

Поддержка населением проводимой в регионе политики как ресурс для развития: социальная диагностика, информирование населения, система образования и подготовки кадров


Виктор Фёдорович Стукач

доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента и маркетинга

Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина

Омск, Россия

vic.econ@mail.ru

 0000-0002-9911-6286

Поступила в редакцию 08.12.2022

Принята 19.01.2023

Опубликована 15.02.2023

 10.25726/b3847-4113-6968-o

Аннотация

Система образования, через подготовку кадров, наряду с другими институтами, формирует экономический потенциал страны и культурный код населения. При решении стратегических задач на переломных этапах развития общества, особенно востребованными ресурсами являются система повышения квалификации кадров, социальная диагностика и информирование населения. Кадры руководителей в хозяйственной, социальной и политической сферах напрямую влияют на состояние дел в экономике, социальной сфере, в государстве. Предлагается рассмотреть в качестве отдельных самостоятельных параметров в социально политической сфере: первое, систему повышения квалификации кадров руководителей и специалистов реального сектора экономики; второе- применения образовательных технологий, в частности, организационно –деятельностных игр, для раскрытия потенциала обучающихся и решения актуальных проблем; третье, - создание инфраструктуры социальной диагностики и информирования населения с целью включения в созидательную деятельность, получения поддержки населением проводимой в регионе политики. Отдельно рассматриваются, имеющаяся у автора этих строк практика диагностики хозяйственного механизма аграрной сферы по материалам проводимых организационно-деятельностных игр. Приводится ретроспектива анализа ситуации 70-90-х годов прошлого столетия, проводится отдаленная аналогия с ситуацией настоящего периода. Раскрывается практика оперативного взаимодействия работников управленческих структур региона с населением в рамках дней информирования населения в составе постоянно функционирующих групп.

Ключевые слова

организационно-деятельностная деловая игра, образовательные задачи участников деловой игры, инфраструктура системы информирования населения, включенность населения в работу по преодолению возникающих трудностей и поддержка проводимой государством политики.

Введение

Система образования, высшая школа, через подготовку кадров и науку, наряду с другими институтами, формируют потенциал и общественное лицо страны. Когда решаются краткосрочные и среднесрочные задачи, особенно в переломные периоды, востребованным ресурсом является система переподготовки кадров. Этот институт, как инструмент влияния, через работающих в реальном секторе руководителей может воздействовать на состояние дел в экономике, социальной сфере, в государстве, осуществлять социальную диагностику общества.

Предлагается использовать потенциал системы повышения квалификации, проводимых на их базе организационно-деятельностных игр для анализа и оценки систем, эффективность которых

включает в себя, наряду с экономическими результатами, параметры культурного кода популяции. Рассматривается, проверенный на практике подход к диагностике состояния социально экономических систем, выявления причин, вызвавших проблемы, и выработки предложений по их устранению. По сути, образовательный процесс, в этом случае, станет использоваться как инструмент для социальной диагностики, получения ответов на жизненно важные вопросы, давать предложения по их решению, используя при этом интеллектуальный потенциал слушателей. Логика деловой игры состоит в поиске ответов на вопросы в следующей последовательности: в чем проблемы современного периода, причины трудностей, какие меры необходимо предпринять для улучшения социально-экономической ситуации, каким должен быть механизм, предотвращающий их возникновения в коллективе, регионе, стране.

Рассматривается, проверенный на практике подход к диагностике состояния социально экономических систем, выявления причин, вызвавших проблемы, и выработки предложений по их устранению. Приводится ретроспектива ситуации 70-90-х годов прошлого столетия, практика оперативного взаимодействия работников управленческих структур с населением в рамках «единого дня информирования населения» в составе постоянно функционирующих групп докладчиков, действующих в рамках программы создания условий для включенности в созидательную деятельность всех слоев населения в контексте ответов на вызовы времени.

Материалы и методы исследования

Исследование построено на анализе информации, полученной в процессе организационно-деловых игр в образовательных учреждениях. Исходили из универсальности подхода, при котором постановка задач и методика деловой игры по структуре имеет межотраслевой характер. В различные годы по предложенной методике успешно проводились в аудиториях слушателей различных сфер деятельности: аграрные вузы, слушатели системы экономического образования, работники госучреждений, система партийной учебы, студенческая аудитория и др. (The abstract, 2022; Видеообращение, 2022).

Автор этих строк, был непосредственно включен в происходящие процессы и события в качестве организатора: - с 1965 г. в Казахстане; с 2000 г - в России. Ниже приводится хронология периодов участия. В 1974 году, имея опыт работы в системе хозяйственного и партийного руководства региона, защитил диссертацию. Работал в Целиноградском сельскохозяйственном институте (ЦСХИ) доцентом, заведующим кафедрой, проректором по повышению квалификации кадров. Специфика Целиноградского СХИ (далее ЦСХИ) состояла в том, что на факультете повышения квалификации и переподготовки кадров (ФПК) проходили учебу руководители сельхозпредприятий и главные специалисты из 7 областей Казахстана - до полутора тысяч человек в год. Организаторы исходили, прежде всего, из того, что с применением активных форм обучения у вузов появится возможность формировать как профессиональные качества слушателей, так и решать проблему мониторинга социально-экономической ситуации, изучения и оценки причин трудностей, ориентироваться в методах решения проблем, напрямую влияя на состояние дел в регионе.

