

Сапегина Ольга Петровна

кандидат экономических наук, доцент,
заведующий кафедрой политэкономии
и экономической теории
Калужского филиала
Московского государственного технического
университета имени Н.Э. Баумана

РОЛЬ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация:

В статье рассмотрены сущность и структура организационного потенциала регионального управления с точки зрения его роли в обеспечении устойчивого территориального развития. На примере информационных, кадровых и командных технологий показаны способы повышения качества организационного потенциала регионального управления.

Ключевые слова:

управление, регион, региональное управление, организационный потенциал регионального управления, устойчивость регионального развития, информационные технологии, командные технологии.

Sapegina Olga Petrovna

PhD in Economics,
Assistant Professor, Head of Political Economy
and Economic Theory Subdepartment,
Kaluga branch of
Bauman Moscow State Technical University

THE ROLE OF MANAGEMENT TECHNOLOGIES IN IMPROVEMENT OF MANAGEMENT EFFICIENCY OF REGIONAL ADMINISTRATION

Summary:

The article explores the nature and the structure of the managerial potential of regional administration in terms of its role in sustainable regional development. By the case study of information, personnel and team technologies the author considers the ways of management efficiency improvement of the regional administration.

Keywords:

management, region, regional administration, managerial potential of regional administration, sustainable development of a region, information technologies, team technologies.

Важнейшей слагаемой социально-экономического развития хозяйственной системы различного уровня выступает управление как совокупность постоянно осуществляемых целеполагающих, организующих и регулирующих воздействий субъектов управления на сознание, поведение и деятельность управляемых объектов [1].

Эффективность управления зависит в первую очередь от организованности (в предметном, атрибутом и функциональном аспектах) управляющей и управляемой систем. В процессе разработки и принятия управленческих решений создаются предпосылки, но не гарантии реализации намеченных целей. Реализация целей и функций управления должна опираться на определенные организационные возможности, связанные с концентрацией средств (ресурсов, источников) субъекта управления. Речь идет об организационном потенциале управления, способном обеспечивать реализацию управляющего воздействия.

Категория «организационный потенциал управления» сегодня не является предметом научных споров. В силу того что организация является неперенным технологическим элементом управленческого процесса (независимо от вида управления), традиционно понятие организационного потенциала отождествляется с понятием управленческого потенциала. В свою очередь, управленческий потенциал как структурная составляющая управляющей системы отражает то, к чему стремится субъект управления, и характеризует его способности осуществлять управленческую деятельность.

Однако принимаемые решения будут иметь нулевой результат при отсутствии возможности их реализации. Являясь неотъемлемой частью управленческого потенциала, организационный потенциал управления представляет собой совокупность организационных возможностей, позволяющих субъекту управления осуществлять управляющее воздействие, существенно сокращая фактор неопределенности.

Выделяют две формы организации управления: механическую (формальную) и органическую (адаптивную или неформальную). Механическая, устойчивая форма организации управления характерна для относительно стабильной среды, когда цели управления четко определены и испытаны временем, а управленческие технологии относительно единообразны. Процессы координации и контроля в этом случае имеют тенденцию к жестко структурируемой, иерархической системе управления. Органическая (адаптивная) же форма организации управления в большей

степени приемлема для относительно неопределенной среды при наличии множества видов деятельности, для которых важны творческий подход и готовность к риску. Соответственно такая форма предполагает использование более сложных, прогрессивных управленческих технологий.

Экономика современных развитых стран испытывает мощное влияние науки и новых технологий. Резко возросла наукоемкость экономических процессов. Эндогенное присутствие фактора науки в расширенном воспроизводстве во многом обусловило инновационный характер экономического развития. И совершенно очевидно, что проблема повышения эффективности организации государственного управления сталкивается с принципиально новыми задачами.

