

УДК 316.52

ЭКСПЕРТНЫЕ МОДЕЛИ В РЕГИОНАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

Макаров С.Н.

*Филиал НОУ ВПО «Московский институт государственного управления и права»,
Смоленск, e-mail: snmak75@mail.ru*

В статье рассматриваются способы управленческих взаимодействий в организации. Как пример организационной деятельности рассматривается работа органов исполнительной власти нескольких российских регионов. Проводится сравнительный анализ используемых моделей внутриорганизационного управления и социально-экономического рейтинга региона. В качестве основных ресурсов внутриорганизационного управления предлагаются использовать валидные характеристики таких социальных категорий как «лидерское управление», «лидерство», «руководство». Данные категории операционализированы автором. В результате проведенного анализа делается вывод о эффективности стратегического планирования работы с человеческими ресурсами организации в контексте экономической успешности. Предлагается использование руководства, лидерства и лидерского управления в качестве ресурсов субъект-объектного взаимодействия. Выявленные закономерности позволят сформировать эффективную политику в сфере работы с кадровым корпусом государственных гражданских служащих. Также методика исследования, предложенная автором, может быть использована в других областях экономики и народного хозяйства страны. Исследование проводилось в семи российских регионах с разным уровнем рейтинга социально-экономического развития.

Ключевые слова: организация, органы государственной власти, управление, руководство, лидерство, лидерское управление, социально-экономический рейтинг, регион

EXPERT MODELS IN THE REGIONAL GOVERNANCE: SOCIOLOGICAL ANALYSIS

Makarov S.N.

Moscow Institute of state management and law, Smolensk, e-mail: snmak75@mail.ru

The article considers methods of the management interactions in the organization. As an example of the organizational activity, we analyze the work of the executive bodies in some regions in Russia. We compare the models used in the organization management and the socio-economical rating of the region. Here we suggest using the valid characteristics of the categories «leadership management», «leadership», «governance» as the main resources of the organization management. The above categories are operationalized in the article. The carried out analysis results in the conclusion about the effectiveness of the strategic planning of the work with the human resources in the context of the economic efficiency. «Governance», «leadership» and «leadership management» are suggested as resources of the subject-object interaction. Regularities revealed in the study can contribute to forming up policies in the HR work with the civil servants. The suggested research technique can be also applied to other spheres of the national economy. The research has been carried out in seven Russian regions characterized by the different level of the socio-economical development.

Keywords: organization, government bodies, management, governance, leadership, leadership management, socio-economical rating, region

Процесс управления по своей сути является динамичным, он по-разному может проявляться в отдельных общностях, иметь свои местные, локальные особенности. Поэтому при изучении внутриорганизационного управления необходимо обращать внимания на качество внутриорганизационных управленческих контактов субъекта и объекта управления [3]. Это дает возможность не просто удовлетворять научный интерес, связанный с диагностикой характера процесса управления, но и позволяет предложить рекомендации, направленные на оптимизацию данного процесса и, как следствие, опосредованно повлиять на деятельность организационной структуры в целом.

Цель данной статьи – рассмотреть особенности внутриорганизационных взаимодействий в контексте их региональных проявлений. В качестве эмпирической базы исследования выступали несколько субъек-

тов РФ (Москва, Барнаул, Калининградская область, Калужская область, Нижегородская область, Орловская область, Смоленская область). В этих субъектах исследовались такие организационные структуры как органы государственной власти. Выбор именно этих организационных структур связан с современными трендами в области государственного управления, когда органы государственной власти наделяются менеджерскими функциями, направленными на предоставление гражданами государственных услуг [4]. Для описания характера внутриорганизационных взаимодействий использовались такие категории как «руководство», «лидерство» и «лидерское управление». Применение данных категорий в практике управления выступает в качестве экспертных моделей эффективного менеджмента. Эти категории прошли проверку при помощи методов математической

статистики (факторный анализ) и операционализированы следующим образом[2]:

1. Руководство – легитимная форма осуществления власти, формально реализующая функции управления в организации.

