

## **МОДЕЛЬ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРИНИМАЕМЫХ РУКОВОДСТВОМ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ**

Рынок ставит организацию в новые отношения с государственными органами, с производственными и другими партнерами по бизнесу, непосредственно с работниками. Устанавливаются новые экономические и правовые регуляторы, меняются отношения между руководителем и подчиненными, между работниками внутри организации. Особое внимание уделяется стилям руководства, поскольку руководитель является связующим звеном между всеми членами коллектива. Что же касается государственного и муниципального управления, то целесообразно утверждать, о том, что руководитель задает векторы развития территории, формирует общественное мнение о структуре, деятельности государственной власти и общем имидже управляющего звена. Общественное мнение, в свою очередь, обеспечивает поддержку государственного аппарата управления, увеличивая уровень эффективности деятельности госструктур.

Вопрос применения стилей руководства в различных структурах исследован многими учеными, однако тема влияния стиля руководства на эффективность управления остается актуальной. Данной проблемой занимались В. Врум, В. В. Травин, Д. МакГрегор, И. К. Адизес, К. Бланшард, К. Левин, Р. Лайкерт, Р. Манн, Р. Саттон и другие.

В условиях сильной конкурентной обстановки и стремительно изменяющейся ситуации компаниям приходится не только фокусировать внимание на внутреннем положении вещей, но и разрабатывать долгосрочную политику поведения, которая помогала бы им успевать за переменами. Стиль руководства определяет формирование командного духа и корпоративной культуры, как на предприятии, так и в органах государственной власти, поскольку руководитель — центральное звено власти, через которое проходят коммуникационные процессы, протекающие в коллективе [1–3]. Взаимодействие руководителя с коллективом предполагает выполнение ряда задач.

Выделяют 3 основных стиля руководства:

1. Авторитарный или автократический.
2. Демократический.
3. Либеральный [1, 2].

Целесообразно отметить следующее: наличие у руководителя конкретного стиля руководства в чистом виде невозможно. Как правило, у одного руководителя наблюдается сочетание нескольких стилей руководства с разной степенью выраженности.

В современном государственном управлении наблюдается навязанное преобладание авторитарного стиля руководства, как по отношению к подчиненным, так и в отношении граждан проживающих на подконтрольной руководителю (Глава, мэр) территории (города, округа), что приводит к возникновению непонимания между гражданами и руководством, которое можно представить в виде «информационного барьера».

Информационный барьер, возникает в следствии «отдаления» власти от народа.

Следовательно, решения касаемые проблемных вопросов, поступающих от жителей города (округа), принимаются под воздействием «информационного барьера», то есть, той самой разницы в удовлетворении нужд и потребностей и очень часто не оправдывают ожидания обратившихся. Предлагается представить описанную разницу в виде зависимости, описываемой уравнением, которое покажет тенденцию к возрастанию или убыванию одной переменной при возрастании или убывании другой переменной) и применять предложенную модель оценки эффективности, «приближенности» принятых руководством решений на практике в деятельности органов государственной власти и местного самоуправления.

$$x = (b + y) \cdot a, \quad (1)$$

где  $x$  — эффективность, «приближенность» принятых руководителем решений к «входящей» информации, то есть жалоб и проблем от жителей города;  
 $b$  — количество возможностей для внесения собственных предложений, идей, решений проблемных вопросов;  
 $y$  — количеством проведенных руководством встреч и совещаний в формате открытого диалога непосредственно с жителями города;  
 $a$  — стиль применяемого на практике руководства, который выражается следующими значениями коэффициентов (табл. 1):

Таблица 1 — Значения коэффициентов в зависимости от применяемого стиля руководства в органах государственной власти и местного самоуправления\*

Стиль руководства	Коэффициент
Авторитарный	0,3
Демократический	0,5
Либеральный	0,2

\*Предложено авторами.

Данные значения коэффициентов выведены на основе практического наблюдения и собственных выводов авторов об эффективности применения того или иного стиля руководства в органах государственной власти и местного самоуправления, так применение авторитарного стиля руководства в современном мире максимально отдаляет руководителя от жителей, поскольку, исходя из характеристик авторитарного стиля руководства, руководитель принимает решения самостоятельно, зачастую не прислушиваясь к мнению окружающих. Применение либерального стиля руководства сравнимо с анархизмом, объекту управления, для поддержания и сохранения порядка необходимо находится под контролем. Демократический стиль руководства сочетает в себе положительные аспекты как либерального, так и авторитарного стилей, а именно: объект управления находится под контролем власти, принимая участие в процессах управления государством, принятые решения в максимальной степени учитывают потребности граждан, следовательно — описанный выше «разрыв» между высшим и низшим классом общества существенно сокращается.

Проживающие на территории города люди могут внести предложения несколькими способами:

1. Через официальный сайт Администрации, с использованием интернет ресурса. Воспользоваться интернетом сегодня, к сожалению, могут не все категории граждан, так лица, подпадающие под категорию «лица в преклонном возрасте», как правило, не имеют доступа к интернету и пользуются наиболее понятными и доступными для них способами — обращение в письменном виде.

