
КОРПОРАТИВНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ

Г.Х. Азашиков

Кафедра государственного и муниципального управления
Майкопский государственный технологический университет
ул. Первомайская, 191, Майкоп, Республика Адыгея, Россия, 385000

В условиях кризиса особую актуальность приобретают исследования новых методов развития местного самоуправления, благодаря которым потенциал местного сообщества может быть задействован для решения стоящих перед обществом проблем. В статье обосновывается возможность использования принципов корпоративного менеджмента для реализации этой цели.

Ключевые слова: корпоративный менеджмент, местное самоуправление, местное сообщество, управленческое воздействие.

На пути возрождения России, выхода ее из кризиса первоочередной задачей является подъем территорий, раскрепощение их жизненных сил при одновременном укреплении центра. Региональный фактор становится ныне одним из определяющих. Это объективная тенденция, которая проявляется через экономическое, социальное, культурное и политическое напряжение, конфронтацию и противостояние в системе федеративных отношений в России.

Управленческие ресурсы приобретают сегодня первостепенное значение и могут рассматриваться как приоритетные. Управленческие инновации, современные технологии управления в цивилизованном мире давно воспринимаются как основной источник прогресса и цивилизованного развития, особенно в периоды кризисов и обновления общественных систем. Обычно выдвигаются различного рода смелые управленческие проекты, программы, социальные технологии возрождения и развития, в том числе и региональные, которые уменьшают зависимость экономики регионов от сырьевых ресурсов, усиливают тенденцию структурной перестройки экономики и социальной инфраструктуры поселений.

Превращение регионов из объектов региональной политики в их активные субъекты не должно привести к распаду единой территории, преобладанию местных интересов над государственными. Необходимо сбалансировать развитие двух тенденций: тенденции децентрализации, стремления регионов к самостоятельности, самоуправлению и одновременно тенденции сохранения и укрепления центра, его ведущих позиций в государственном регулировании, т.е. централизации.

Важно изменить концептуальную схему развития, определить приоритеты. Во-первых, необходимо определить приоритетные зоны в регионах, первоочередные ресурсы. Они должны быть не только экономическими, но прежде всего социальными, интеллектуальными и научно-техническими. Во-вторых, важно наметить необходимые меры управленческого характера, направленные на преодоление результатов ущербной в прошлом политики, которая привела к оттоку населения из сел, средних и малых городов в крупные.

Сегодня снижение управляемости в регионах обусловлено следующими причинами:

- обострением социально-экономической ситуации в регионе (спад производства, инфляция, рост цен, падение жизненного уровня населения);
- отсутствием четкой федеральной политики в отношении перспектив экономического и социального развития регионов;
- ростом противоречий и напряженности на национально-этнической почве;
- конфликтами и противостоянием различных ветвей власти на федеральном уровне и связанными с этим непоследовательностью и противоречивостью принимаемых центром решений;
- невостребованностью культурного, научного и интеллектуального потенциалов регионов;
- отсутствием обоснованной системы обучения, подготовки, переподготовки и продвижения кадров всех уровней;
- слабым информационно-аналитическим обеспечением органов власти и управления всех уровней;
- недостаточной связью органов государственной власти и управления с органами местного самоуправления;
- отсутствием четкого разделения функций управления между центром и регионами, недостаточная регламентация прав и обязанностей между уровнями власти.

Повышение управленческого статуса регионов возможно при выравнивании прав всех субъектов Федерации (республик, краев, областей), а также при наличии перспективной структуры управления и целесообразной кадровой политики.

Назовем общие предпосылки создания качественно новых организационных структур:

- радикальное преобразование производственного аппарата на основе научных достижений и новой техники (технологии), позволяющее оптимизировать структурную политику в регионах и в стране в целом, создавать режим благоприятствования технологической революции;
- человек со всеми его запросами становится главной целью современного общества. Его быт, материальное благополучие, здоровье, духовные запросы — тот общественный индикатор, с помощью которого определяются направления инвестиционной, социальной, экономической и научно-технической политики;
- демократизация производства и управления становится главным требованием на пути возрождения регионов. Свобода предпринимательства, развитие самоуправленческих структур и желание огромного количества субъектов собственности внести в процесс производства и управления качественно новые мотивы деятельности — закономерность общественного развития территорий.

Расширение экономической самостоятельности регионов на основе перераспределения управленческих функций предполагает выделение сферы совместного ведения федеральных и региональных структур управления и сферы деятельности территориальных органов управления, включая функции, характерные для местного самоуправления.