Чтобы ввести упорядоченность в процесс проведения организационно - деятельностных игр на постоянной основе, создана регламентирующая методическая база: нормы и правила; процедуры, через которые решались задачи деловой игры. В их число вошли: программное обеспечение, образовательные задачи участников и преподавателей деловой игры; статус арбитров деловой игры; процедура и церемониал проведения игры; выявление рейтинга преподавателей, ведущих занятия на факультетах/ (Потенциал, 2022).

Методическая база использовалась на полномасштабных мероприятиях, в частности, деловой игры на курсах Президентской программы в Омском ГАУ. Тема дискуссий «Потенциал Национальных проектов в развитии сельского хозяйства Омской области».

На базе аграрного университета при грантовой поддержке организации «Росмолодёжь» состоялась международная деловая игра по проблеме «Оптимизация бизнес-процессов в организации». Участники игры - команды Омской, Новосибирской областей, Алтайского, Красноярского, Пермского краев и Республики Казахстан, г. Екатеринбурга внесли в ход игры региональную и отраслевую

специфику (промышленность, сельское хозяйство, туризм и др.) Цель, организация и методика международной игры раскрыты в обращении к участникам её руководителя https://my.mail.ru/mail/vic.econ/video/_myvideo/21.htm | Видеообращение, (2022).

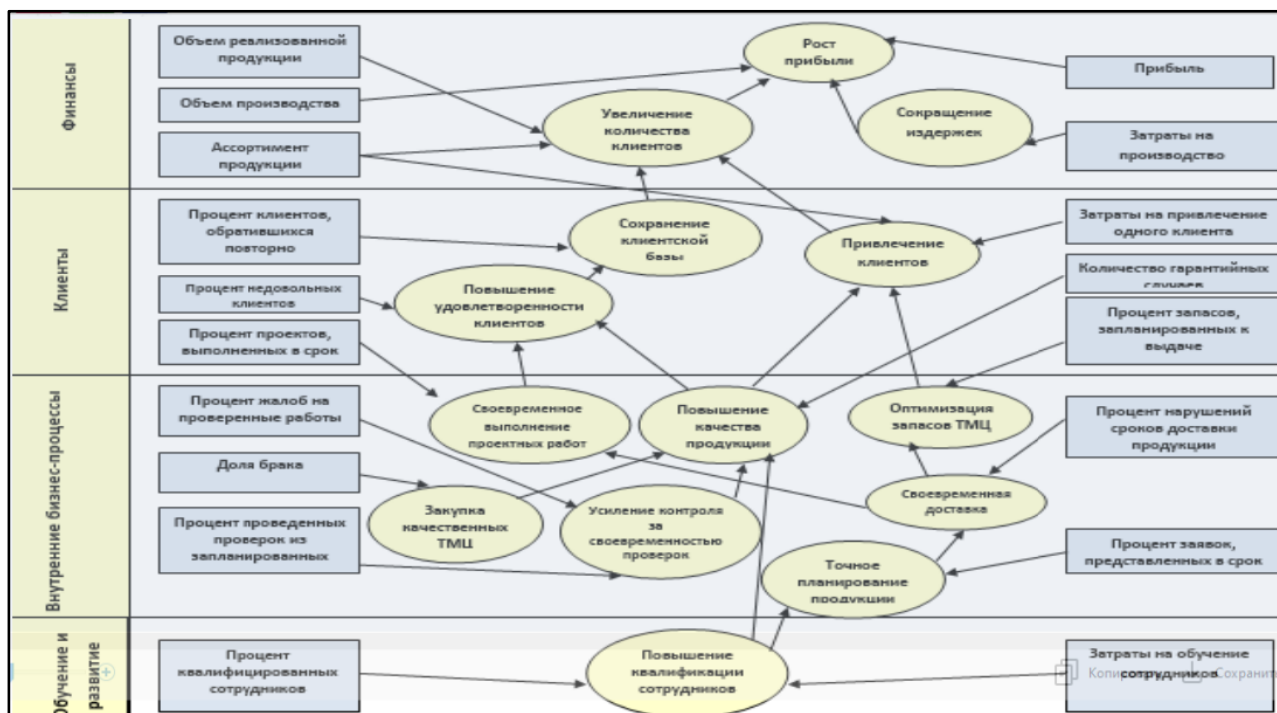


Рисунок 1. Схема управления бизнес-процессами организации (Видеообращение, 2022)

Для того, чтобы замысел, логика и процедура игры имели организационно - методическое оформление, была зафиксирована практика прошлых лет, изданы учебные пособия. Пособия размещены в научной Национальной электронной библиотеке ELidrary. Цели и задачи, методологические основы игры изложены в видео обращении к участникам международной деловой игры её руководителя.

Результаты и обсуждение

Для получения сравнимых результатов и введения стандартных процедур упорядочен процесс проведения организационно - деятельностных игр на постоянной основе. Создана институциональная основа: нормы и правила; процедуры, через которые решаются задачи деловой игры. В их числе: программное обеспечение, образовательные задачи участников и преподавателей игры; выявление рейтинга преподавателей, ведущих занятия на факультете.

