

РЕЙТИНГ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СУБЪЕКТОВ РФ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ КАДРОВОГО СОСТАВА

И. Б. Шебураков ^а, Ю. К. Баркова ^а, О. А. Воробьева ^а

^а Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации
(Москва, Россия)

АННОТАЦИЯ

Введение. Цель представленной статьи – описание методики построения рейтинга субъектов РФ, в основе которого лежит оценка управленческого потенциала кандидатов, прошедших личностно-профессиональную диагностику в рамках формирования федерального резерва управленческих кадров. Приводится теоретическое и методологическое обоснование целесообразности внедрения подобного рейтинга, варианты и основания для его построения, а также аргументируется важность полученных данных для развития государственной гражданской службы.

Материалы и методы. В процессе разработки методики расчета рейтинга были проанализированы результаты 1186 руководителей из 80 регионов, прошедших личностно-профессиональную диагностику в рамках формирования федерального резерва управленческих кадров в 2022 году. В качестве основного метода исследования выступает анализ и оценка результатов прохождения респондентами опросника «Оценка управленческого потенциала».

Результаты. В ходе разработки в качестве основного результата исследования предложено три пилотных варианта расчета итогового рейтинга управленческого потенциала субъектов РФ, описана дифференцирующая способность каждого из предложенных вариантов рейтинга, позволяющая выделить группы субъектов РФ по уровню выраженности совокупного управленческого потенциала руководителей, а также проведен сравнительный анализ трех вариантов подсчета рейтинга.

Обсуждение. Представленная в статье методика формирования рейтинга регионов вносит как научную, так и практическую новизну в исследование принципа рейтингования в системе государственного управления. Проведенный анализ подходов к системе рейтингования показал, что в настоящий момент отсутствуют примеры расчета рейтинга, учитывающего не только экономические, технологические или социальные показатели, но и личностно-профессиональные характеристики руководителей органов власти субъектов РФ, связанных с проявлением их управленческого потенциала. Методика может быть применена как в более широком контексте (при оценке социально-экономического положения регионов и перспектив его развития), так и узконаправленно, например, при формировании резервов управленческих кадров для стимулирования повышения качества работы с управленческими кадрами в субъектах РФ.

БЛАГОДАРНОСТИ

Статья подготовлена в рамках выполнения научно-исследовательской работы государственного задания РАНХиГС.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

Рейтинг регионов, управленческий потенциал, федеральный резерв управленческих кадров, потенциал субъекта РФ.

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ

Шебураков И. Б., Баркова Ю. К., Воробьева О. А. Рейтинг управленческого потенциала субъектов РФ как инструмент управления качеством кадрового состава // Вопросы управления. 2025. Т. 19, № 3. С. 5–20. EDN ZPHMBY.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Шебураков Илья Борисович – кандидат психологических наук; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, (119571, Россия, г. Москва,

© И. Б. Шебураков, Ю. К. Баркова, О. А. Воробьева

Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons license, and indicate if changes were made.



пр-кт Вернадского, д. 82, стр. 1) – *декан факультета оценки и развития управленческих кадров Института «Высшая школа государственного управления»*; sheburakov-ib@ranepa.ru. SPIN 3395-2217, ORCID 0000-0002-2669-6013, ScopusID 57226024735.

Баркова Юлия Константиновна – Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, (119571, Россия, г. Москва, пр-кт Вернадского, д. 82, стр. 1) – *ведущий аналитик центра современных кадровых технологий факультета оценки и развития управленческих кадров Института «Высшая школа государственного управления»*; barkova-yk@ranepa.ru. SPIN 9213-7047, ORCID 0000-0001-6041-0587.

Воробьева Ольга Александровна – Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, (119571, Россия, г. Москва, пр-кт Вернадского, д. 82, стр. 1) – *заместитель директора центра оценки руководителей и управленческих команд факультета оценки и развития управленческих кадров Института «Высшая школа государственного управления»*; vorobeva-oa@ranepa.ru. SPIN 4381-1489, ORCID 0000-0002-8877-3280.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила: 19.01.2025; рецензия получена: 17.03.2025; принята к публикации: 19.07.2025.

