

## УПРАВЛЕНИЕ ИМЕЕТ ЗНАЧЕНИЕ, ИЛИ НАЦИОНАЛЬНЫЕ «БОЛЕЗНИ» РОССИЙСКОЙ МОДЕЛИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Макогонова Н.В.

Факультет государственного управления МГУ имени М.В.Ломоносова, Россия, 119992,  
Москва, Ломоносовский проспект, д. 27, корп. 4, +7 (965) 363-49-05,  
N.Makogonova@gmail.com

В рамках экспертно-аналитического исследования «Индикаторы здорового администрирования» (Indicators of Healthy Governance, далее – Индикаторы, IHG Research) приняло участие 7642 респондента со времени его инициации в 2017 году. Целевые участники IHG Research: (а) руководители структур; (б) руководители функц. и (или) структурных подразделений; (в) помощники (советники) руководителей и (г) специалисты. Геогр. охват второй «волны» Индикаторов, далее - IHG2018/19, 2nd Research: 68 субъектов Российской Федерации и 7 иностранных государств. Оговоримся, набор имеющихся данных по результатам исследования IHG2018/19, 2nd Research в достаточной мере позволяет оперировать статистически подтвержденными зависимостями для респондентов *российского* государственного и окологосударственного сектора, исключая при этом коммерческий и некоммерческий сектор, по большому счету. Уточним, на момент закрытия сбора ответов в IHG2018/19, 2nd Research приняло участие 7146 респондентов (N=7146).

Согласно полученным ответам, респонденты выделяют *пять* высокорейтинговых проблем управления, *три* из которых *одновременно наблюдаются* как в государственном (РА), так и в коммерческом (БА) и некоммерческом секторах (Non-BA) с разницей только в процентном выражении и *две* проблемы управления, которые поменялись местами, но с очень небольшим отрывом. Итак, национальный рейтинг проблем управления по результатам IHG2018/19, 2nd Research: (1) чрезмерная перегруженность работами по подготовке отчетной документации (*свыше* 67 % и 46 % соответственно, или  $N_{РА}=4541$ ;  $N_{БА}+N_{Non-BA}=182$ ); (2) низкая результативность сотрудников из-за недостаточной мотивации (*почти* 42 % и *свыше* 35 % соответственно, или  $N_{РА}=2827$ ;  $N_{БА}+N_{Non-BA}=138$ ); (3) нарушение принципа профессионализма при назначении на руководящие должности (*свыше* 21 % и 22 % соответственно, или  $N_{РА}=1447$ ;  $N_{БА}+N_{Non-BA}=88$ ); (4) слабое информационное обеспечение административных процессов (*свыше* 17 % и *почти* 20 % соответственно, или  $N_{РА}=1185$ ;  $N_{БА}+N_{Non-BA}=78$ ); (5) недостаточный уровень и динамика внедрения перспективных управленческих инноваций (*свыше* 16 % и 21 % соответственно, или  $N_{РА}=1115$ ;  $N_{БА}+N_{Non-BA}=83$ ).

В целях снижения остроты вышеуказанных проблем управления руководителям **рекомендуется** учесть при разработке программ по совершенствованию систем внутреннего контроля и управления делать акценты для *организаций всех секторов* на механизмах и инструментах: во-первых, обеспечивающих снижение нагрузки по подготовке отчетной документации; во-вторых, повышающих мотивацию и, в-третьих, обеспечивающих соблюдение принципа профессионализма при назначении на руководящие должности. Результаты IHG2018/19, 2nd Research опубликованы: <https://www.lomonosov-research.com>.