна спрега).
4. Управљање биолошким и техничким системима.

б) Управљање у социјалним системима.

1. Људске заједнице као динамичне целине, сложени системи са финалитетом.

2. Људске заједнице као сложени системи чији се циљ остварује заједничким радом. Специфичности заједничког рада. Неусклађен рад. Операције усклађивања. Управљање као укупност операција којима се омогућава остваривање циљева људских заједница.

3. Реализаторски и управљачки рад у људским заједницама. Могућност рашчлањавања радног процеса на управљачки и реализаторски рад. Опште карактеристике операција које чине садржину реализаторског рада (производња материјалних и нематеријалних добара и вршења услуга). Могућности утврђивања техничких законитости рационалног вршења реализаторског рада (резултати тзв. „Научне организације рада“). Специфичности управљачког рада, Опште карактеристике операција које чине садржину управљачког рада. Управљачки рад као прикупљање, препрада и произвођење информација којима се омогућава остваривање реализаторског рада.

4. Управљачки рад и његова садржина. Могућност рашчлањавања управљачког рада на операције (радње) и потреба разликовања основних и карактеристичних целина које се могу образовати њиховим груписањем. Анализа основних функција „управљања друштвеним пословима“. Различити теоријски погледи на могућност утврђивања основних функција управљања. Целисходност разликовања три основне функције управљања:

а) функције одређивања циљева, б) функције спровођења акција на остваривању циљева и в) функције контроле извршавања циљева.

а) Функција одређивања циљева. Мерила за утврђивање циљева. Прописи, време, простор, људи.

б) Функција спровођења циљева. Операције рашчлањавања циљева у задатке и послове. Операције усклађивање рада непосредних извршилаца. Операције исправљања недостатака у процесу извршења.

в) Функција контроле и надзора. Функција контроле као остваривање повратног дејства („повратне спреге“) у људским заједницама. Операције упоређивања резултата са претходно утврђеним мерилима.

В. Основни облици управљања друштвеним пословима

а) Успостављање јединства радног процеса неопходно за остваривање изабраних циљева као резултат утицаја који се постиже вршењем управљачких операција. Облици у којима се успоставља заједнички рад људи на остваривању заједничких циљева.

1. Примарне заједнице и њихове карактеристике.

2. Стварање организација ако рационалних група за обављање заједничког рада.

3. Слободна асоцијација највиши облик организације заједничког рада, облик у коме се остварује самоуправљање. Самоуправне организације и заједнице као прелазни облици вршења заједничког рада.

б) Управљање успостављањем односа власти (предмет проучавања политичке теорије, науке о држави, уставног права, управног права и сл.). Управљање друштвеним пословима без успостављања односа политичке власти. Самоуправљање као политичка економска и организациона алтернатива.

в) Критика буржоаских теорија организације. Тејлор, Фајол, Симон, Барнард, Мајо. Могућности заснивања марксистичке теорије организације на темељима самоуправне праксе.

Д. Самоуправљање

а) Политички, правни, организациони и економски елементи самоуправљања.

б) Самоуправљање као процес организовања. Организовање и удруживање рада.

1. Правни проблеми у вези са организовањем процеса рада.

2. Самоуправљање и рационализација људског рада. Принципи ефикасности.

3. Облици организованог повезивања у условима самоуправљања. Правила и норме понашања. Психосоцијални чиниоци у процесима самоуправљања.

4. Методе и технике организовања у условима самоуправљања. Организациона анализа и мењање облика и начина функционисања самоуправних организација.

б) Самоуправљање на подручју привреде, друштвених служби и управе.

1. Самоуправљање у области привреде. Организација и функционисање самоуправних организација. Дефиниције организације. Врсте и облици организација.

аа) Принципи организовања у привреди. Правни акти и улога самоуправног права. Организациони и психолошки чиниоци у процесу доношења самоуправних аката: самоуправних споразума и друштвених договора.

бб) Организација у области привреде као систем. Делови система и унутрашње организационе јединице, њихова изградња и повезивање. Система управљања на нивоу ООУР и ОУР. Комуникациони елементи управљања пословима и задацима. Везе и односи статусног и фактичког елемента организовања. Организациона разрада правних норми које регулишу рад организација у области привреде.