2. Лидерство – социально обусловленная совокупность свойств личности, обеспечивающая качество и эффективность организационному управлению.

3. Лидерское управление – действенное руководство с использованием лидерства

как катализатора эффективных властных отношений, способствующих достижению организационных целей.

Данные категории применяются в практике управления и могут выступать в качестве своеобразных факторов, которые определяют не только характер управленческих взаимодействий, но и региональную специфику процесса управления.

Динамика факторов управления, отражающая региональную специфику, выглядит следующим образом (табл. 1).

Таблица 1

Распределение факторов управления по регионам исследования (в единицах измерения)

Фактор \ Регион	Москва	Барнаул	Калининград	Калуга	Н.Новгород	Орел	Смоленск
Лидерское управление	0,64	0,43	0,67	0,5	0,5	0,49	0,5
Лидерство	0,53	0,55	0,6	0,65	0,64	0,58	0,65
Руководство	0,4	0,58	0,45	0,67	0,4	0,6	0,68

Полученные результаты свидетельствуют об использовании всей факторологической палитры управленческих ресурсов в практической деятельности региональными практиками-экспертами. Несмотря на то, что степень проявления факторов отличается у различных субъектов, тем не менее, общая тенденция репрезентативности, в соответствии с которой для эффективного управления возможно применение всех трех управленческих ресурсов наглядно доказывается числовыми значениями, описывающими степень их выраженности.

Процесс управления, как и любой социальный процесс, не является стабильным. В нашем случае его целесообразно назвать эволюционирующим. Поэтому эволюцию социального процесса можно соотносить с эволюцией положения региона в целом, уровнем его социально-экономического развития [1]. Полученные в ходе исследования данные могут быть соотнесены с общим социально-экономическим рейтингом региона – эмпирической базы данной работы. Для соотнесения целесообразно использовать официальные рейтинги, отражающие положение региона в общем списке, который составлен на основе анализа проявления индивидуальных интегральных показателей экономики и социальной сферы. В качестве такого рейтинга использовались данные исследований, проведенных Центром экономических исследований «РИА – Аналитика» [5].

Этот рейтинг строился на основе комплексного анализа социально-экономической ситуации в субъектах Российской Федерации. В основе методического обеспечения

данного исследования находится процесс изучения различных показателей, характеризующих важнейшие факторы, определяющие экономическое положение региона [5]. Также этот рейтинг удобен и тем, что показатели официальной статистики предлагаются в формализованном (численном) виде, это делает результаты анализа максимально объективными. Для нашего исследования появляется возможность соотносить степень выраженности того или иного фактора управления с позицией региона в иерархическом списке. Основным принципом обработки данных является сравнительный анализ субъектов РФ по широкому перечню показателей, характеризующих различные аспекты социально-экономического положения, и расчет агрегированного показателя, позволяющего позиционировать субъект РФ среди других регионов.

Авторы рейтинга условно распределяют показатели на четыре группы-подмножества [5]:

1. Показатели масштаба экономики.
2. Показатели эффективности экономики.
3. Показатели бюджетной сферы.
4. Показатели социальной сферы.

Каждый из показателей имеет мультипликативное строение и в свою очередь разделяется на внутренние индикаторы, совокупный анализ которых формирует числовую выраженность показателя.

Так, показатель масштаба экономики дает возможность оценить масштаб экономики субъекта Российской Федерации и его вклад в формирование общероссийских показателей. Он включает в себя три показателя: объем производства товаров

и услуг, объем доходов консолидированного бюджета, численность граждан занятых в экономике [5].

Показатель эффективности экономики позволяет дать сравнительную оценку эффективности использования имеющегося в регионе потенциала. В этот показатель входят: объем производства товаров и услуг на душу населения, инвестиции в основной капитал на душу населения, иностранные инвестиции на душу населения, доля прибыльных предприятий, уровень собираемости налогов [5].

