

image not found or type unknown



В ходе исполнения своих административных функций, государственные учреждения региона перерабатывают большой массив информации, сформированный, как правило, на бумажных носителях

Работа с типовой административной (ТД) и кадровой (КД) документацией является неотъемлемой частью процесса администрирования документооборота муниципальных учреждений региона. Основная проблема, свойственная большинству бюрократических аппаратов регионов - это отсутствие системы контроля выдачи/возврата документации, позволяющей отслеживать сроки работы с документами. Возврат фиксируется постфактум. Документы возвращают пачками, просто складывая их в окно приёма документов. Создаются очереди на получение документов. Нередки случаи потери части листов документов или целиком. Практикуется частая передача документа между работниками без информирования архива. Как итог почти полное отсутствие контроля за документацией.

Актуальность внедрения информационных технологий в системе управления регионом заключается в следующем: государственные служащие аппарата главы администрации региона и подведомственные учреждения ежедневно сталкиваются с проблемой учета выдачи и возврата документации, и контроля сроков работы с ней. Документы передаются другим абонентам, без информирования архива. Документы теряются, много времени уходит на поиск. Никто не несет ответственность.

Современные экономические теории эффективного государственного управления базируются вокруг эффективного государственного менеджмента.

Имеет смысл также сделать акцент и на том, что проблематика эффективности в сфере управления всегда занимала особое место в научных исследованиях. К примеру, экономист, социолог и политолог В. Парето в модели Парето-эффективности уделял этому максимум внимания, концентрируя свои изыскания вокруг таких понятий и категорий, как «справедливо, похвально, желательно, нравственно необходимо» [4]. Таким образом, Парето-эффективность состоит в том, что общее (публичное) благо максимально при такой ситуации в экономике национальных государств, когда никто не может улучшить свое положение, не

ухудшая положение другого. По направленности (условиям) это: 1) эффективность производства; 2) эффективность в структуре воспроизводства благ; 3) эффективность в распределении благ.

Над теорией динамической эффективности работали Л. фон Мизес [5], Ф. фон Хайек [6] (австрийская школа). Весомый вклад в теорию динамической эффективности внес И. Кирцнер, который определил само понятие динамической эффективности как ценности и способности, стимулирующей бизнес (предпринимательство) порождать новое знание, о котором до этого никто не знал и которое полезно для всего общества. И. Кирцнер полагал, что аспект знания, который действительно критически важен для предпринимательства, это не столько содержательное знание рынка, сколько бдительность, знание о том, где искать [7]. Эффективность системы государственного управления логично рассматривать и через изучение качества институтов. В этой связи для понимания сущности эффективности в неоинституциональном разрезе Д. Норт предложил в научном дискурсе идею «адаптивной эффективности». Д. Норт отмечает, что «институты - это "правила игры" в обществе или, выражаясь более формально, созданные человеком ограничительные рамки» [7], которые организуют взаимоотношения между людьми. Следовательно, согласно автору, такие институты (правила игры) задают структуру побудительных мотивов.

Резюмируя сказанное, необходимо подчеркнуть особую важность экономической теории идею «адаптивной эффективности». Д. Норта ввиду быстроты происходящих изменений в мировой экономике, развития цифровизации и усиления роли ТНК.

Эффективность внедрения ИС в системе управления регионом выражается в снижении трудоемкости на поиск служебных документов в администрации региона и сокращение очередей на выдаче и возврате, а также повышение контроля при работе с административной документацией.

Изучение и проектирование сетевых структур информационной системы управления регионом может вестись в нескольких плоскостях (когнитивной, знаниевой, институциональной). В качестве основы мы используем общую модель (фреймворк) описания сетевой структуры Moller и Halinen [2], основанную на трёх уровнях (плоскостях) рассмотрения: контексте окружающей среды, контексте экосистемы и контексте актора.

Основные характеристики

- Сложность: типы акторов, ресурсов и активностей
- Новизна: доля новых акторов, ресурсов и активностей, уровень уникальности
- Вовлеченность: уровень связанности
- Динамика: темп изменений, количество создаваемых/модифицируемых ценностных систем

- Сложность целей и инновационность ценностных систем: радикальность и системность, автономность, последовательность
- Формирование сети и типы управления: от открытоко объединения до закрытых систем, от слабых до сильных связей, от гибкого управления до централизации.