вв) Моделирање организација у привреди. Начин организовања обзиром на: карактер привредне делатности, ниво развоја технологије, подручје и обим делатности.

1. Пројектна организација и њене подврсте: индивидуална пројектна организација, штабска пројектна организација, мешовита пројектна организација и агрегатна пројектна организација. Управљање пројектном организацијом. Аутоматизација процеса и увођење савремених средстава рада.

2. Матрична организација. Организациони одговор на захтеве све веће поделе рада и чвршће интегрисаности и међузависности.

3. Предности и недостаци савремених облика организовања рада. Организациона анализа и процес реорганизације. Организациони план.

4. Увођење компјутера у привреди. Принципи организовања процесне производње. Аутоматизација и аутоматија. Информатичка структура радне организације и доприноси развијеног информационог система процесима самоуправљања. Принципи и основне теорије одлучивања у привреди. Примена квантитативних метода, операционих истраживања, линеарног и динамичког програмирања. Систем Монте Карло, Марковљеви ланци, Теорија игара, систем Делфи. Технике и теорије мрежног планирања. Циљеви, могућности и ограниченисти употребе нових торија организације, метода и техника у привреди самоуправног друштва. Критика неоправданог примењивања метода несродних самоуправљању.

Положај и улога правника у односу на процесе организовања привреде на савременим основама. Повезивање организационе теорије и праксе. 5. Припрема самоуправних општих аката као облик организовања рада на нивоу ООУР односно ОУР. Организациони елементи у самоуправним актима.

2. Самоуправљање у области друштвених служби.

а) Специфичности друштвених служби. Појам и одређивање јавног интереса.

б) Самоуправне интересне заједнице. Правни, економски, организациони и функционални проблеми. Начело слободне размене рада и облици њеног организовања.

в) Поједина подручја друштвених служби. Области просвете културе, здравства, саобраћаја и комуникација и информационих делатности. Остали облици друштвених служби.

г) Начини и облици организовања у области друштвених служби. Основне заједнице. Самоуправне интересне заједнице. Развој друштвених служби и процеси удруживања рада.

д) Правне основе оснивања интересних заједница. Две врсте самоуправних интересних заједница: мешовите интересне заједнице и интересне заједнице корисника.

е) Задаци, организација и делатност самоуправних интересних заједница.

е) Територијални иреални принцип у формирању самоуправних интересних заједница.

ж) Принципи на којима почива развој самоуправног интересног организовања.

3. Управљање у области управе.

аа) Улога и положај органа управе.

1. Улога управе у процесима развоја самоуправних односа.

2. Доношење основних, политичких одлука и организовање процеса извршења тих одлука радом управе.

3. Непосредно извршење правних аката. Принципи организовања економичности и ефикасности у раду управе.

4. Развој управних организација. Смањење улоге принуде. Технизација и професионализације појединих врста управне делатности. Демократизација управног процеса и облици политичке контроле и учешћа грађана у раду управе.

5. Процеси планирања, координације и контроле у управи.

6. Принципи руковођења у органима управе. Теоретске концепције. Послови, делегирање, природа одговорности у условима самоуправљања, развој руководећих задатака.

7. Процеси организовања управних јединица. Подела послова и задатака према врстама, обиму и сложености. Хоризонтална подела, Вертикална подела. Територијална подела, њена сврсисходност и границе. Различити модели хоризонталне координације.

8. Типови организационе структуре система у управи. Базе организационог груписања, распон контакта и распон комуникационе везе. Колегијални и монократски принцип. Спољне и унутрашње организационе јединице и принципи њиховог формирања.

9. Комуникације у управи.

аа) Дефиниције и врсте. Елементи комуникационог система. Ток комуникација.

бб) Системи извештавања у управи.

10. Поступци у процедури у управи. Поступак стандардизације. Регулација поступака. Врсте поступака: оквир, основни чиниоци, показатељи квалитета. Систематизовање и образовање номенклатуре управних послова и задатака као поступак организационог обликовања. Процес компјутеризације и поступци.

11. Етика у управи. Етичка правила и њихова интернализација. Однос службеника према грађанима. Одговорност службеника. Подела одговорности у управи према врстама, подручју, носиоцу и начину остварења.