Следующий показатель составляет группа индикаторов, характеризующих устойчивость бюджетной системы. Этот показатель составляют: доходы консолидированного бюджета на душу населения, доля собственных доходов в суммарном объеме доходов консолидированного бюджета, отношение государственного долга к собственным доходам консолидированного бюджета, дефицит к собственным доходам консолидированного бюджета [5].

Заключительный показатель – социальная сфера. Социальная ситуация и уровень жизни населения оцениваются на основании анализа следующих индикаторов: отношение денежных доходов населения к стоимости фиксированного набора потребительских товаров и услуг, уровень безработицы, ожидаемая продолжительность жизни, уровень младенческой смертности [5].

Расчет интегрального рейтингового балла ранжировал субъектов РФ в порядке убывания согласно полученным значениям. Алгоритм расчета интегрального рейтингового балла реализовывался в три этапа. На первом этапе определялся рейтинговый балл субъекта РФ по каждому показателю, на втором этапе определялся рейтинговый балл субъекта РФ по группе факторов, и на третьем этапе определялся интегральный рейтинговый балл субъекта РФ [5]. При этом рейтинговый балл субъекта РФ по каждой группе факторов определялся как среднее арифметическое рейтинговых баллов всех входящих в группу показателей. Интегральный рейтинг субъекта РФ определялся как среднее геометрическое рейтинговых баллов всех анализируемых групп факторов.

Такое подробное рассмотрение методики составления рейтинга и внимание к показателям, описывающим этот рейтинг, не случайно. Во-первых, взятый пример рейтинга обладает высокой долей объективности информации вследствие своей глубокой научной проработки. Во-вторых, предложенные индикаторы и степень их выраженности являются в основном результатом деятельности структур органов государственной власти. Это означает, что от

степени компетенции и профессионализма работников, а также от качества процесса управления зависит выраженность тех или иных показателей, обуславливающих положение региона в рейтинге.

В данной статье мы не ставили целью проследить, насколько числовое значение показателя связано с профессионализмом, насколько с уровнем компетентности государственных гражданских служащих, а насколько с характером внутриорганизационных взаимодействий. Но сложно отрицать тот факт, что каждый рейтинговый показатель является производной от степени эффективности деятельности организации и в определенной мере зависит от использования того или иного ресурса управления в практике повседневной работы, от характера организационного климата, от комфортных отношений внутри коллектива, обусловленных социальным одобрением взаимодействий субъекта и объекта управления.

Лидерское управление – наиболее сложный, с точки зрения своей структуры и возможности применения ресурс управления. Высокие числовые показатели данного фактора совпадают с высокими позициями социально-экономического рейтинга регионов (П.: Москва – первое место рейтинга, лидерское управление – 0,64). Однако Калининградская область, занимающая в рейтинге социально-экономических показателей регионов сорок седьмую позицию, также имеет высокие значения лидерского управления и лидерства. Возможно, это связано с опережающим развитием предпочтений респондентов в отношении использования лидерского управления и лидерства как ресурсов управления, по сравнению с практикой применения этих ресурсов в повседневной работе. Регионы, которые в условной эволюции управленческих предпочтений имеют высокие показатели лидерства и лидерского управления, занимают в рейтинге социально-экономического развития места выше середины общего списка (П.: Н. Новгород: лидерское управление – 0,5, лидерство – 0,64–17 место).

Регионы, где высокие показатели демонстрирует такой фактор как руководство, располагаются в рейтинге социально-экономического развития гораздо ниже (П.: Смоленск – руководство – 0,68–49 место в рейтинге, Орел – руководство – 0,6–61 место).

Барнаул можно отнести к регионам промежуточного этапа эволюции управленческих предпочтений. Так как его показатели руководство – 0,58 и лидерство – 0,55 вполне сопоставимы между собой. Это ситуация, когда организационные взаимодействия находятся в ситуации своеобразного

переходного периода. Есть социальный запрос на трансформацию управленческих отношений и есть процесс реализации этого запроса. Причем следует отметить, что переход от приоритетов использования тех или иных управленческих ресурсов носит плавный, поступательный характер. Такая динамика обеспечит плавный переход от одного управленческого приоритета к другому, что, безусловно, будет сопровождаться бесконфликтной ситуацией в коллективе.