Зафиксированы образовательные задачи участников: слушателей системы повышения квалификации; преподавателей; ректората. Образовательная задача для слушателей - получить информацию о проблемах и практиках их решения в хозяйствах разных областей. Преподаватель - организатор образовательного процесса в идеале должен сочетать знание предмета, понимать среду, в которой работают слушатели, обладать лекторским мастерством. Его проблема, кроме всего прочего, состоит в том, чтобы аудитория приняла, увидела в нем человека, который знает и понимает содержание работы, которую они выполняют (Мясоедов, 2014). Давать новые знания, с учетом потребностей той или иной аудитории, получать в форме обратной связи информацию, способствующую повышению своего профессионального уровня.

Задача руководителей вуза, прежде всего, состояла в том, чтобы на основе, полученной из первых рук, информации, выработать предложения политическому и хозяйственному руководству верхних этажей власти. Информацию, предложения участников использовали при анализе сложившейся системы руководства в сельском хозяйстве, использовали для информирования властных структур.

Бригада арбитров, как правило, из 5-7 человек, в зависимости от профессионального и должностного состава обучающихся в потоке. В число арбитров деловой игры слушателей (руководителей предприятий) входили руководители вуза, областных партийных и советских организаций, региональных систем.

Логика и содержание состоявшихся дискуссий: 1. Что не устраивает в сфере вашего влияния: предприятия или организации, той или иной отрасли, направления деятельности. 2. Причины появления проблемы. 3. Какими должны быть действия, чтобы устранить проблему? 4. Что надо сделать, как изменить ситуацию, создать механизм профилактики такого рода проблем. - Возможны модификации в зависимости от ситуации, статуса участников, организации и др. Информация деловых игр 1982-1986 гг., результаты других исследований диагностического характера имели признание, использовались в резонансных публикациях (рис 2 -3).



Рисунок 2. Статья в газете ЦК КПСС «Сельская жизнь» о проблемах стиля органов управления

Статья в газете ЦК КПСС «Сельская жизнь» о проблемах стиля органов управления «А бумажный поток растёт» вышла в номере от 17 февраля 1985 года. В то время, по установившейся традиции, было принято ставить на контроль резонансные публикации. Статья была на контроле члена Политбюро ЦК КПСС Егора Лигачева. Он поручил Минсельхозу СССР, Госплану, другим организациям, имеющим отношение к проблеме, разработать мероприятия. Свидетельством значимости для верхних этажей власти результатов социально-политической диагностики, полученным в процессе деловых игр, явилась публикация в «Правде» Статья «Крышу починим сами» о мелочной опеке и потерях времени на различные заседания, вышла 17 февраля 1986 года, - сразу после 27-го съезда ЦК КПСС.



Крышу починят сами...

АГРОПРОМ: ИДЕТ ПЕРЕСТРОЙКА

Вновь и вновь пересчитывают интервалы XXVII съезда партии. Политический доклад ЦК КПСС. Новые, широкие горизонты открывают они перед страной, перед агропромом, с деятельностью которого во многом связаны наши успехи в экономике, благосостояние советских людей. Эту деятельность, надо признать, немало оромозжили, сковывали установившаяся структура, формы взаимоотношений. Особенно «по вертикали».

Условия хозяйствования на селе, констатировал съезд, архаично меняются. А это требует серьезного изменения стиля и методов руководства агропромышленным комплексом. Надо отделиться от неомыслительного вышестоящего производственного управления.

Спросил знакомого председателя колхоза, как отнесся он к этому указанию съезда.

— Всей душой «за», — сказал он и добавил: — В чем вообще нуждаются руководители колхозов для улучшения работы?

И ответил, не задумываясь: — В самостоятельности. Принято издавать документы, где ясно говорится о редоделении сельскими руководителями самых широких рамок. Тут и определение структуры площадей, и возможность распоряжаться финансами. Однако дальше реальный дело часто не шло. Жи-

вуч, оказывается, «командный» стиль.

Вот один из примеров. В совхозе «Красноярский» получили телеграмму: «Бригада республиканского комитета народного контроля проводит проверку сохранности минеральных удобрений. Требуем в сугубый срок подготовить документы учета, обеспечить надлежащий порядок в местах хранения удобрений. Исполнение картами и аммиачную селитру внести на орошаемые луга и пастбища».

Подписавшего документ председателя совета Целиноградского РАПО Н. Плоскожа, видно, не интересовало, нужны ли специалистам крепкого хозяйства в подобных случаях. Да и не знал он положения дел в совхозе.

Конечно, в ряде новых органов управления, какими являются РАПО, от подобного стиля уже отказались. Ответственность с руководителями хозяйств стараются строить на основе уважения их права, доверия, взаимной требовательности, ответственности. Но, как видно, не всем удается преодолеть инерцию. Целуются кое-где за старое, отжилое. Нелетко производителям в таких условиях. Попробуй выполнить все указания, если за год в хозяйство их поступает от шестистот до тысячи. Примерно

каждая вторая «входящая» бумага предписывает, как ухаживать за скотом, вести полевые работы, запрашивает различную информацию или содержит срочный вызов специалистов в район.