- Позиция в сети, роли
- Ресурсы и возможности
- Опыт сетевой деятельности
- Цели участника

- Видение и смыслообразование: выработка смыслов, разработка приоритетов, концепции
- Мобилизация и создание точек притяжения: влияние, мотивация, легитимизация
- Разработка целей и организации: монтаж системы управления
- Эффект: разработка систем формирования ценности, рынок, производство и распределение
- Эффективность: координация, контроль качества и эффективности
- Поддержание сети

Уровень рассмотрения

Окружающая среда:
- уровень зрелости vs новизны;
- уровень институционализации
- Экосистемы и сети

Сеть
(Контекст экосистемы):
- Цели
- Системы ценности
-Расширение
-Организация
- Управление



Актор
(контекст конкретного участника сети)



Управленческая деятельность:
влияние,
оркестрирование,
управление

Рисунок 1 - Фреймворк сетевой структуры (по Moller) [2].

Тип сетевого объединения определяет инструменты его развития и стратегии поведения участников объединения. Так, открытые гибкие сети формируются обычно на ранних стадиях объединения, где требуются высокие когнитивные навыки: смыслообразование, видение, структурирование и очерчивание границ, проектирование. Им на смену приходят более закрытые, “сосредоточенные” системы, объединяющие лишь участников с требуемыми ресурсами или способных реализовать ценные для системы действия. Здесь, как отмечает Dagnino [3], возникает потребность в координированном управлении стратегической сетью, включая постановку совместных целей, определение ролей акторов и норм взаимодействия, принципов координации сети.

Анализ эволюции подходов к управлению развитием сетевых структур показывает постепенный переход от стратегических сетей (*network* [4]) к стратегическим сетевым структурам (*net*) и далее к экосистемам. Важно, что при переходе от сетей к структурам (от *network* к *net*) растёт жёсткость (“сосредоточенность”): структуры организованы меньшим числом участников с более точно поставленными целями и распределёнными правами и обязанностями [5, 6]. Вертикальные сетевые структуры нацелены, прежде всего, на повышение операционной эффективности; их частным примером является сеть распределённых классов - де-факто точек предварительного отбора и подготовки абитуриентов для конкретного вуза. Горизонтальные структуры чаще объединяют конкурентов, предусматривают кооперацию для получения доступа к существующим ресурсам (региональные НОЦ) или для разработки новых (платформы МООС). [7].

Российские исследователи (Тихомирова, Исаев, 2010) в своей работе о сетизации регионального управления [8] также отмечают, что глубокая интеграция делится на горизонтальную (интеграция на договорной основе с целью совместной деятельности) и вертикальную (создание и развитие распределённых реальных и виртуальных сетей филиалов и центров доступа). Наконец, в том числе и в управлении, существуют многомерные (смешанные) сетевые структуры, сочетающие принципы вертикальных и горизонтальных. Типичным является объединение вокруг хаба (центральной организации), которая выходит на рынок с предложением, интегрирующим продукты и услуги группы разнообразных акторов. Более сложные объединения включают задачи совместного создания нового знания и, в результате, новых бизнес-моделей и даже рынков [5].

Многообразие явного и скрытого знания приводит к тому, что каждый узел сетевой структуры имеет собственное понимание существующей сети, свою “картину мира” [9]. Согласование этих картин происходит во взаимодействии акторов, а его скорость и комфортность зависит от господствующей в сети корпоративной культуры.

Важной характеристикой сети является тип взаимоотношений между отдельными её узлами (акторами), включая распределение лидерских функций (смыслообразование, видение, организация) и возможность влияния акторов друг на друга в вопросах принятия решений.