12. Самоуправљање у органима управе. Историјат и развој. Непосредно и посредно самоуправљање. Процеси одлучивања у управи и њихове карактеристике.

13. Материјална средства у управи. Појам материјалних средстава и режим употребе принципа контроле и рад СДК. Класификација материјалних средстава. Принципи економичности у раду управе. Техничка средства у управи. Поступак механизације и аутоматизације. Организација рада у управи и примена савремених средстава рада. Канцеларијски уређаји и машине. Пројектовање механизације и процес реорганизације.

14. Процеси реорганизације у управи.

аа) Организација и методе рада у управи. Правила на којима почива процес реорганизације. Врсте метода рада на реорганизацији.

бб) Организациони план. Послови, задаци, време и место. Динамичност организационог плана. Правни основ реорганизовања. Начин одређивања група послова и задатака у управи као поступак систематизације и организационог обликовања. Процеси реорганизовања. Алтернативни организациони план.

15. Процеси образовања у управи.

аа) Друштвено образовање кадрова за управу,

бб) образовање на раду. Блокови учења. Систем вредновања рада и напредовање кадрова. Перманентно образовање кадрова за управу. образовање стручних кадрова за рад у управи: правника и других стручних профила и занимања.

II. КАДРОВСКА ФУНКЦИЈА

А. Општи приступ одређивању положаја човека у самоуправној организацији.

1. Кадровске структуре и кадровски процеси. Статичко и динамичко одређивање организације и улоге кадрова.

2. Одређивање елемената Науке о кадровима као дела Науке о управљању.

Б. Кадровска политика и самоуправна организација. Принципи, но-сиоци, подручја. Кадровска политика у управи, привреди и друштвеним службама. Кадровска политика и самоуправни општи акти.

В. Дефинисање кадровске функције у организацијама.

Г. Врсте и садржина кадровских процеса. Вредност систематизације кадровских процеса. Организациони оквири кадровских процеса. Про-грам оптимизације организационих односа. Процес планирања анализи-рања и праћења развоја кадрова. Процес вредновања рада и системати-зације група послова и задатака (радна места). Процес образовања и стручног оспособљавања кадрова.

Д. Организовање кадровске функције у привреди, друштвеним служ-бама и управи.

Б. Кадровски процеси и самоуправљање. Одређивање друштвених и индивидуалних циљева. Процес доношења одлука и кадровска функција.

Е. Научно-технолошка револуција и развој кадровских процеса. Ка-дрови као основа научно-технолошке револуције. Перспективе развоја организација и кадрова.

Ж. Оквири и структура међуљудских односа.

1. Оквири међуљудских односа. Организациони, интерперсонални и интраперсонални односи. Структуралне „теорије промене”

2. Односи руководиоца и сарадника. Психологија кооперације. Улога у организацији.

3. Људско понашање. Узрочност. Настајање ставова. Методе мерења ставова.

3. Састанци:

1. Основи теорије састанака.

2. Циљеви састанака.

3. Структура састанака.

4. Спољни и унутрашњи елементи састанака.

5. Подела састанака.

6. Рад руководиоца састанака и доприноса учесника.

7. Технички и психолошки проблеми састанака. Стратификација, ути-цај организационих група, одређивање социјалног идентитета. Начин во-ђења дискусије.

8. Систем комуникација на састанку. „Бука” и понављање. Сметње.

9. Закључивање и доношење одлука. Одређивање циљева. Алтернативе. Међуодлуке.

10. Организационе одлуке.

И. Систем комуникација и међуљудски односи. Системи комуника-ција. Мреже комуникације. Руковођење и комуникације.

Ј. Кадровска функција и систем кадровских евиденција. Елементи информационог система кадрова. Систем праћења и развој кадрова пу-тем компјутера.

III. ИНФОРМАЦИОНИ СИСТЕМИ У ПРАВОСУЂУ И УПРАВИ

1. Појам кибернетике. Смерови кибернетике. Правна кибернетика (информатика).

Нова средства рада: електронски рачунари, њихова структура и начин употребе. Примена кибернетских метода у правосуђу и управи.

2. Теорија информација. Теорија система. Функционалне анализе.