Агропромышленный комплекс страны на переломном этапе. Идет напряженный поиск наиболее эффективного экономического механизма взаимоотношений между участниками комплекса, производственными и управленческими звеньями. Снизу поступают деловые предложения.

Много сказано слов о том, какой вред наносит делу частые вызовы руководителей и специалистов в район, область.

— Никогда работать с людьми. Никогда одной раз посмотреть, осмыслить, как займемся, куда идем, — жаловался директор совхоза «Журавлевский» В. Банников. — То и дело срывают с места. За прошлый год меня вызывали в разные инстанции — 46 раз, главного зоотехника — 35, главного ветврача — 33 раза. Из-за бесконечных разговоров многое упускаешь. Можно ли понастоящему взглянуть коротко, коллективный подряд, если тебя выуждают проводить время в различных конторах?

На местах сейчас не только одобряют решения XXVII съезда КПСС. Трудящиеся аг-

ропрома обсуждают, как лучше, скорее провести их в жизнь. Нельзя позволить, чтобы деловитое брало верх над глуповитостью. Надо отличать тех, кто серьезно берется за ускорение, от тех, кто пытается лишь «примазаться» к нему как к исскому «молочному течению».

В партийных комитетах, колхозах и РАПО предлагают предусмотреть и конкретные меры защиты рабочего времени руководителей совхозов и колхозов от чрезмерных посылающих ретивых управленцев. В частности, обсуждаются меры, как ограничить круг лиц, имеющих право выезда агропроизводственников. Поля бы установить и жесткий «лимит» на совещания.

Поднимаемые вопросы важны не только для руководителей совхозов и колхозов. Это касается всей «вертикали». Ведь если взыбать производственников от мелочной опеки, то и управленцы скорее вырвутся из порочного круга текучки, начнут работать на перспективу. Этого сегодня пока не хватает. Например, органы агропрома той же Целиноградской области явно потонули в сиюминутных делах, нечетко представляют, как двигаться дальше. В разработанных на перспективу мероприятий, например, о научно-техническом прогрессе в уп-

равлении производством говорится мимоходом.

Много утешений с учебной кадры. Надо предусмотреть повышение квалификации работников районного звена в соответствии с требованиями времени. Обойдены пока вопросы совершенствования учета и контроля, анализа хозяйственной деятельности. Зато много чрезмерной детализации. Перечислено, к примеру, что за культуры и на каких площадях будут высеиваться в том или ином году текущей палатки. Не забыли сказать о пристройке танкбуров к фермам, утепление крыш, установка вентиляционных труб.

Самое время сейчас специалистам агропромышленного комплекса поворачиваться лицом к крупным, классовым проблемам. И прежде всего надо быстрее отлаживать экономический механизм агропрома, совершенствовать методы управления. А крыша-то хозяйственники утятят, отремонтируют сами, без подсказки сверху.

Думается, настала пора сформировать правовой механизм, который бы ограждал самостоятельность руководителей и специалистов хозяйств от неосознанного вмешательства со стороны. Этого требуют интересы развития сельской экономики.

В. СТУКАЧ.
Кандидат экономических наук,
г. Целиноград.

Рисунок 3. Статья «Крышу починим сами» о мелочной опеке и потерях времени на различного рода заседаниях

О чем шла речь в обеих статьях? Относительно стиля руководства по вертикали власти отмечались, опека и подмена функций нижестоящих звеньев вышестоящими организациями, многократное дублирование приказов, громоздкая система отчетности. В частности, нет самостоятельности, отвлекаются руководители и специалисты на всякого рода совещания. Например, лично главные специалисты ежемесячно представляют в райсельхозуправления отчет по животноводству на 60-70 страницах. Сложилась практика отвлечения специалистов от непосредственной работы. Директор совхоза «Журавлевский» Целиноградской области В. Банников подсчитал: за год его вызывали в различные инстанции 46 раз, главного зоотехника—35, главного ветврача—33 раза. — Вот уж вспомнить «Прозаседавшиеся», В. Маяковского

Чрезмерные документопотоки. Например, Целиноградское областное управление получило за год из республиканского министерства сельского хозяйства 72 приказа, касающихся животноводства и ветеринарии, столько же отправлено в районы. Кроме того отправлено в районы около трехсот радиogramм. Районы, в свою очередь, разработали во исполнение этих документов от 45 до 60 приказов. Среди исходящих документов: вызовы специалистов, отчеты и др. Каждая вторая «входящая» бумага предписывает, как ухаживать за скотом, вести полевые работы, запрашивает различную информацию или содержит срочный вызов специалистов в район. Весь поток направлялся и ретранслировался на конечный адрес воздействия — сельскохозяйственные предприятия, рождая новый поток, в обратном направлении. Более половины руководителей утверждали, что объем документов, представляемых в райсельхозуправления из совхозов и колхозов, можно сократить в пять раз

В циркулирующих потоках упускались: эффективность, производительность, учеба кадров, изучение и распространение передового опыта. Предложения участников: - установить жесткий «лимит» на совещания; - предусмотреть конкретные меры защиты рабочего времени руководителей совхозов и колхозов от чрезмерных посягательств ретивых управленцев; - ограничить круг лиц, имеющих право вызовов производственников. Это касается всей «вертикали».