2. Создание «ящиков» и анкет для внесения предложений или обращений с проблемными вопросами. Ввиду того, что многие граждане преклонного возраста являются маломобильными, следует вывод: чем больше количество мест (государственных и общеобразовательных, культурных учреждений) будут оборудованы «ящиками» и анкетами для внесения предложений, тем большее количество граждан смогут ими воспользоваться, как следствие — количество обратной связи (в виде предложений, идей и жалоб) от граждан, которые получают органы власти и местного самоуправления — возрастет. Особое внимание следует уделить оснащённости почтовых отделений, поликлиник и больниц, поскольку именно эти учреждения являются наиболее посещаемыми местами для лиц преклонного возраста.

Таким образом, за единицу значения ( $b$ ) будет приниматься количество оборудованных учреждений с учетом технических возможностей (то есть возможности оставить свое предложение, отзыв или идею на сайте Администрации города). Например, количество оборудованных мест для внесения предложений в письменном виде составляет 13, количество интернет возможностей 1 (сайт Администрации города Алчевска), итого показатель ( $b$ ) составляет 14 единиц.

Значение показателя ( $y$ ) выражается количеством проведенных руководством встреч и совещаний в формате открытого диалога непосредственно с жителями города. Целесообразной те-

матикой проведения встреч и совещаний является тематика рассмотрения и дополнительного сбора проблемных вопросов, идей и предложений от жителей города. Цель проведения встреч и совещаний — не только сбор идей, проблем и предложений, но и получение от жителей «живой» обратной связи, которая не прошла через определенное количество подчиненных руководителя, а получена в ходе прямого диалога. Например, количество проведенных руководителем встреч и совещаний с жителями города составляет 13, соответственно значение показателя (у) составляет 13.

Данные по представленному выше уравнению целесообразно рассчитывать ежеквартально (каждые 3 месяца), что позволит определить значение показателя в динамике. В качестве примера просчитаем эффективность, «приближенность» принятых руководителем решений к «входящей» информации по каждому из значений коэффициента (а).

Пример 1. Преобладающий стиль руководства — авторитарный. Количество оборудованных мест для сбора идей и предложений, исходя из специфики авторитарного стиля руководства, возьмем ниже, чем при демократическом и либеральном стилях и закрепим на уровне — 7. Количество проводимых с жителями встреч и совещаний аналогичным образом возьмем на порядок ниже, по сравнению с демократическим и либеральными стилями и закрепим на уровне 6. Значение коэффициента (а) составляет 0,3. Проведем расчет, согласно уравнению:  $X = (7 + 6) \cdot 0,3 = 3,9$ .

Пример 2. Преобладающий стиль руководства — демократический. Значение коэффициента (а) составляет 0,5. Количество оборудованных мест для сбора идей и предложений, исходя из специфики демократического стиля руководства, возьмем выше, чем при авторитарном, но ниже, чем при либеральном, аналогичным образом поступим с количеством проводимых встреч и совещаний и закрепим данные показатели на уровне 13 и 10. Проведем расчет, согласно уравнению:  $x = (10 + 13) \cdot 0,5 = 11,5$ .

Пример 3. Преобладающий стиль руководства — либеральный.

Количество оборудованных мест для сбора идей и предложений, исходя из специфики либерального стиля руководства возьмем выше, чем при демократическом, аналогичным образом поступим с количеством проводимых встреч и совещаний и закрепим данные показатели на уровне 15 и 15. Проведем расчет, согласно уравнению:  $x = (15 + 15) \cdot 0,2 = 6$ .

В результате проведенных расчетов, с учетом характеристики и специфики различных стилей руководства, демократический стиль руководства получил максимальную оценку.

Навязчивое преобладание авторитарного стиля в современном государственном управлении приводит к возникновению непонимания между гражданами и руководством, так называемому «информационному барьеру», за которым следует рост социальной напряженности в обществе, возрастание уровня недовольства стоящими у власти людьми.

С целью решения выделенной проблемы предложено введение в практическое применение модели просчета эффективности, «приближенности» принятых управленческих решений по отношению к входящей информации, то есть просьб, жалоб, обращений и идей от жителей города. В ходе разработки модели, для сокращения существующего разрыва между обществом и властью предложено рассмотреть возможность оборудования государственных, общеобразовательных учреждений, учреждений культуры пунктами сбора идей, жалоб и предложений от жителей города.

#### Список источников

1. Кузнецов И. Н. Эффективный руководитель : учебно-практическое пособие. М. : Дашков и К°, 2012. 596 с.

2. Манушина А. Ю., Чаусов Н. Ю. Стиль руководства и его влияние на эффективность управленческой деятельности // Гуманитарные научные исследования. 2018. № 1. URL: <https://human.snauka.ru/2018/01/24777>.

3. Севостьянова Н. С., Кисловец О. В. Влияние стиля руководства на развитие организации // Экономика и современный менеджмент: теория и практика. 2016. № 4 (58). С. 120–124. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-stilya-rukovodstva-na-razvitie-organizatsii>.