Исследование ситуации в регионах показывает низкий информационно-аналитический потенциал регионального государственного управления, его консерватизм, профессиональную неподготовленность управленцев к решению стратегических и тактических вопросов. Из механизма управления исключены методы социальной и экономической диагностики, наукоемкие технологии, экспертные оценки и т.п. — все, что способно улучшить ситуацию.

К числу факторов, тормозящих устойчивое развитие регионов, относятся низкий профессиональный уровень управленческих кадров, неотлаженный механизм использования его потенциала, который характеризуется во многом слабой системой обучения, подбора и расстановки управленческих кадров [4].

Стало очевидным, что хозяйственная жизнь в регионе и местном сообществе, многообразная жизнедеятельность проживающих здесь людей не может регулироваться только сверху. Главная задача центрального управления — не мешать регионам и местным сообществам развивать местное хозяйство, создавать условия и систему мотивации для налаживания социальных связей, улучшения самочувствия людей, их психического и физического здоровья, что в конечном счете решают сами местные жители с помощью региональных и муниципальных менеджеров [5].

Возрождение местного хозяйства, социальных связей, культуры, формирование чувства малой родины, любви к своему краю — центральное звено в концепции корпоратизма, идеологии корпоративного управления.

Известно, что главное для любого города — это его жители. Поэтому, какими бы ни были план стратегического развития и маркетинговый проект города, определять их успех будут горожане — их поведение, степень понимания задач проектов и вовлеченности в соответствующие мероприятия. Недостаточно просто придумать новый имидж города или разработать план его стратегического развития, «спустив их сверху», надо еще и вдохновить этими идеями местное сообщество, помочь людям вжиться в новую роль. Задача очень непростая в нынешних российских условиях, когда население в основной своей массе отличается социальной пассивностью и инертностью, когда городских сообществ как таковых в городах еще не существует. Однако эта задача все же решается [1. С. 67].

Пока, как показывают исследования, местные органы власти в России не способны управлять общественными делами в интересах населения в рамках закона и под свою ответственность. Для этого отсутствует материально-финансовая база, гарантирующая минимальные стандарты, соразмерность полномочий местного самоуправления ресурсам, и главное — нет профессиональных мастеров регионального и муниципального управления. Поэтому пришло время «тиражировать» не лозунги и проекты хороших систем на бумаге, а специалистов, обладающих корпоративным мышлением, — муниципальных менеджеров [3].

Чтобы каждый человек был субъектом управления, участвовал в делах общества и стал активным носителем права и политических отношений, он прежде всего должен стать сознательным его членом. Именно отсюда и начинается реализация его гражданских прав, прав на совместное владение и распоряжение собственностью, на удовлетворение своих коренных жизненных интересов.

Решение этой задачи, как показывает мировой опыт, невозможно без совершенствования всей системы управления в местном сообществе на основе принципов корпоративного менеджмента и профессиональной подготовки кадров.

Корпоративный менеджмент — это особый тип профессиональной деятельности, объектом которой являются социально-экономические отношения, а методом их реализации — корпоративный тип экономики и соответствующей системы знаний. Цель корпоративного менеджмента — налаживание партнерских отношений между всеми субъектами корпоративного процесса, в том числе населения и частного капитала; организация защиты социально-экономических интересов жителей на всех уровнях социальной организации, прежде всего в местных сообществах и трудовых ассоциациях. Главный принцип корпоративного менеджмента — привлечение самих граждан к финансированию программ развития территории, эффективному использованию местных ресурсов и формированию местной социально-экономической инфраструктуры.

Примером реализации концепции корпоративного менеджмента может послужить вовлеченность местного сообщества в разработку стратегического плана развития города. Основой для организации общественного участия населения в разработке и реализации стратегического плана выступает понятие «социальный потенциал» или «социальный капитал» города. Опыт стратегического планирования убедительно показывает значимость учета человеческого фактора для успешного городского развития. Стратегическим потенциалом развития города выступают в этом случае не столько природные и экономические ресурсы, сколько человеческая деятельность по превращению этих ресурсов в конкурентные преимущества города. Это значит, что успешность развития города зависит, с одной стороны, от полноты раскрытия личностных возможностей горожан, а с другой — от социальной направленности реализации этих возможностей.

Понятие «социальный потенциал» отражает степень готовности горожан увязывать и согласовывать свои личные цели, планы, инициативы с перспективами развития своего города. Каждый горожанин в той или иной степени обладает определенными ресурсами (время, деньги, оборудование, личное время, энтузиазм и т.д.), которые актуализируются в процессе самореализации личности. Социальный потенциал города — это готовность горожан к добровольному объединению своих гражданских, интеллектуальных и профессиональных ресурсов для достижения значимых для города и каждого горожанина целей.