Обстановку того периода усугубило отсутствие общественного согласия. В тот период, в балансе внешней торговли в масштабах страны, не снижалась доля импорта аграрной продукции, в том числе зерна. При этом, как в хозяйственном механизме, так и в системе социально экономической подготовки кадров отсутствовала рыночная составляющая (Институциональная, 2005). Все это формировало базу для отдаления населения от власти, отсутствия поддержки политики государства. Верхи полагали, что можно решить проблему роста путем усиления напряжения, требований к кадрам за выполнение планов без перенастройки механизма, при отсутствии поддержки населением политики государства, отсутствии заинтересованности первичного производителя.

В какой мере меняется положение дел сегодня? - Меняется. Реальные изменения, меняющие жизнь к лучшему, связаны с реализацией национальных проектов. Однако всё поле проблем закрыть не удастся. Оценивая положения сельских территорий сегодня, нельзя учитывать существование двух типов хозяйств по масштабам и доле производимой аграрной продукции. Первый - производство с современными промышленными технологиями. Эти предприятия-гиганты поставляют на рынок страны и экспорт около половины всей продукции, так называемые топ -20 или топ -30 (в зависимости от отрасли.). Работники получают приемлемую зарплату. Существует набор благ, называемый социальным пакетом. Нередко капитал таких предприятий сращивается с иностранными агентами рынка. Это привело к тому, что подавляющая часть гербицидов, ветеринарных препаратов, премиксов, биодобавок ставят нас в зависимость от импорта. «Злые языки», не без основания Россию называют колонией по семенам овощей, картофеля, других культур.

Второй тип - остальные хозяйства, где проживает около половины сельского населения, занята подавляющая часть территории России. В них изменения в лучшую сторону наступают медленно. *Неупорядоченность в деятельности предприятий и качестве управления, недостаточный профессионализм кадров и низкая организационная культура работников гасят активную позицию населения, отдаляют от результатов труда и от власти.*

Сегодня мы находимся на переломном этапе. Поэтому, можно и нужно вести речь о необходимости поддержки населением целей в масштабах общества. Есть немало коллективов, где ведется общественная, воспитательная работа, успешно развивается - социальная сфера. Нередко, созидательная работа подменяется атрибутами видимости. Нет достаточной заботы о людях. В обмен на это - аналогичная реакция населения в форме отчуждения от общественно значимы целей и органов власти.

Ретроспективный анализ и характеристика современного состояния позволяют выделить основные базовые характеристики, присутствие, каждый из которых является одним из значимых ограничений, характеризующих состояние социально-экономического механизма. Среди этих категорий: профессионализм руководителей и специалистов всех уровней; сбалансированное, способное к развитию хозяйство; информированность и уровень мотивации для поддержки населением органов власти; морально-этические ценности в общественной жизни.

Однако, чтобы была возможность влиять на эти параметры, необходимы способы их измерения (оценки) и регулирования. Отсюда видно, что в этот перечень вошли только факторы, так называемой, внутренней среды. В этой ситуации на передний план выходит функция социального мониторинга.

Проблемным остаётся вопрос обоснованности выбора параметров, на которые есть возможность оказывать регулирующее воздействие. Что касается возможности влиять с целью регулирования, то на интуитивном уровне этот набор вполне приемлем. Важно то, что за каждым из этого перечня находятся ресурсы различных институтов, которые управляются государством, призваны способствовать прогрессу, и замыкаются на профессионализме руководящих кадров, мотивированности к позитивным изменениям.

В современной мировой социологии, и политике ведутся сравнительные страновые измерения параметров системы ценностей населения поведенческого характера, отношение к различным ипостасям общественной жизни. В совокупности эти реакции формируют, так называемый культурный код нации (популяции). Есть одна из признанных в мире методика таких измерения G. Hofstede (Hofstede, 2010)

В этой методике, наряду с другими, есть параметр «удалённость от власти и приближенность к власти». Есть многочисленные публикации (Классификация, 2022; Аникина, 2016; Сайт, 2022) Издаются глобальные атласы (карты) с параметрами культурного кода населения различных стран. Российские политики самого высокого уровня сегодня оперируют категорией «культурный код нации» как непреходящей нравственной ценности народов России.

Попытка проведения исследований проводилась моими коллегами на материалах аграрного сектора Омской области. Издана монография. *) <https://search.rsl.ru/ru/record/01008549355>

Учитывая чрезвычайный характер сложившейся ситуации, связанной с турбулентностью общественно-политических процессов в мировых экономических отношениях, необходимы чрезвычайные меры по удержанию экономики и социальной сферы, иметь поддержку проводимой политики населением.

При использовании такого ресурса устраняются затраты на пробуксовку, преодоление различного рода барьеров - так называемых транзакционных издержек в системе взаимоотношений. Сегодня крайне важно решить проблему повышения квалификации руководителей и специалистов, как при осуществлении профессиональных технологических функций, так и взаимодействия по поводу поддержки населением проводимой государством политики. Продолжает оставаться недостаточным профессионализм управленческого звена во всех сферах, включая государственное и муниципальное

Считаем, важнейшим приоритетом в этих условиях - повышение профессионализма руководителей и специалистов, формирование общественной поддержки населением реализуемых властью в стране, регионе мер. Решать эту проблему можно только заинтересованным отношением всех слоёв населения, формировать корпус руководителей и специалистов, рабочих с необходимыми деловыми и нравственными качествами.