RESEARCH ARTICLE

RUSSIAN FEDERATION SUBJECTS MANAGEMENT CAPACITY RATING AS A TOOL FOR MANAGING THE STAFF QUALITY

I. B. Sheburakov ^a, Yu. K. Barkova ^a, O. A. Vorobyeva ^a

^a Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration
(Moscow, Russia)

ABSTRACT

Introduction. The article reveals the methodology for constructing a rating of the Russian Federation subjects, which is based on the assessment of the managerial potential of candidates who have passed personal and professional diagnostics as a part of the federal reserve managerial personnel formation. The theoretical and methodological justification for the feasibility of such rating introducing, options and grounds for its construction have been provided, and the importance of the data obtained for the development of the state civil service have been discussed.

Materials and methods. In the process of calculation methodology rating creation, the results of 1,186 managers from 80 regions, who had passed personal and professional diagnostics (namely, the «Management Capacity Questionary») were analyzed as part of the formation of the federal reserve of management personnel in 2022. Speaking about the representation of managers by management levels, it should be noted that the primary and middle management levels have a greater representation in the assessment. Only 22 subjects of the Russian Federation (27.5%) submitted top management for inclusion in the reserve.

Results and conclusions. During the development, three pilot options for calculating the final rating of the management potential of the Russian Federation subjects have been proposed, the differentiating ability of each of the proposed rating options was described, allowing the identification of groups of subjects according to the level of expression of management potential, and a comparative analysis of the three options for calculating the rating was carried out.

Discussion. The data obtained during the study can be applied both in a broader context (regional personnel policy) and in a narrowly targeted manner, for example, in the formation of reserves of management personnel and increasing their prestige to increase the integral potential of a particular subject of the Russian Federation.

ACKNOWLEDGMENTS

The article was written on the basis of the RANEPa state assignment research programme.

KEYWORDS

Regions rating, management potential, state civil service, federal reserve of management personnel, management positions classifier, Russian Federation subject potential.

FOR CITATION

Sheburakov, I. B., Barkova, Y. K., Vorobyeva, O. A. (2025) Russian Federation subjects management capacity rating as a tool for managing the staff quality. *Management Issues*, 19 (3), 5–20. <https://elibrary.ru/zphmby>.

AUTHORS' INFORMATION

Ilya B. Sheburakov – Candidate of psychological sciences, Associate Professor; Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (119571, Russia, Moscow, Vernadsky Ave., 82, building 1) – *Dean of the Faculty of Evaluation and Development of Managerial Human Resources the Graduate School of Public Administration*; sheburakov-ib@ranepa.ru. SPIN 3395-2217, ORCID 0000-0002-2669-6013, ScopusID 57226024735.

Yulia K. Barkova – Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (119571, Russia, Moscow, Vernadsky Ave., 82, building 1) – *Leading Analyst the Center of Modern Staff Technologies the Faculty of Evaluation and Development of Managerial Human Resources the Graduate School of Public Administration*; barkova-yk@ranepa.ru. SPIN 9213-7047, ORCID 0000-0001-6041-0587.

Olga A. Vorobyeva – Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (119571, Russia, Moscow, Vernadsky Ave., 82, building 1) – *Deputy Director of the Center of Assessment of Executives And Management Teams the Faculty of Evaluation and Development of Managerial Human Resources the Graduate School of Public Administration*; vorobeve-aa@ranepa.ru. SPIN 4381-1489, ORCID 0000-0002-8877-3280.

The authors declare that they have no conflict of interest.

The article was submitted: 19.01.2025; reviewed: 17.03.2025; accepted for publication: 19.07.2025.

■ ВВЕДЕНИЕ

Практика построения различного рода рейтингов в контексте развития регионов России достаточно широко применяется как для понимания состояния тех или иных процессов, происходящих внутри субъекта РФ, так и для стимулирования органов управления к определенным действиям и необходимым усилиям для повышения своей эффективности в различных направлениях. Часть существующих рейтингов направлена на оценку качества работы с человеческими ресурсами (человеческим капиталом) в регионах, однако состояние работы именно с управленческими кадрами как отдельное направление исследований ранее не выделялось. При этом, в первую очередь от уровня развития лично-профессиональных качеств управленцев зависит как текущий уровень социально-экономического развития регионов, так и качество использования тех потенциальных возможностей, которыми регион располагает (включая и человеческие ресурсы региона).