Сегодня особую актуальность приобретает проблема повышения качества регионального управления, минимизации затрат, требующая поиска альтернативных путей использования средств в процессе реализации управленческих функций, направленных на обеспечение устойчивости социально-экономического развития региона. Под устойчивостью как одним из важнейших признаков регионального развития подразумевается не столько способность региональной социально-экономической системы выполнять свои функции, сколько ее способность к целенаправленному использованию экономических ресурсов как потенциальных источников роста благосостояния населения, а также длительность сохранения условий для их воспроизводства.

Как показывает практика, наличие ресурсов еще не дает региону конкурентных преимуществ и не выступает гарантом будущего устойчивого развития. Опыт организации регионального управления, накопленный за период формирования рыночных принципов хозяйствования, настолько многообразен, насколько и противоречив. На наш взгляд, одной из причин малоэффективного использования региональных конкурентных преимуществ в процессе реализации целей и задач региональной политики выступает недооценка организационного потенциала как одного из важнейших источников повышения качества государственного управления в рамках субъекта федерации.

Организационный потенциал регионального управления представляет собой совокупность организационных возможностей органов власти в рамках субъекта федерации для реализации управленческих функций с учетом многообразия интересов хозяйствующих субъектов. Вовлекая ресурсы в реализацию целей регионального развития, организационный потенциал управления создает синергетический эффект, порождаемый не отдельными частями управляющей и управляемой систем, а их взаимосвязью, совместным действием. Под его развитием следует понимать расширение организационных возможностей региональных органов власти для реализации функций управления, в том числе и за счет использования прогрессивных управленческих технологий.

Управленческие технологии – это набор управленческих средств и методов достижения поставленных целей организации, включающий методы и средства сбора и обработки информации; приемы эффективного воздействия на работников; принципы, законы и закономерности организации и управления; системы контроля [2].

Методология системного подхода позволяет выделить в структуре организационного потенциала регионального управления три взаимосвязанных элемента. Во-первых, структурные единицы, осуществляющие управленческие функции. Во-вторых, ресурсы (материальные, финансовые, информационные), от количества и качества которых зависит реализация принимаемых решений. И, наконец, в-третьих, технологии как механизмы, обеспечивающие эффективную организацию процессов управления.

Что касается структурных единиц в системе регионального управления, то здесь важнейшим фактором, бесспорно, выступает профессионализм кадров. Исследование зарубежного опыта организации государственного управления позволяет сделать вывод о том, что многие принципы, формы и методы кадрового обеспечения государственной службы имеют универсальный характер и не зависят от национальной специфики. При всем многообразии существующих подходов в качестве основных тенденций можно выделить такие, как:

- разработка научных критериев и научный подход к анализу потребностей в управленческих кадрах;
- выдвижение молодых и инициативных работников;
- повышение обоснованности и расширение гласности в кадровых решениях;
- повышение значимости организаторских способностей управленцев, когда в первую очередь ценят организационную, а не техническую сторону деятельности;
- усиление управленческого содержания труда через повышение профессионализма.

В российской практике проблема качественного профессионального обеспечения управленческих структур остается сложной и противоречивой. И тем не менее можно говорить о том, что и у нас уже накоплен определенный позитивный опыт по оптимизации кадровых процессов. Речь идет о внедрении кадровых технологий, целью которых является установление соответствия индивидуальных качеств человека требованиям профессии государственного служащего.

В качестве технологического механизма используются такие методы подбора и оценки управленческого персонала, как тестирование, аттестация, оценка по результатам, конкурсный отбор и т. д. В отечественной практике регионального управления все большее распространение получает опыт создания оценочных центров – специализированных структур, осуществляющих комплексное применение методических подходов к оценке управленческого персонала. Умение актуализировать знания и опыт в нужное время и использовать их в процессе реализации своих служебных функций определяет сущность компетентности управленческих кадров.

Формирование интенсивного типа организационных структур регионального управления в Российской Федерации сопровождается значительным повышением роли социальных факторов общественного развития. Акценты расставляются таким образом, чтобы все элементы, составляющие социально-экономический комплекс региона, были задействованы при реализации текущих и стратегических целей развития территории.