У автора этих строк есть реальная практика наладки такого рода системы и организационно-методического обеспечения функционирования в масштабах региона. Находясь в статусе заведующего идеологической службой обкома партии в Казахстане в 80-х годах прошлого столетия. Такая модель является удобным способом, с одной стороны – поддерживать тонус политического влияния на районы, города, села, - своевременно профилактировать сбои в работе, с другой --- учиться прямому общению, быть в курсе проблем, способствовать повышению собственного профессионализма. Важно, обеспечивать бесконфликтную, в той мере насколько это возможно, среду в социально-политической сфере.

Одна из проверенных форм – работа с населением: мониторинг и диагностика проблем, оперативное реагирование на нужды отдельных людей, трудовых коллективов, жителей сельских поселений. В стране есть опыт оперативного взаимодействия работников управленческих структур с населением. Приемлемая для российских условий практика создание постоянно функционирующих групп, действующих в рамках проводимой в регионе программы по созданию условий для включенности всех слоев населения. Как вариант названия – региональная инфраструктура социально-экономического мониторинга и информирования населения. Региональный уровень, при этом, задает динамику и ритмичность. Можно учитывать специфику регионального уровня руководителей. Учитывая масштабы, для этого уровня можно установить несколько иной алгоритм. С точки зрения иерархии групп, могут быть городские, районные, сельских поселений.. Приоритеты неизменные - **Развивать экономику, создавать условия для жизни и развития, поддерживать и проводить в жизнь политику государства, обеспечивать постоянное и оперативное взаимодействие с населением. Формировать институциональную сферу идеологической работы, как с точки зрения норм и правил, так и с позиции создания структур, через которые можно решать задачи. Придать динамику процессу изменений могут регулярные встречи представителей властных структур,**

систем жизнеобеспечения с населением. Получение поддержки трудовых коллективов, населения в реализации политики государства и программ органов муниципального самоуправления. Такой, проверенной жизнью формой является практика проведения единых дней мониторинга и информирования населения, единых политдней.

Технология дня информирования населения. Речь идет о наладке в пределах здравого смысла своего рода «машины», механизма который побуждает работать с населением непрерывно. Логика в том, что из состава членов руководства региона, города, сельского района создают группы по 2-3 человек (по числу районов и городов областного подчинения). Затем, составляется и утверждается на высшем уровне график проведения этого единого в регионе дня (варианты названия: социально-экономического мониторинга и информирования населения; единого политдня; единого дня информирования населения). К этому дню каждого месяца, по заранее утвержденному на год графику с обозначением районов, городов члены каждой группы выезжают в районы, город. Здесь много деталей. Необходимо «высвободить» этот день месяца, заранее определить повестку дня - тему. Обеспечить подготовленными к этой дате материалами. Определить, кто, на какую тему готовит материал политдокладчикам. Материал должен быть небольшим. Есть повод привлечь работников вузов и НИИ, техникумов. Здесь и учеба кадров и умение видеть проблему и повод знать участников процесса лично. Очень важно в воспитательных целях вовлекать молодых ученых, преподавателей. Это тоже повод для конкретной работы. Необходим правовой анализ с точки зрения полномочий, многообразия форм собственности, учитывать многоконфессиональную структуру населения, понимая, что работа в этой сфере является важным условием. Единый день служит формой побуждения к тому, чтобы учиться. После возвращения член группы передает координатору вопросы и проблемы, возникшие во время встреч с коллективами. Вопросов должно быть немного, так как часть из них будут решены на месте. Важно, чтобы информация не рождала клубок дополнительных документов. Желательно, чтобы участник встречи с коллективом решил, либо способствовал решению проблемы на месте. Через день-два утверждаются мероприятия по реализации проблем политдня. В них должно быть небольшое количество пунктов. Иначе это будет ещё одна бумага, отнимающая время и создающая излишнее напряжение.

Лучше, если эти мероприятие первое время утверждает руководитель высокого ранга. Важная роль принадлежит координаторам. Их профессионализм будет состоять и в том, чтобы с учетом конкретной практики и задач по максимуму использовать потенциал выезжающих руководителей региональных служб (возможна корректировка). При такой постановке, можно быстро получить обратную связь. Это, достаточный повод для того, чтобы в процессе взаимодействия с Главами администраций оказывать поддержку своим структурам, увидеть проблему с другой стороны, повод бывать на местах, понимать важность и др.

Что важно иметь в виду? Надо уйти от партийных предпочтений явно агитационного характера. - В пределах здравого смысла понимать, что на территориях есть религиозные конфессии, их помощь крайне нужна. - Через организационную форму дня мониторинга и информирования создать архитектуру системы, Прежде всего, побуждать руководителей всех уровней, учиться общению с аудиторией, глубже вникать в существо вопроса, оперировать фактами.