В этой связи нами была предпринята попытка разработки, обоснования и апробации методологии формирования рейтинга субъектов РФ, который бы отражал качественные характеристики кадрового состава регионов.

Говоря о применении рейтингования в системе государственного и муниципального управления, необходимо отметить, что на сегодняшний день отсутствует единый подход к системе рейтингования для оценки эффективности в принятии управленческих решений в регионах. Остается актуальной потребность в поиске централизованного диагностического инструмента, который способен учитывать специфику каждого конкретного региона [1, с. 228].

Анализируя зарубежные исследования по теме рейтингования, было выявлено, что чаще всего основой для построения рейтингов выступают

показатели, которые связаны с благополучием жителей, граждан, а также привлекательностью города, страны или региона для внешнего мира. Можно встретить исследования внешней привлекательности городов с точки зрения природных ресурсов (H. Taubenböck, M. Reiter, F. Dosch и др.) [2, с. 7]; качества жизни (Francisco J. Goerlich, Ernest Reig) [3, с. 3]; экономических аспектов (Derek Wang, Zemin Du, Hao Wu) [4, с. 5]; технологических новшеств (A. Akande, P. Cabral, P. Gomes, S. Casteleyn) [5, с. 476] и др.

Данный тезис отмечают E. Zarghami и D. Fattourehchi, которые в своем исследовании показывают наличие существенных различий между международной рейтинговой системой и рейтингами, локально применяемыми в каждом отдельно взятом государстве. По мнению авторов, некоторые системы уделяют больше внимания категориям, связанным с экологической устойчивостью, в то время как другие местные рейтинговые системы базируются на категориях, связанных с социальными и экономическими аспектами [6, с. 2].

При этом рейтингам, связанным с государственным сектором и управлением, внимание не уделяется. M. Lnenicka, M. Luterek и A. Niki-forova отмечают, что сектору государственного управления отводится роль регулятора и стандартизатора оценки внутренних процессов, так как государство устанавливает правила для существующих в нем бизнес- и некоммерческих систем, через которые оно сотрудничает с гражданами и предприятиями. Рейтингование базируется на методах сравнительного анализа открытых данных посредством индексирования и классификации данных, собранных на протяжении многих лет – как на уровне страны, так и посредством проведения межстрановых сравнений. В основе отбора данных лежит три группы показателей: открытость данных, различные аспекты анализируемых объектов с использованием большого

количества переменных и возможное сочетание обоих подходов [7, с. 4–5].

Анализируя отдельные аспекты деятельности регионов, следует отметить статью А. А. Панкратова, в которой автор описал подход к рейтингованию регионов по уровню развития ИТ-сферы [8, с. 30]. Е. В. Каранина, В. М. Караулов и П. В. Токарева в своей статье описали возможное построение тепловых карт инвестиционного потенциала регионов РФ на основе интегральных показателей уровня интенсивности и эффективности расходов [9, с. 537]. А. И. Егорова предложила свой взгляд на регионы – через призму использования и истощаемости водных ресурсов в стране [10]. Л. Г. Руденко, В. М. Караулов и коллектив авторов обратили внимание на возможность внедрить систему рейтинга в подходе к оценке поддержки малого предпринимательства в регионах [11, с. 232]. Л. Д. Петренко в своей статье фокусирует внимание на критерии устойчивости развития региона, под которым понимает сочетание социо-эколого-экономических аспектов [12, с. 147]. С ним также соглашается А. Б. Берендеева, отмечая, что для улучшения позиций конкретного региона необходимо повысить выраженность показателя целей устойчивого развития [13, с. 53].

Если говорить о более комплексном взгляде на регионы через призму рейтингования, можно обратиться к исследованиям С. В. Крошилина и Е. И. Медведевой, где авторы ссылаются на обращение Президента В. В. Путина к Федеральному Собранию, в котором он ставит целью сделать регионы экономически более самодостаточными к 2030 году¹. Авторы отмечают необходимость создания механизмов оценки и рейтингования социально-экономических показателей регионов. При этом рейтинг предлагается выстраивать, исходя из таких параметров, как качество жизни граждан, успешность, благополучие, благосостояние [14, с. 86].