Особого внимания заслуживает результат, полученный в Калужской области. Данный регион занимает достаточно высокое двадцать восьмое место в рейтинге социально-экономического развития. Однако при этом имеет высокие показатели такого управленческого ресурса как руководство – 0,67. Вместе с тем высокое значение имеет и категория «лидерство» – 0,65, а также «лидерское управление» – 0,5. Такое сбалансированное положение, когда все факторы имеют приблизительно сопоставимые значения, свидетельствует об отсутствии ярко выраженных предпочтений в использовании различных управленческих ресурсов, готовности экспертов – сотрудников органов государственной власти к различным вариантам организационных взаимодействий. Эта ситуация может трактоваться как возможность реализации ситуативного подхода в управлении, причем этот эффективный способ управления уже имеет ресурс социальной готовности как со стороны субъектов управления – руководителей, так и со стороны объектов управления – подчиненных.

Заключение

Таким образом, проведенный анализ возвращает нас к мысли о том, что успешность в развитии региона или эффективность организации во многом зависит не от экономических инвестиций, хотя и этот фактор нельзя отрицать, а от качества внутри-организационных взаимодействий. Работая в сфере управления человеческими ресурсами можно достигать успеха не прибегая к практике масштабных финансовых вливаний. В современном мире реализация такого рода стратегии дает возможность пролонги-

рованного результата эффективного функционирования организации на длительный срок, а в случае с системой государственной власти подобный результат отразится на уровне благосостояния региона.

Список литературы

1. Административная реформа в России/ Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ; [под ред. С.Е. Нарышкина, Т.Я. Хабриевой]. – М.: Изд-во Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, 2006. – С. 4
2. Макаров С.Н. Трансформация государственного управления: общие тенденции и российская специфика: монография. – Смоленск: Универсум, 2012. – С. 56–57.
3. Рогатин В.П. Психология контекстного управления// Менеджмент сегодня. – 2005. – № 3. – С. 19.
4. Шувалова Н.Н. Служебное поведение государственного гражданского служащего: учебно-практическое пособие. – Ростов н/Д: Университет, 2006. – С. 53–54.
5. Рейтинг социально-экономического положения субъектов РФ [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://ria.ru/research_rating/20110628/394492039.html (дата обращения 28.06.11).

References

1. Administrativnaja reforma v Rossii / Institut zakonodatel'stva i sravnitel'nogo pravovedenija pri Pravitel'stve RF; [pod red. S.E. Naryshkina, T.Ja. Habrievoj]. M.: Izdatel'stvo Instituta zakonodatel'stva sravnitel'nogo pravovedenija pri Pravitel'stve RF, 2006. pp. 4.
2. Makarov S.N. Transformacija gosudarstvennogo upravlenija: obshhie tendencii i rossijskaja specifika. Monografija. Smolensk: Universum, 2012. pp. 56–57.
3. Rogatin V.P. Psihologija kontekstnogo upravlenija// Menedzhment segodnja. 2005. no. 3. pp. 19.
4. Shuvalov N.N. Sluzhebnoe povedenie gosudarstvennogo grazhdanskogo sluzhashhego: uchebno-prakticheskoe posobie. Rostov n/D: Universitet, 2006. pp. 53–54.
5. Rejting socialno-ehkonomicheskogo polozheniya subektov RF [Ehlektronnyj resurs] Rezhim dostupa: http://ria.ru/research_rating/20110628/394492039.html(data obrashtcheniya 28.06.11).

Рецензенты:

Живенок Н.В., д.соц.н., доцент, профессор кафедры политики, социально-гуманитарных технологий и массовой коммуникации БФУ им. И. Канта, г. Калининград;

Кривошеев В.В., д.соц.н., доцент, профессор кафедры политики, социально-гуманитарных технологий и массовой коммуникации БФУ им. И. Канта, г. Калининград.

Работа поступила в редакцию 18.02.2014.