Целесообразно использовать практику Беларуси. Привожу ссылку на первичные материалы на русском языке по Гомельской области. В этой стране, с близкой нам системой работы, в облисполкомах созданы идеологические департаменты, куда входят: культура, искусство, СМИ, конфессии, единые дни информирования и др. Полагаю, что при любом личном отношении к идеологической деятельности, явно, не помешает ознакомиться с практикой в этом деле Гомельского облисполкома. На сайте облисполкома есть информация, где прописаны детали, проекты документов, что нужно «дельному администратору», чтобы в деловом ключе решать жизненно-важные проблемы. <http://gomeloblikm.by/special/ru/contact>.

Заключение

Предлагается использовать потенциал системы повышения квалификации, проводимых на их базе организационно-деятельностных игр для анализа и оценки систем, эффективность которых включает в себя, наряду с экономическими результатами, параметры культурного кода популяции. По сути, образовательный процесс, в этом случае, станет использоваться как инструмент для социальной диагностики, получения ответов на жизненно важные вопросы, давать предложения по их решению, используя при этом интеллектуальный потенциал слушателей. Логика деловой игры состоит в поиске ответов на вопросы в следующей последовательности: в чем проблемы современного периода, причины трудностей, какие меры необходимо предпринять для улучшения социально-экономической ситуации, каким должен быть механизм, предотвращающий их возникновения в коллективе, регионе, стране

Оценка практики и инструментарий для изучения уже свершившихся событий, позволят эффективно использовать научно-образовательный потенциал в изменившихся условиях. **При изучении опыта следует показывать не столько ошибки и потери прошлых периодов и делать вдогонку выводы, но, прежде всего, совершенствовать методологию при определении горизонтов развития в современных условиях.** Постановка задач и методика деловой игры могут иметь межотраслевой характер. В различные годы по предложенной методике успешно проводились в аудиториях слушателей различных сфер деятельности: аграрные вузы, слушатели системы экономического образования, работники госучреждений, система партийной учебы, студенческая аудитория и др.

Анализ показывает, что предприятия в условиях рыночной экономики имеют иную структуру проблем. В них преобладают сбыт продукции, кредитование, цены, конкуренция, выход на местного потребителя и др. На передний план выходят вопросы взаимодействия с контрольно-надзорными органами.

Что изменилось в отношении к образованию, культуре, науке, организациям государственного и муниципального управления. - Их проблемы сегодня близки к проблемам совхозов и колхозов прежнего периода. Суть: документы, связанные с проверками, аккредитацией, отчеты, регламентирование внутренней деятельности; цифровизация, нередко, в силу недостаточного профессионализма увеличивает объем работ по её обслуживанию; наукометрические нормативы и др. Система переподготовки и повышения квалификации кадров может стать важным ресурсом улучшения положения.

Ценности поведенческого характера формируют, так называемый культурный код популяции. Российские политики самого высокого уровня сегодня оперируют категорией «культурный код нации» как непреходящей нравственной ценности народов России. Однако, существует потребность в анализе поведенческих реакций, вплоть до уровня предприятия, поселения муниципального уровня.

Имеющаяся информация позволяет в нашем частном случае, на основе анализа современного состояния, выделить характеристики, каждая из которых может служить значимым ограничением

К их числу мы относим: профессионализм руководителей и специалистов всех уровней; сбалансированное, способное к развитию хозяйство; информированность и уровень мотивации для поддержки населением органов управления; морально-этические ценности в общественной жизни.

Однако, чтобы была возможность влиять на эти параметры, необходимы способы их измерения (оценки) и регулирования. Видно, что в этот перечень вошли только факторы так называемой внутренней среды. На передний план, в этом случае, выходит функция социального мониторинга.

Признавая недостаточным обоснование выбора параметров, на которые можно влиять с целью регулирования, считаем, что на интуитивном уровне этот набор вполне приемлем. Важно то, что за каждым из этого перечня ресурсы различных институтов, которые управляются государством. **Все они замыкаются на профессионализме руководителей, их мотивированности к позитивным изменениям.**

Формировать институциональную сферу идеологической работы, как с точки зрения норм и правил, так и с позиции создания структур, через которые можно решать задачи. Могут придать динамику регулярные встречи представителей властных структур, систем жизнеобеспечения с населением. Необходимо иметь поддержку трудовых и молодежных коллективов, всего населения в реализации

политики государства и программ органов муниципального самоуправления. Такой, проверенной жизнью формой является практика проведения единых дней мониторинга и информирования населения.

Одна из проверенных форм – работа с населением: мониторинг и диагностика проблем, оперативное реагирование на нужды отдельных людей, трудовых коллективов, жителей сельских поселений. Приемлемая для российских условий практика создания постоянно функционирующих групп, действующих в рамках проводимой в регионе программы по созданию условий для включенности всех слоев населения в рамках ответов на вызовы времени. Для решения такого рода непростых задач необходимо создавать и развивать инфраструктуру социально-экономического мониторинга и информирования населения.

