Автор: admin 02.07.2010 04:08 -

Совместное использование методов математического моделирования и прикладной соционики в оценке эффективности регионального и муниципального управления

В докладе освещаются вопросы совместного использования методов математического моделирования и методов психолого-соционического исследования в оценке эффективности функционирования организационных структур, которые могут использоваться в оценке эффективности систем регионального и муниципального управления.

Современные тенденции развития общества актуализируют перед организациями государственного и общественного сектора задачи, в решении которых им все больше приходится ориентироваться на передовые технологии менеджмента, доказавшие свою результативность в коммерческой сфере. В числе этих тенденций: возрастание сложности и объема решаемых задач при повышении требований к эффективности расходования бюджетных средств, процессы приватизации и разгосударствления, в результате которых разрушается монополия на предоставление услуг населению и бизнесу, общий курс государства на трансформацию командно-административных методов в преимущественно экономические [1].

Однако реализация этих задач на практике сталкивается с рядом трудностей, имеющих как объективные, так и субъективные причины. Объективные причины связаны, прежде всего, с объективными различиями в условиях функционирования сфер государственного управления и частного бизнеса, затрудняющих перенос эффективных управленческих технологий из одной сферы в другую без соответствующей адаптации. Основное различие в этих условиях состоит в том, что организации государственного сектора в большинстве своем не поставлены в условия жесткой конкуренции за потребителя своих услуг и, соответственно, недостаточно мотивированы к повышению эффективности методов управления, направленных на улучшение качества этих услуг.

Субъективные причины проблем внедрения передовых технологий менеджмента связаны здесь с инерционностью устоявшихся моделей управления на местном уровне, характеризующихся устойчивыми тенденциями в подборе персонала и командообразовании, которые и определяют, в конечном счете, эффективность систем регионального и муниципального управления, формируя негласную корпоративную культуру и общественный имидж организации.

## Оценка эффективности регионального и муниципального управления

Автор: admin 02.07.2010 04:08 -

Специфика этих кадровых тенденций в регионах зачастую не только не способствует реализации соответствующих духу времени социально-экономических преобразований, но и прямо противоречит им, проявляясь в скрытом или явном сопротивлении изменениям и инновациям, злоупотреблениях полномочиями, пресловутых «перегибах на местах». Здесь порой настолько сильны традиции чиновничьего бюрократизма, что для их описания по-прежнему более выразителен язык Гоголя и Салтыкова-Щедрина, чем язык современного менеджмента. Как следствие " социальное недовольство, дискредитация государственной власти на местном уровне [3]. Это еще раз подтверждает все возрастающую актуальность внедрения в практике регионального и муниципального управления последних достижений современного менеджмента, способных повысить эффективность функционирования правительственных организаций.

При этом особенно очевидна роль человеческого ресурса в создании и поддержании описанной выше ситуации, а это, в свою очередь, подчеркивает актуальность использования в этой сфере методов социально-психологических исследований для оценки эффективности сложившихся моделей управления и их оптимизации. В числе таких методов все большее применение в практике управленческого консультирования находят методы прикладной соционики "нового направления в психологии, которое опирается на целостное восприятие изучаемого феномена, достигаемое за счёт синтеза идей психологии, нейрофизиологии, кибернетики и теории информации [2, 5]. Такой междисциплинарный подход позволяет анализировать как индивидуальную, так и групповую эффективность кадрового ресурса организации, а также оптимизировать информационный обмен между её структурными элементами и работниками.

Опыт проведения психолого-соционических исследований, накопленный в Ивановском Консалтинговом центре «Выбор» (в том числе "в муниципальных организациях), позволяет сделать вывод, что описанные выше проблемы «пробуксовки» внедрения инновационных управленческих технологий в государственном секторе имеют ту же природу, что и проблемы низкой мотивации наемного персонала в коммерческих организациях. Речь в большинстве случаев идет о последствиях комплектования команд по родственным и дружеским связям, что проявляется в соответствующем отношении к работе (выбранной не по «призванию», т.е. в отсутствие достаточных врожденных качеств и соответствующей мотивации к ее выполнению), к конечному потребителю, к руководству, к инициативам «сверху» по обучению и развитию, к ответственности за репутацию представляемой власти.

Другой негативной стороной такого комплектования команд является игнорирование

## Оценка эффективности регионального и муниципального управления

Автор: admin 02.07.2010 04:08 -

объективных закономерностей психологической совместимости людей, от чьих слаженных взаимодействий зависит конечная эффективность организации. Между тем, от этих не учитываемых закономерностей напрямую зависит низкая продуктивность информационных связей в организации, выливающаяся, в конечном счете, в пресловутую «волокиту», чрезмерное раздувание штатов, поддержание нездоровой атмосферы внутренней конкуренции с перекидыванием ответственности между сотрудниками и подразделениями и т.д.

Исследование организаций методом соционического анализа позволяет диагностировать «узкие места» таких структур, разрабатывать рекомендации как по оптимизации уже сложившихся команд, так и по формированию " новых.

Описываемые с помощью этих методов модели организаций (как структур, состоящих из конкретных людей, связанных конкретными взаимоотношениями) позволяют учитывать такие показатели эффективности организации, которые не могут быть учтены средствами типовых моделей, описанных в литературе по менеджменту. В их числе:

- показатели индивидуальной эффективности сотрудников, как носителей типовых личностных черт, определяемых их типом информационного метаболизма, в сочетании с оценкой эффективности сложившегося стиля управления и систем мотивации,
- показатели групповой эффективности, определяемой комбинациями личностных особенностей членов команды и складывающихся между ними отношений,
- показатели эффективности информационного обмена и внутригруппового взаимодействия и т.д.

На рис. 1 показан общий алгоритм проведения психолого-соционического исследования.

Автор: admin 02.07.2010 04:08 -