Е. Г. Казанцева подтверждает необходимость более детального учета оценки уровня качества жизни населения, утверждая, что в перечень показателей могут быть включены: среднедушевые доходы, размер заработной платы, продолжительность жизни, объем потребительских расходов [15, с. 2].

Коллектив авторов в лице И. Ю. Чазовой, А. А. Мухина и И. А. Мухиной в качестве критерия формирования рейтинга предлагают использовать уровень вовлеченности населения в социально

ориентированную деятельность, что может тоже интерпретироваться как критерий качества и специфики уровня жизни населения [16, с. 481].

В то же время остается дискуссионным вопрос об эффективности применения системы рейтингования в целом. А. А. Косоруков рассматривает систему социального рейтинга в качестве государственного управленческого инструмента, основной целью применения которого является стимулирование и поощрение конструктивного поведения, а также предупреждение деструктивного [17, с. 92].

Размышляя о перспективах и рисках практического использования социального рейтинга, В. Я. Любашиц и А. С. Осинский приходят к выводу, что для избегания создания сценария «цифровой диктатуры» в России необходимы гибкие формы исследуемого института в сочетании с уникальными особенностями нашей страны. В этой связи ученые предлагают разделить социальный рейтинг, используя аналогии уровней власти – «федеральный, областной и муниципальный» [17, с. 93].

В период существования Министерства экономического развития применялось различное соотношение между социальной и экономической составляющей рейтингов, основными и дополнительными показателями рейтинга, способами выбора показателей для рейтинговой оценки деятельности региональных властей. В период 2010–2013 гг. производилась оценка эффективности деятельности органов исполнительной власти, которая включала в себя три блока: политико-управленческий, социальный, финансово-экономический. Далее каждый блок делился на несколько направлений, каждое из которых также оценивалось. Итоговый рейтинг представлял собой обобщение рейтингов по политико-управленческому, социальному и финансово-экономическому блокам². Рейтинг базировался на основе официальных данных (официальная статистика и анализ эффективности), оценках рейтинговых агентств, а также на основе оценок экспертов³.

Другой вариант подсчета масштабного интегрального рейтинга региона представлен Фондом развития гражданского общества (ФОРГО)⁴. Основными направлениями рейтингования, представленными в материалах Фонда, являются рейтинги экономического потенциала регионов, социально-экономического положения регионов, индекс социального благополучия, которые рассчитываются в комплексе⁵.

В рейтинге социально-экономического положения субъектов РФ (РИА-Аналитика, 2010 г.) в основу расчета был заложен комплексный анализ

¹ Послание Президента России Федеральному Собранию 29 февраля 2024 года // Президент России : [сайт]. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_471111/ (дата обращения: 15.01.2025).

² Рейтинг эффективности управления в субъектах Российской Федерации в 2013 году. – URL: <https://regcomment.ru/ratings/rejting-effektivnosti-upravleniya-v-subektakh-rossiyskoy-federatsii-v-2013-godu/> (дата обращения: 15.01.2025).

³ Там же.

⁴ Фонд развития гражданского общества // Официальный сайт. – URL: <http://civilfund.ru/mat/index> (дата обращения: 15.01.2025).

⁵ Интегральный рейтинг социально-экономического положения регионов Российской Федерации по итогам 2023 года. ТОП-35. – URL: <http://civilfund.ru/mat/view/156> (дата обращения: 15.01.2025).

социально-экономической ситуации в субъектах РФ. Его построение основывается на сопоставлении и интеграции показателей, которые характеризуют и во многом определяют экономическое положение регионов: показатели масштаба экономики, эффективности экономики, показателях бюджетной и социальной сфер⁶.

Нельзя не отметить работу Е. В. Васильевой, которая заложила в основу рейтинга регионов социально-психологический аспект. В своей работе автор акцентирует внимание на таких паттернах социально-психологического потенциала региона, как «эмоциональный стресс», «адаптивность в социуме», «гендерное неравенство», «социально-психологическое здоровье» и др. [18, с. 34].