Список литературы

1. Аникина Н.А., Стукач В.Ф. Неформальные институты транзакционного сектора региона: агроэкономический аспект: монография. Москва: Изд-во ФГБОУ ВО Омский ГАУ, 2016.-216с.
2. Введение в российскую деловую культуру: учеб. пособие / Гос. ун-т управления; Нац. фонд подготовки фин. и управленческих кадров. М.: ОАО «Типография «Новости»», 2014.
3. Видеообращение к участникам деловой игры, профессора В.Ф.Стукача Видеофильм. https://my.mail.ru/mail/vic.econ/video/_myvideo/21.html
4. Институциональная экономика: новая институциональная экономика, теория, учебник/под ред. А.А. Аузана. Моск. гос. университет им. Ломоносова, эконом. фак. М.: ИНФРА-М, 2005. 416 с.
5. Классификация деловых культур по Г. Хофстеде.[] http://inco.vsu.ru/UserFiles/EHEPRS/topic6.2_en.pdf
6. Мясоедов С.П. Основы кросс культурного менеджмента: М.: Дело. 2014. 224с.
7. Потенциал деловой игры в модернизации образовательного процесса и социально-экономического развития региона: учебное пособие. Омск, 2018. 103с. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=364399>
8. Сайт Гомельского облисполкома, Беларусь. <http://gomeloblikm.by/special/ru/contact>
9. Hofstede, G., Hofstede, G. J., Minkov, M. (2010). Cultures and Organizations: Software of the Mind. Revised and expanded third edition. New York: McGraw-Hill1
10. The abstract nature of the training and the modernization of the real problems of the economy: the potential of the business game in the professional development manager [Абстрактный характер обучения и модернизация реальных проблем экономики: потенциал деловой игры в профессиональном развитии менеджера] В. Стукач, Е. Асташова и А. Зинич. https://mpr.a.uni-muenchen.de/77671/1/MPRA_paper_77671.pdf


Population support for the policy pursued in the region as a resource for development: social diagnostics, public awareness, education and training system

Viktor F. Stukach

Doctor of Economics, Professor of the Department of Management and Marketing
Omsk State Agrarian University named after P.A. Stolypin

Omsk, Russia


vic.econ@mail.ru

 0000-0002-9911-6286

Received 08.12.2022

Accepted 19.01.2023

Published 15.02.2023

 10.25726/b3847-4113-6968-o

Abstract

The education system, through training, along with other institutions, forms the economic potential of the country and the cultural code of the population. When solving strategic problems at critical stages of the development of society, the system of advanced training of personnel, social diagnostics and informing the population are especially popular resources. Cadres of managers in the economic, social and political spheres directly affect the state of affairs in the economy, social sphere, and in the state. It is proposed to consider as separate independent parameters in the socio-political sphere: first, the system of advanced training of managers and specialists of the real sector of the economy; the second is the use of educational technologies, in particular, organizational and activity games, to unlock the potential of students and solve urgent problems; The third is the creation of an infrastructure for social diagnostics and informing the population in order to be included in creative activities, to receive support from the population for the policy pursued in the region. Separately, the practice of diagnosing the economic mechanism of the agrarian sector based on the materials of the organizational and activity games available to the author of these lines is considered. A retrospective of the analysis of the situation of the 70-90s of the last century is given, a distant analogy with the situation of the present period is drawn. The practice of operational interaction of employees of the administrative structures of the region with the population within the framework of the days of informing the population as part of constantly functioning groups is revealed.

Keywords

organizational and activity business game, educational tasks of participants in the business game, infrastructure of the public information system, involvement of the population in the work to overcome emerging difficulties and support for the policy pursued by the state.

References

1. Anikina N.A., Stukach V.F. Neformal'nye instituty transakcionnogo sektora regiona: agrojekonomicheskij aspekt: monografija. Moskva: Izd-vo FGBOU VO Omskij GAU, 2016.-216s.
 2. Vvedenie v rossijskuju delovuju kul'turu: ucheb. posobie / Gos. un-t upravlenija; Nac. fond podgotovki fin. i upravlencheskih kadrov. M.: OAO «Tipografija «Novosti»», 2014.
 3. Videobrashhenie k uchastnikam delovoj igry, professora V.F.Stukacha Videofil'm. https://my.mail.ru/mail/vic.econ/video/_myvideo/21.html
 4. Institucional'naja jekonomika: novaja institucional'naja jekonomika, teorija, uchebnik/pod red. A.A. Auzana. Mosk. gos. universitet im. Lomonosova, jekonom. fak. M.: INFRA-M, 2005. 416 s.
 5. Klassifikacija delovyh kul'tur po G. Hofstede.[] http://inco.vsu.ru/UserFiles/EHEPRS/topic6.2_en.pdf
 6. Mjasoedov S.P. Osnovy kross kul'turnogo menedzhmenta: M.: Delo. 2014. 224s.
 7. Potencial delovoj igry v modernizacii obrazovatel'nogo processa i social'no-jekonomicheskogo razvitija regiona: uchebnoe posobie. Omsk, 2018. 103s. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=364399>
 8. Sajt Gomel'skogo oblispolkoma, Belarus'. <http://gomeloblikm.by/special/ru/contact>
 9. Hofstede, G., Hofstede, G. J., Minkov, M. (2010). Cultures and Organizations: Software of the Mind. Revised and expanded third edition. New York: McGraw-Hill1
- The abstract nature of the training and the modernization of the real problems of the economy: the potential of the business game in the professional development manager [Abstraktnyj harakter obuchenija i modernizacija real'nyh problem jekonomiki: potencial delovoj igry v professional'nom razvitii menedzhera] V. Stukach, E. Astashova i A. Zinich. https://mpr.ub.uni-muenchen.de/77671/1/MPRA_paper_77671.pdf