

О модели рейтинга управленческого потенциала субъектов РФ



Подольский Д. А.
Кандидат психологических наук,
доцент Национального
исследовательского университета
«Высшая школа экономики», Москва

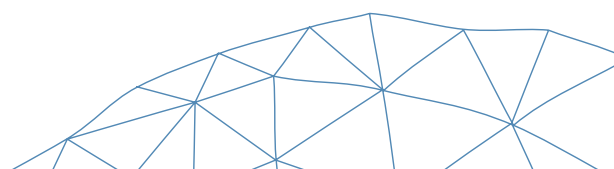
E- mail: podolskiy-da@yandex.ru

Аннотация

В статье обосновывается модель рейтинга управленческого потенциала субъектов РФ. Дается история составления рейтингов, характеризуются теоретические основы модели рейтинга управленческого потенциала, базирующейся на позиции, что соотношение лидерской, менеджерской и экспертной составляющих рассматриваемого региона с неким эталонным значением для высшего, среднего или базового уровня управления может показать выраженность на уровне конкретного региона готовности к решению соответствующих задач. Приводятся результаты реализации модели в реальной практике.

Ключевые слова

• государственные гражданские служащие • модель • рейтинг • управленческий потенциал • субъекты РФ •



В рамках НИР «Разработка комплексной системы формализованных и личностно-ориентированных показателей оценки эффективности кадровой работы на государственной гражданской и муниципальной службе в субъектах Российской Федерации» была обоснована модель рейтинга управленческого потенциала субъектов РФ.

Разработчики исходили из того, что рейтинг является незаменимым средством, позволяющим объективно оценить и сопоставить управленческий потенциал субъектов РФ. Современные рейтинги изначально служили для потенциальных инвесторов инструментом, позволяющим выбрать объект, в который выгоднее всего вложить свои средства. Для этого составлением рейтингов занимаются специальные компании, специализирующиеся на услугах их составления и публикации в публичном пространстве. Часть современных фирм, специализирующихся на оценке, появились на рынке в середине XIX - начале XX века и уже составили многочисленное количество рейтингов различных стран и организаций. В качестве примера можно привести агентство «S&P», которое появилось на рынке в 1860 г. и уже на конец 1999, по обнародованным им данным, было составлено почти тридцать тысяч рейтингов. На сегодняшний день рейтинговый метод настолько распространен, что на международном рынке без него сложно представить работу практически любой организации, от частных до государственных. Государство в равной степени как частные компании заинтересовано в построении рейтингов, в частности рейтинга субъектов РФ.

При составлении рейтинга управленческого потенциала субъектов РФ мы основываемся на подходе, разработанным Ю.В.Синягиным, в соответствии с которым целесообразно разделять лидерскую, менеджерскую и экспертную составляющие управленческой готовности. С нашей точки зрения обобщенный рейтинг субъектов РФ может включать в себя три указанных показателя, поскольку они характеризуют по сути различные стороны управленческой деятельности. В рамках составления рейтинга управленческого потенциала субъектов РФ можно выделить два различных подхода.

Первый подход подразумевает составление рейтинга на основе суммы значений по исследуемым показателям. Преимуществом данного подхода является его простота. При этом важно отметить, что полученное путем суммирования значений по менеджерской, лидерской и экспертной составляющей значение рейтинга не отражает специфику управленческой компетентности характерную для каждого региона в отдельности.

Второй подход подразумевает составление рейтинга на основе использования научно-обоснованных данных в части сочетания указанных компонентов готовности для решения отдельных задач Ю.В.Синягиным были получены данные о соотношении лидерской, менеджерской и экспертной составляющих характерных для различных уровней управления: высшего, среднего и базового. Можно предположить, что каждый из указанных уровней управления характеризуется специфическими задачами, которые необходимо реализовывать на уровне отдельного региона. Так, высший уровень управления предполагает необходимость решения стратегических задач. Средний уровень управления чаще обеспечивает тактику реализации поставленных целей и отвечает за устойчивость системы в целом. Базовый уровень управления предполагает фокус на решении операционных задач. В этой связи близость соотношения лидерской, менеджерской и экспертной составляющих рассматриваемого региона с неким эталонным значением для высшего, среднего или базового уровня управления может показать выраженность на уровне конкретного региона готовности к решению соответствующих задач.