Приведенные примеры – лишь малая часть имеющегося разнообразия рейтингов. Их разнообразие во многом обусловлено наличием сложностей в применении единого подхода к рейтингованию регионов, так как каждый вариант расчета предполагает ряд допущений, которые требуют дальнейшей проверки [19, с. 49].

На сегодняшний день более 40 организаций в нашей стране проводят рейтинговые исследования на ежегодной основе. По состоянию на 2022 год был составлен перечень рейтингов, пригодных для использования в стратегическом планировании, который насчитывал ТОП-17 рейтингов, авторами которых являлись такие известные агентства и организации, как РИА Рейтинг, Национальное рейтинговое агентство, Агентство стратегических инициатив (АСИ), Минэкономразвития России, Лаборатория политических исследований НИУ «Высшая школа экономика» и другие⁷. При этом подсчитать точное количество рейтинговых систем, существующих и использующихся на данный момент для изучения статусов субъектов РФ, не представляется возможным. Так, еще по состоянию на 2016 год было зафиксировано порядка 45 рейтинговых систем [20, с. 4]. Вместе с тем, представляется возможным анализ оснований для построения основных рейтинговых систем. Условно можно выделить 9 основных блоков анализа деятельности региона: политическая ситуация, финансово-экономический аспект, социально-экономический и социокультурный блоки, научно-технический прогресс, инвестиционная привлекательность, оценка состояния сельхозпромышленности, информационная политика и прочие рейтинги [20, с. 5]. Как мы можем видеть, ни одно из этих оснований не затрагивает сферу анализа управленческих решений или кадрового руководящего состава региона.

Анализируя ТОП-17 рейтингов с точки зрения применимости в контексте государственного управления, внимание привлекают два рейтинга.

1. «Национальный рейтинг Губернаторов» (Центр информационных коммуникаций «Рейтинг»). Рейтинг основывается на экспертных оценках результативности и достижения поставленных перед главами субъектов задач. Методологической основой рейтинга является метод синектики У. Дж. Гордона, представляющий собой улучшенную версию методики мозгового штурма. При этом, помимо привлечения экспертов к опросу, поощряется и привлечение людей широкого круга специализации (в т.ч. обычных граждан). Отличительной особенностью метода является не просто оценка успешности, но и приведение конкретных аргументов той или иной оценки респондента. Среди уязвимых мест данного рейтинга – отсутствие единых критериев оценки и излишняя субъективность самой методики.

2. «Рейтинг эффективности управления в субъектах РФ» (Агентство политических и экономических коммуникаций (АПЭК) и Лаборатория политических исследований НИУ «Высшая школа экономика»). В рейтинге анализу подлежат три основных блока: политико-управленческий, социальный и финансово-экономический. В качестве модели расчета используется анализ экспертных оценок, а также математический анализ объективных показателей по блокам (бюджет региона, средняя продолжительность жизни и др.)

Нужно отметить, что в части применения метода экспертных оценок при формировании рейтинга необходимо учитывать вероятность погрешности в алгоритме расчета, так как имеет место чрезмерная значимость экспертных мнений [21, с. 100].

Таким образом можно констатировать, что существует определенная тенденция к оценке и рейтингованию субъектов РФ, исходя из общего показателя степени благосостояния граждан и состояния региона в целом. Но как видно из приведенных нами примеров, варианты рейтингов направлены на оценку статистических показателей, которые уже являются результатом принятия управленческих решений, а не их предпосылкой.

В связи с этим, говоря о степени развития региона, мы считаем необходимым фокусировать внимание на выраженности личностно-профессиональных ресурсов руководителей региона для оценки их актуальной и потенциальной эффективности в контексте принятия решений. Известное утверждение П. Друкера «нет стран слаборазвитых, есть только плохо управляемые» можно применить и по отношению к отдельным регионам страны. Во многом именно от личностно-профессиональных качеств управленцев зависит качество управления, а значит и социально-экономическое благополучие регионов.

⁶ Интегральный рейтинг социально-экономического положения регионов Российской Федерации по итогам 2023 года. ТОП-35. – URL: <http://civilfund.ru/mat/view/156> (дата обращения: 15.01.2025).