3. Појам информација и њене врсте.

а) Одређивање вредности информације,

б) Полидисциплинарност истраживања информације.

4. Појам информационог система.

аа) Кибернетска основа информационог система: теоријски проблеми, технички елементи,

бб) Правни проблеми у вези за заснивањем и радом информационог система.

5. Право и информациони систем. Нов начин припреме, коришћења и примене правних аката.

а) Кибернетско истраживање права.

б) Заштита слободе и права грађана и обезбеђење сигурности.

6. Информациони системи у управи.

а) Дефинисање управних послова и задатака.

аа) Номенклатура и класификација управних послова.

бб) Припремање тезауруса правних аката.

вв) Принципијелне границе аутоматизације послова јавне управе.

б) Систем информација о правним лицима, простору и физичким лицима.

в) Појам и елементи банке података о грађанима.

г) Методологија изградње банке података о грађанима.

д) Примена банке података и рад органа управе.

ђ) Лични број грађана.

е) Промене и реорганизације у управи као последица увођења информационог система.

7. Управни поступак и процес аутоматизације. Евиденције и издавање уверења помоћу електронског рачунара. Процес припреме решења помоћу електронског рачунара.

б) Правни, организациони, функционални, технички и психолошки проблеми у вези са увођењем електронских рачунара односно информационог система.

в) Кадровски проблеми и увођење аутоматизације у управи. Процес иновације знања радника запослених у управи. Прилагођавање правника и њихова улога у увођењу у дејство електронских рачунских центара.

8. Информациони систем у правосуђу.

- а) Појам система правних информација. Суштинска новост у процесу доношења анализе и примене правних аката.
- аа) садржина система правних информација.
1. Захватање и уношење свих прописа који регулишу поједину грану права у меморију електронског рачунара. Специфични проблеми грађанског, кривичног и управног права.
 2. Процес обраде и уношење диспозитива и образложења судских пресуда у меморију електронског рачунара.
 3. Процес обраде правне литературе: припрема извода из стручне и научне литературе у појединим гранама права и уношење извода у меморију електронског рачунара помоћу листе дескриптора (предметног регистра).
- бб) Модели система правних информација. Приказ искустава у заснивању и коришћењу система правних информација: СССР, САД, Француска, СР Немачка, Пољска.
- б) Југословенски модел система правних информација.
- а) Улаз података,
 - б) Правна грана,
 - в) Језик обраде информација,
 - г) Методе захватања докумената,
 - д) Излаз података из система и употреба терминала,
 - ђ) Начин употребе: методе тражења одговора:
 - аа) Дијалог са електронским рачунаром,
 - бб) Техника употребе и одржавања.
 - в) Значај изградње и употребе система правних — информација. Располагање већом количином информација. Повећања брзине коришћења информација. Убрзање рада судова, тужилаштва и правобранилаштва.
 - д) Промене које проузрокује увођење електронских рачунара. Организација органа управе, судова, тужилаштва и правобранилаштва.
9. Нови елементи у структури стручног профила правника. Проблеми обезбеђења кадрова.

Оваквим распоредом материје би се омогућило чистије систематизовање, лакше утврдиле везе и односи са другим гранама права и другим научним дисциплинама и створила могућност прецизнијег регулисања рада управе.

Но, тиме не бисмо могли, наравно, издвојити државну управу из укупног система управљања друштвеним пословима. Све је већи број послова у управи код којих управа не наступа са позиција власти, већ са позиција стручности, споразумевања, договарања, усклађивања интереса и стварања услова за разрешавање конфликта. Та би се знања могла односити на извршне, стручне, сарадничке, сервисне и друге послове који се врше у оквиру рада за органе друштвено-политичких заједница у процесу самоуправног интересног удруживања и процесима