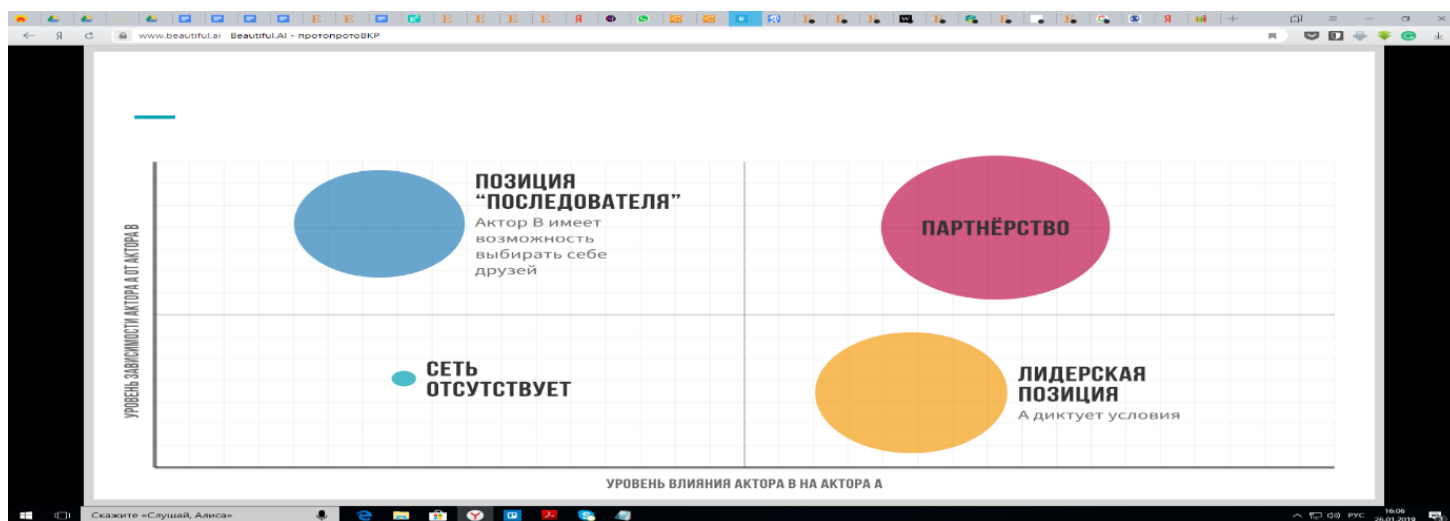


Рисунок 2 - Тип ситуаций взаимодействия (на основе Ritter) [10].

Явно выраженная лидерская позиция одного из игроков приводит к возникновению централизованной сети (*hub-driven*). Подобной силой на основании уставных документов и принятых деловых обычаев обладает, например, головной вуз многофилиального университета. Другой пример - владение технологией или технологической платформой, на которой основана деятельность других акторов. Ritter & Co [10] отмечают, что управление сетью состоит «в управлении взаимодействием с другими, а не в управлении другими». Поэтому с точки зрения каждого участника сети возможность влиять на других сопровождается разрешением другим влиять на себя. Важной управленческой задачей становится определение границ подобного влияния.

В отношении менеджмента сетей широко используется глагол *to orchestrate* - 'организовать (создать) что-то сложное, направлять и координировать' (Рис. 3) [11]. Verhoeven & Maritz [11] рассматривают функцию организации сети регионального управления как набор целенаправленных действий центральной

организации по запуску и управлению процессом инноваций. Цель этого процесса - реализация рыночных возможностей, создающих ценность для каждого из акторов сети [11].



Рисунок 3 - Функции и компетенции организатора сети [11].

Центральная организация (хаб) может выступать в качестве интегратора инноваций (создавая финальный продукт) или в качестве лидера платформы (предоставляя другим участникам базу и поддержку для создания ими собственных продуктов и инноваций) [4].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аверина С.Ю., Вершинина О.А., Дотмурзиева З.С., Коваленко Д.Г., Конотопов А.И., Михайлов М.Л., Ярославская А.А. Стратегия трансформации. Кейсы р // В сборнике: Кейсы трансформации: Вып. 2 / сост. К. В. Зиньковский, Е. А. Савелёнок. – Екатеринбург, 2018. – С. 155-181.
2. Möller K., Halinen A. Managing Business and Innovation Networks -From Strategic Nets to Business Fields and Ecosystems // Industrial Marketing Management. – 2017. – V. 67. – P. 5-22.

3. Dagnino G.B., Levanti G., Mocciaro Li Destri, A. Structural Dynamics and Intentional Governance in Strategic Interorganizational Network Evolution: A Multilevel Approach // Organization Studies. – 2016. – V.37. – №3. – P. 349-373.
4. Gulati R., Nohria N., Zaheer A. Strategic Networks // Strategic Management Journal. – 2000. – V.21. – №3. – P. 203-215.
5. Möller K, Rajala A, Svahn S. Strategic Business Nets – Their Type and Management // Journal of Business Research. – 2005. – V.58. – №9. – P. 1274-1284.
6. Aarikka-Stenroos L., Ritala P. Network Management in the Era of Ecosystems: Systematic Review and Management Framework // Industrial Marketing Management. – 2017. – V.67. – P. 23-36.
7. Kohtamäki M., Rajala R. Theory and Practice of Value Co-creation in B2B systems // Industrial Marketing Management. – 2016. – V. 56. – P. 4-13.
8. Тихомирова Н.В., Исаев С.Н. Тенденции российского рынка образовательных услуг высшего профессионального образования // Университетское управление. – 2010. – № 5. – С. 32-39.
9. Henneberg, S.C., Naudé, P., Mouzas, S. Sense-making and Management in Business Networks — Some Observations, Considerations, and a Research Agenda // Industrial Marketing Management. – 2010. – V.39. – № 3. – P. 355-360.
10. Ritter T., Wilkinson I.F., Johnston W.J. Managing in Complex Business Networks // Industrial Marketing Management. – 2004. – V.33. – № 3. – P. 175-183.
11. Hurmelinna-Laukkanen P., Nätti S. Orchestrator Types, Roles and Capabilities – A Framework for Innovation Networks // Industrial Marketing Management. – 2018. – V. 74. – P. 65-78.