⁷ Российские рейтинги и ранкинги регионов, рекомендуемые для использования в стратегическом планировании. – URL: <https://stratplan.ru/UserFiles/Files/Russian%20regions%20231114.pdf> (дата обращения: 15.01.2025).

Актуальность создания нового рейтинга, учитывающего качественные характеристики управленческого состава региона, определяется, с одной стороны, возможностью опираться на фигурирующие в нем данные при расчете уже существующих или способных появиться в будущем рейтингов социально-экономического положения регионов, а с другой – потенциальной необходимостью управлять качеством формируемых кадровых резервов федерального уровня.

■ МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Основным преимуществом рейтинга как метода управления является его стимулирующая функция. В частном случае решения задачи по повышению качества кадрового резерва рейтинг может являться, по сути, инструментом обратной связи для субъектов выдвижения кандидатов в резерв, которым в наглядной форме демонстрируется потенциальная ценность определенных показателей, критериев, коэффициентов, учитываемых федеральным центром.

Репрезентативность рейтинга зависит во многом от качества и количества выдвигаемых кандидатов, о чем еще будет сказано ниже. Таким образом, механизм рейтинга должен подразумевать определенную методику расчета, которая будет обеспечивать высокое место в рейтинге тем субъектам выдвижения, которые направляют в резерв (а) достаточное количество (б) наиболее перспективных претендентов.

В итоге это позволит комплексно решать существующие проблемы формирования и использования федерального резерва, а также иные проблемы в сфере кадров, а именно:

– стимулировать к выдвижению в резерв действительно наиболее перспективных потенциальных руководителей;

– создать и использовать общую базу данных для подбора кадров под конкретные запросы ФОИВа, региона или федерального центра;

– отслеживать в динамике кадровую ситуацию по стране с точки зрения качественной обеспеченности кадрами управления и их распределения по регионам.

Для решения данных задач целесообразно использовать базовую методологию личностно-профессиональной диагностики факультета оценки и развития управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС (далее – ФОИР), ядром которой выступает опросник «Оценка управленческого потенциала» (далее – ОУП, автор д.пс.н., проф. Ю. В. Синягин), применяющийся для целей формирования резервов и работы с руководителями с 2014 года [22, с. 5]. Он также применялся при оценке претендентов в федеральный резерв управленческих кадров в 2022 году.

Опросник ОУП включает ряд шкал, описывающих профессионально важные для руководителя качества, в совокупности составляющие целостный личностно-профессиональный профиль, и помогает определить уровень сформированности управленческого потенциала и управленческой готовности респондента.

Проведенные исследования показали, что ряд шкал опросника позволяет дифференцировать руководителей различного управленческого уровня (рисунок 1).

Как видно из рисунка, шкалы ОУПа наглядно отражают разницу в профилях руководителей разного уровня управления. Благодаря этому результаты разных выборок респондентов можно сопоставлять как между собой, так и в сравнении с определенным уровнем управления (группами сравнения, основанными на национальных выборках руководителей).

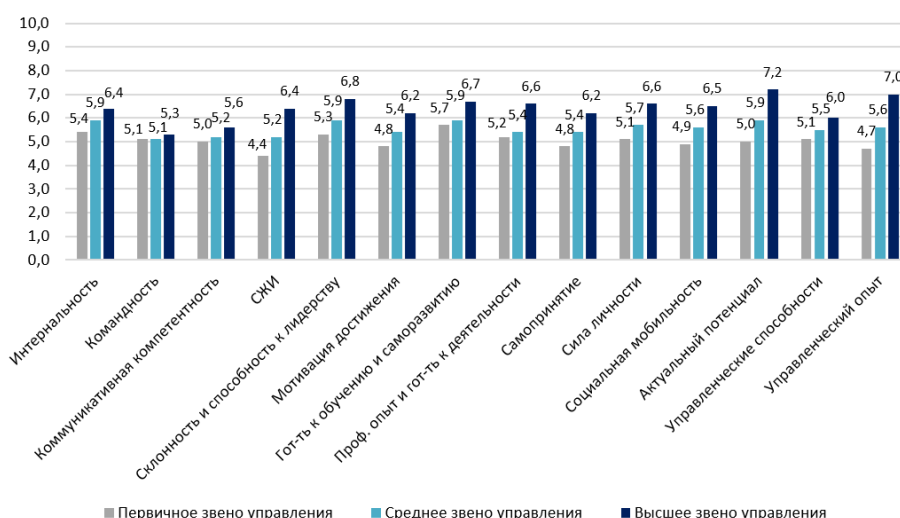


Рисунок 1 – Выраженность шкал ОУП у руководителей разного уровня управления (n – 8309, Шебураков И. Б., 2022)