Готовность горожан принять личное участие в решении городских проблем, в свою очередь, зависит от их мотивированности к участию в процессе принятия решений, касающихся перспектив развития города, с одной стороны, и от сформированности умений компетентно принимать участие в разработке и реализации этих решений — с другой. Появление этой готовности у горожан является результатом специально организованного, целенаправленного процесса ее формирования. Это процесс создания благоприятных условий в городе для проявления гражданской активности, а также обучение горожан формам проявления такой готовности [2].

Территории должны использовать свое конституционное право на возрождение местного самоуправления как ключевого средства формирования полноценной среды обитания на профессиональной основе. Только через компетентное самоуправление в муниципальных образованиях, организацию современного корпоративного менеджмента возможно создание и разумное использование ресурсной базы, других механизмов развития территорий, более справедливое владение муниципальной собственностью, прямое участие каждого жителя в формировании благоприятного социального и образовательного пространства. Решение этих задач приближает к выявлению ресурсного обеспечения местного самоуправления, определению стратегии и приоритетов, что, в свою очередь, дает основания для более обстоятельного изучения механизма его правового регулирования.

Мировой опыт корпоративного общественного развития показывает, что главным в избавлении развитых стран от бедности стало не само по себе процветание капитализма, а изменение мышления политиков, инженеров, юристов, педагогов, и прежде всего менеджеров. Именно знание, умение, желание и возможности специалистов, а также избранных и назначенных руководителей эффективно осуществлять менеджмент определяют темпы социально-экономического развития территорий и регионов, оптимальный путь использования всех видов ресурсов. Базовый фактор в развитии экономики — темпы, которыми осуществляется подготовка специалистов, имеющих современное образование, обладающих воображением, теоретическим и аналитическим мастерством. Сегодня в развитых странах профессионал — это результат очень серьезных инвестиций.

Профессионалом является тот, кто имеет достаточный потенциал для самореализации. Компетентностью обладает только конструктивная личность, формулы ее жизнедеятельности: «Я знаю», «Я умею», «Я желаю», «Я могу». Поэтому подготовка на местах команд профессиональных управленцев (региональных и муниципальных менеджеров) — одно из важнейших стратегических условий совершенствования практики российского управления.

Сотни муниципальных университетов на Западе заняты изучением местных проблем и подготовкой специалистов для управления местным хозяйством, муниципальными и региональными процессами: социальными, политическими, духовно-культурными, экологическими, изменения в которых в силу местной специфики совсем не похожи на те изменения, которые происходят в стране в целом.

Кадровая политика должна изменить вектор своего развития, диалектически объединив три уровня: федеральный, региональный и местный. Кадровая политика на местном уровне становится приоритетной, здесь формируется муниципальная управленческая элита, профессионально грамотная, мотивированная и способная к сложному виду современной деятельности — управлению. Как показывает мировой опыт, оздоровление кадровой политики началось с «низших этажей управления», формирования института муниципального менеджмента, когда в сферу управления в массе своей пришли творчески одержимые люди, получили хорошее управленческое образование, инновационный управленческий опыт и только затем пополнили «высшие этажи управления».

ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Визгалов Д.В.* Маркетинг города. — М., 2008.
- [2] *Виноградов В.Н., Эрлих О.В.* Вовлечение общественности города в разработку и реализацию стратегического плана: теория, практика, технологии. — СПб., 2001.
- [3] *Иванов В.Н.* Устойчивое развитие в XXI веке: социально-технологическое обеспечение. — М., 2006.
- [4] Муниципальная кадровая политика: подготовка команд профессиональных региональных и муниципальных менеджеров / Под ред. В.Н. Иванова, С.Б. Мельникова, В.И. Патрушева. — М., 2006.
- [5] Муниципальный менеджмент / Под ред. В.Н. Иванова, С.Б. Мельникова. — М., 2003.

CORPORATE MANAGEMENT IN REGIONAL ECONOMY

G.H. Azashikov

State and Public Administration Chair
Maikop State University of Technology
Pervomayskaya str., 191, Maikop, Republic of Adygeya, Russia

The studies of the new methods of local self-government development facilitating local community resources' application toward the solution of the problems facing the society are gaining in importance against the backdrop of the crisis. The article provides the rationale for the potential application of corporate management principles to achieve the purpose involved.

Key words: corporate management, local self-government, local community, administrative influence.