сарадње са удруженим радом у привреди. Код тих послова ради се о другим способностима и знањима којима треба да располаже правник, како би, без коришћења јавних овлашћења, извршио задатак. То је област *управљања* друштвеним пословима: просвета, култура, образовање, комуникације, саобраћај и везе, здравствена заштита и сл. Сем тога, требало би проучавати и основне елементе организовања удруженог рада као опште основе за касније правно регулисање одређених односа нормама управног, привредног и других грана права. Та знања о организацији нужан су саставни део образовања сваког правника, па и оног ко ради у управи. Самоуправљање има, уз политички, економски, правни и *организациони аспект*, карактеристичан посебно за управу, посебно за друштвене службе и посебно за привреду. Међутим, у оквиру једне системске дисциплине могла би се та знања повезати у јединствени систем самоуправног интересног удруживања рада и средстава. Само систематским и повезаним истраживањима могу се уочити истражити основи удруживања, ефикасност, одговорност, принципи руковођења односно пословођења и координирања рада. Условно, та би дисциплина могла бити Наука о управљању, мада смо свесни тешкоћа при одређивању имена.

На крају, треба што пре изградити систем мера и средстава којима ће се незадовољавајућа кадровска ситуација у управи и друштвеним делатностима поправити. Уколико је друштвена стварност сложенија, утолико је већи број послова које треба обавити, све је већи број субјеката који међусобно ступају у контакте и сарадњу. То доводи и до развоја служби које врше стручне послове у вези са том сарадњом. Послови каткад тешко иду. Тада се приступа ширењу апарата, на тешкоће се одговара укључењем све већег броја људи, уместо да се постојећи кадрови боље организују, подигне ефикасност и продуктивност, отворе процеси прикладнијег редовног и перманентног образовања.

Стога треба припремити предлог за образовање кадрова за управу и управљање друштвеним пословима који би садржао ове елементе:

А. Циљеве и задатке процеса образовања.

1. У току редовног или ванредног школовања.

2. На раду.

Б. Дефинисање општег концепта стратегије образовања кадрова за управу.

В. Утврђивање потребних стручних профила кадрова.

Г. Дефинисање управних, управљачких, организационих и других функција.

1. Класичних.

2. Уз примену Аутоматске обраде података или коришћење информационог система.

Д. Утврђивање приоритетних потреба за перманентним образовањем одређених кадрова у зависности од функције, профила, нивоа и карактера радног места.

Б. Облици и структура процеса образовања.

1. Дисциплине којима се формира стручни профил правника општег типа а односе се на управу и послове управљања.

2. Дисциплине којима се обезбеђује ниво специјализације за поједина подручја управе и друштвених служби односно других установа и организација.

Е. Форме и методи образовања на раду, мотивисање радника и финансијски проблеми у вези са процесом образовања.

3. Институције које би организовале процес образовања (факултети, институти и сл. образовни центри, стални семинари за одређене „блокове учења“ у органима и сл.

Ж. Нормативно регулисање процеса образовања.

Овде су само поменути неки елементи на којима треба заснивати процес образовања кадрова за управу. И у раду образовних институција, факултета и сл. није досада чињено довољно да би се постојеће стање битније мењало на боље. Доношење Закона о систему управе, Закона о удруженом раду, промене у процесу реформе Универзитета пружају могућност да се набу решења која одговарају друштвеној улози, сложености и значају ове области.

Но, не треба заборавити да, упоредо са развојем, социјални развој претеже над технолошким. То доводи до тенденција пораста броја кадрова у управи и друштвеним службама, до диференцијације и специјализације, што, опет, проузрокује проблеме сарадње органа управе међусобно, али и проблеме остваривања слобода и права грађана. Југославија не тежи орвеловом друштву у 1984. напротив, тежи ширем развоју самоуправљања као облику, даље демократизације.

Мислимо да би требало организовати низ саветовања на којима би пре свега наставници и теоретичари који се баве управом и друштвеним делатностима систематизовали материју којом се баве, разграничили подручја и заложили се у стварању јединственог става у погледу односа својих дисциплина према другим дисциплинама на матичним факултетима. При томе, део је проблема и у томе како засновати и развијати наставу о управи и друштвеним делатностима на факултетима политичких и организационих наука?

Након тога, требало би у низу састанака верификовати облике сарадње науке и праксе, при чему би било значајно организовати истраживања о стручним профилима кадрова који раде нарочито непосредно у управи.

Проблема је много али не можемо више одлагати њихово постепено решавање: садашња фаза нашег развоја то захтева императивно: процес реорганизације и трансформације управе и друштвених делатности касни за општим друштвеним развојем.