Figure 1 – Expression of Management capacity questionnaire scales among managers of different management levels (n – 8309, Sheburakov I. B., 2022)

На основе ОУП может быть получен интегральный показатель «потенциала управленческой готовности» (или управленческого потенциала). Стоит подчеркнуть, что «управленческая готовность» является характеристикой, определяющей степень соответствия имеющихся личностно-профессиональных и управленческих ресурсов относительно конкретного профиля должности или группы должностей, в то время как «потенциал управленческой готовности» отражает степень выраженности тех или иных личностно-профессиональных характеристик в целом и их соответствие определенному уровню управления [23, с. 40]. Чем более высоким является уровень управленческого потенциала, тем с большей вероятностью руководитель будет успешно справляться не только с управленческой деятельностью как таковой, но и с управленческой деятельностью на более высоком уровне управленческой иерархии. Таким образом, управленческий потенциал определяется как потенциальная возможность успешно реализовать себя в управленческой деятельности [23, с. 40]. Именно в связи с этим и было выбрано наименование рейтинга – «Рейтинг управленческого потенциала», что обуславливается стремлением учитывать в таком рейтинге потенциальную возможность региональных чиновников успешно осуществлять управленческую деятельность как таковую, безотносительно их отраслевой компетентности или компетентности в конкретной профессиональной сфере деятельности. Последнее хоть и возможно, но, во-первых, ближе к понятию управленческой готовности, во-вторых, представляет сложности с точки зрения получения сопоставимых и релевантных данных на необходимой выборке руководителей в масштабах страны.

Говоря о показателе управленческого потенциала, стоит отметить, что он также позволяет дифференцировать различия между уровнями управления. Данную тенденцию мы можем увидеть, сравнив средние значения управленческого потенциала, полученные по результатам методики ОУП для руководителей трех уровней управления

(рисунок 2). Несмотря на то, что существуют области пересечения данных значений, мы так или иначе прослеживаем общую тенденцию к росту управленческого потенциала относительно роста управленческого уровня руководителей. В этой связи стоит отметить, что сравнение показателей конкретного руководителя или средних значений показателя потенциала по группе руководителей с границами средних значений того или иного управленческого уровня достаточно наглядно отражает выраженность их совокупных личностно-профессиональных ресурсов в контексте управленческой деятельности.

Таким образом, необходимо отметить, что показатели управленческого потенциала, измеряемые методикой ОУП, валидизированы относительно такого внешнего критерия оценки, как «уровень управленческой должности» (уровень управления). В основе же отнесения руководителей к определенному уровню управления лежит классификатор управленческих должностей, разработанный на ФОИР.

Проведение личностно-профессиональной диагностики на многотысячных группах респондентов, а также широкая апробация классификатора должностей (более 90 000 руководителей по состоянию на 2024 г.), показали диагностическую способность применяемых инструментов к дифференциации руководителей различных уровней управления. Таким образом, можно утверждать, что чем выше показатель управленческого потенциала руководителя, тем с большей вероятностью он успешно справится как с более высокой управленческой должностью, так и с управленческой деятельностью в целом [24, с. 148].

При этом необходимо отметить, что разработанный и обоснованный на ФОИР классификатор управленческих должностей не только релевантно соответствует традиционно выделяемым в практике менеджмента и в теории управления уровням управления, но и в целом соответствует идее уровней федерального резерва управленческих кадров (таблица 1) [25, с. 104].