Катализатором не только социальных, экономических, но и управленческих, организационных преобразований в современных условиях выступает научно-технический прогресс. Информационные технологии, достигшие в последнее десятилетие нового качественного уровня, в значительной мере расширяют возможности государственного управления, поскольку предоставляют в распоряжение органов власти прогрессивные методы обработки и анализа экономической информации, необходимой для принятия управленческих решений.

Информационные технологии представляют собой концентрированное выражение научных знаний и практического опыта, позволяющее эффективно организовать тот или иной информационный процесс (поиска, сбора, преобразования, хранения, передачи информации) с целью решения определенной управленческой или исследовательской задачи. Их внедрение в процесс регионального управления позволяет не только анализировать, хранить и передавать значительные объемы данных, но и повысить качество выработки и принятия решения, снизив вероятность появления управленческих ошибок, а также повысить эффективность взаимодействия между многочисленными властными структурами. Иными словами, эффективность реализации организационного потенциала регионального управления в значительной мере определяется возможностью сокращения материальных, энергетических, финансовых ресурсов органов управления за счет их частичной замены и компенсации информационными ресурсами.

Современные требования к региональному управлению диктуют необходимость децентрализации ряда управленческих функций и делегирования обязанностей на более низкие уровни управления. Подобная ситуация обусловлена несколькими причинами: во-первых, очевидная целесообразность перехода от отраслевого управления регионом к межотраслевому регулированию экономических и социальных процессов; во-вторых, необходимость коренного повышения доступности и качества государственных услуг населению, предпринимателям и общественным организациям; в-третьих, создание более благоприятных условий для проявления инициативы и творчества прогрессивным сотрудникам и управленческим структурам и т. д. [3].

В связи с этим, на наш взгляд, представляет несомненный интерес практика применения проектных принципов в организации регионального управления. Речь идет о внедрении «командных технологий», суть которых заключается в делегировании прав и ответственности с верхних уровней управления на нижние с обеспечением значительной степени самостоятельности небольших управленческих коллективов, которые приобретают статус «независимых» команд. Командная организация труда – это своего рода синтез преимуществ малого бизнеса и программно-целевого управления в рамках государственной службы. Ориентируясь на поиск оптимального решения той или иной проблемы, команды становятся своего рода инструментом инновационного развития организационного потенциала управления. Подобный подход позволяет исключить дублирование в использовании различных ресурсов: материальных, финансовых, информационных и т. д.

Таким образом, изменение содержания и структуры общественного развития обуславливает необходимость разработки инновационной концепции регионального управления. При этом основой концептуального подхода к развитию организационного потенциала регионального управления, на наш взгляд, должны стать требования, с одной стороны, отказа от устоявшихся стереотипов управления, устаревших, морально изношенных структур, форм взаимодействия с субъектами хозяйствования, а с другой – широкого вовлечения прогрессивных управленческих технологий.

Ссылки:

1. Атаманчук Г.В. Модернизация государственного управления (теоретико-методологические основания). М., 2001. С. 11.
2. Волков О.И., Складченко В.К. Экономика предприятия : курс лекций. М., 2006. 280 с. [Электронный ресурс]. URL: http://interservis.info/lib/i7/14_2.html (дата обращения: 14.10.2014).
3. Ахтариева Л.Г. Экономические проблемы регионов и отраслевых комплексов // Проблемы современной экономики. 2012. № 1 (41) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=3969> (дата обращения: 20.10.2014).

References:

1. Atamanchuk, GV 2001, *Modernization of Public Administration (theoretical and methodological bases)*, Moscow, p. 11.
2. Volkov, OI & Skliarenko, VK 2006, *Economy of the enterprise: a course of lectures*, Moscow, 280 p., retrieved 14 October 2014, <http://interservis.info/lib/i7/14_2.html>.
3. Ahtarieva, LG 2012, 'Economic problems of the regions and industry complexes', *Problems of modern economy*, no. 1 (41), retrieved 20 October 2014, <<http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=3969>>.