В настоящее время для оценки эффективности кадровой работы используется достаточно формализованная система показателей, не позволяющая проводить комплексную сопоставительную оценку реальной эффективности кадровой работы, а также не позволяющую описать личностно-профессиональный и управленческий потенциал государственных служащих как ключевой результат деятельности кадровых служб. В рамках разработанной модели рейтинга управленческого потенциала субъектов РФ были введены личностно-ориентированные показатели, (Ю.В. Синягин, Д.А. Подольский и др.) увязывающие между собой индивидуальные ресурсы управленческой деятельности руководителя, механизмы управленческой деятельности, основанные на работе с упомянутыми ресурсами, культурой и ценностями организации как результирующим вектором индивидуального и коллективного взаимодействия в организации и внешнего окружения. При этом если формализованные показатели отражают скорее процессный характер деятельности по управлению кадрами, то личностно-ориентированные показатели отражают целевой результат данной работы. Соответственно под эффективностью кадро-

вой работы в рамках модели понимается как качество процессов, так и результат кадровой работы т.е. формирование необходимого управленческого потенциала и управленческой готовности, обеспечивающей эффективную реализацию задач государственной гражданской и муниципальной службы.

Современная государственная гражданская служба должна быть открытой, конкурентоспособной и престижной, ориентированной на результативную деятельность государственных гражданских служащих по обеспечению исполнения полномочий государственных органов. Обеспечить подобное целевое состояние государственной гражданской службы возможно только в случае повышения эффективности управления кадрами. Большое значение в этом имеют показатели, касающиеся оценки эффективности деятельности кадровых служб на государственной службе, а также показатели, позволяющие оценить личностные успехи и фиксирующие личностно-профессиональные достижения.

Апробация модели рейтинга регионов, основанной на измерении личностно-ориентированных показателей показала, например, что Томская, Астраханская и Белгородская области имеют высокие показатели по разработанным индикаторам.

Предложенная модель позволила создать информационную базу управленческого потенциала субъектов РФ.

Список использованной литературы:

1. Синягин Ю.В. Оценка личности: ресурсный и компетентностный подходы // Проблемы педагогики и психологии. Научное периодическое издание межвузовского консорциума, выпуск 2. Армянский государственный педагогический университет имени Хачатура Абовяна, 2014, 192 с. С.85-93.
2. Sinyagin Y.V. Organizational and Team Behaviour and Individual Career Strategies - Man In India, 97 (02) : 1-11 2017.- С. 98-105.
3. Чирковская Е.Г. Субъективно значимые факторы успеха руководителей системы государственного управления.- Образование личности.- 2017. - С. 72-76.
4. Шебураков И.Б. Организационно-личностная идентичность профессионала как фактор результативности его деятельности// Управление и экономика: опыт, традиции, инновации. Материалы научно-практической конференции (г. Вологда, 9-10 апреля 2010г.). – Вологда: Легия, 2010. – С. 213-223.

About the model of rating of management potential of subjects of the Russian Federation

Podolskiy D.A.

Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor HSE, Moscow

E-mail: podolskiy-da@ranepa.ru

Abstract

The article substantiates the model of rating of management potential of subjects of the Russian Federation. The history of the ratings is given, the theoretical basis of the model of the rating of the management potential based on the position that the ratio of leadership, management and expert components of the region with a certain reference value for the highest, middle or basic level of management can show the intensity at the level of a particular region of readiness to solve the relevant problems. The results of the model implementation in real practice are presented.

Key words

• civil servants • model • rating • management potential • constituent entities of the Russian Federation •

References

1. Sinyagin, Y.V. Personal assessment: resource and competence approaches // Problems of pedagogy and psychology. Scientific periodical of the interuniversity consortium, issue 2. Armenian State Pedagogical University after Khachatur Abovyan, 2014, 192 pp. p.85-93.
2. Sinyagin Y.V. Organizational and Team Behaviour and Individual Career Strategies - Man In India, 97 (02): 1-11 2017.-p. 98-105.
3. Chirkovskaya E.G., Subjectively Significant Factors of Success of Public Administration Managers, - Personal Education, 2017. - p. 72-76.
4. Sheburakov I.B., Organizational and Personal Identity of a Professional as a Factor of Effectiveness of His Activity // Management and Economics: Experience, Traditions, Innovations. Materials of the scientific-practical conference (Vologda, April 9-10, 2010). - Vologda: Legia, 2010. – p. 213-223.