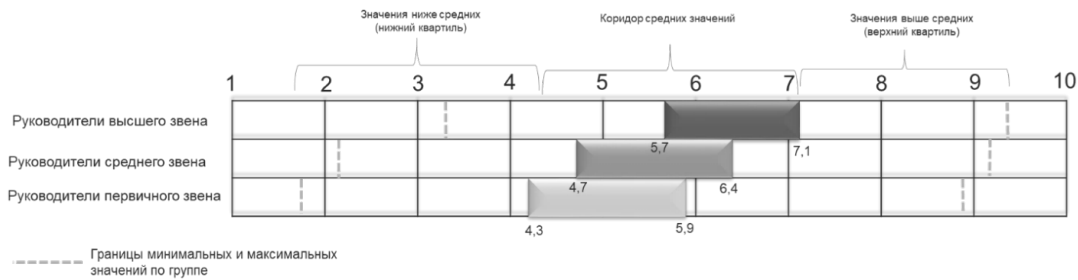


Рисунок 2 – Границы средних значений потенциала управленческой готовности по результатам методики ОУП для руководителей трех уровней управления: первичное, среднее и высшее звено (n – 8309, Шебураков И. Б., 2022)

Figure 2 – The boundaries of the average values of the potential of managerial readiness according to the results of the Management capacity questionnaire methodology for managers of three management levels: primary, middle and top management (n – 8309, Sheburakov I. B., 2022)

Таблица 1 – Уровни управленческих должностей в соответствии с Классификатором ФОИР

и их соответствие уровням резерва

Table 1 – Management positions levels in accordance with the Faculty of Evaluation and Development of Managerial Human Resources Classifier and their correspondence to reserve levels

Ступени управленческой карьеры	Уровни управления	Управленческие звенья	Уровень федерального резерва управленческих кадров
11	5	3 Руководители высшего управленческого звена	Высший резерв
10			
9			
8	4		
7			
6	3	2 Руководители среднего управленческого звена	Базовый резерв
5			
4	2		
3			
2			
1			
	1	1 Руководители первичного управленческого звена	Перспективный резерв

Как можно видеть из представленной таблицы, в тот или иной уровень федерального резерва управленческих кадров должны входить участники, претендующие на замещение в порядке служебного роста соответствующего уровня управления. В дальнейшем при построении рейтинга управленческого потенциала субъектов РФ нами была использована именно градация уровней управления в соответствии с классификатором управленческих должностей ФОИР.

Выборкой для создания рейтинга управленческого потенциала субъектов РФ стали кандидаты, прошедшие личностно-профессиональную диагностику в рамках формирования федерального резерва управленческих кадров в 2022 году.

Состав федерального резерва управленческих кадров вполне репрезентативно отражает состояние кадров управления, т.к., с одной стороны, при каждом обновлении резерва (на практике, как правило, раз в два года) предоставляет возможность направить в резерв достаточно большую по численности группу своих представителей (до 36 человек от каждого из субъектов выдвижения (субъектов РФ или ФОИВов) – по 12 человек в каждый из трех уровней резерва), так и предполагает направление в резерв действительно лучших представителей из числа управленцев.

Федеральный резерв управленческих кадров в современном виде формируется на основании Указа Президента РФ от 13.12.2012 № 1653. В соответствии с порядком его формирования резерв состоит из трех уровней: высшего, базового и перспективного⁸.

Главной целью создания и использования резерва управленческих кадров является повышение управленческой и профессиональной компетенций участников резерва, повышение качества кадрового состава в системе государственного управления, а также создание «пула талантов» на госслужбе.

По состоянию на 7 декабря 2022 года в федеральный резерв управленческих кадров было включено 1150 человек (таблица 2)⁹.

На протяжении всей работы с резервом подходы и технологии взаимодействия с ним постоянно совершенствовались. Можно выделить ряд важных функций, реализуемых в рамках программы формирования и подготовки федерального резерва. В первую очередь это реализация программы подготовки. Многие субъекты формирования резерва рассматривают возможность участия своих представителей в программах подготовки высшего, а также базового и перспективного резервов как существенную возможность качественного обучения кадров управления за счет федерального бюджета. Во-вторых, включение в состав федерального резерва, как правило, рассматривается и самими участниками, и направляющей стороной как факт признания заслуг того или иного руководителя и как соответствующее поощрение.

Однако, на наш взгляд, остаются нерешенными ряд существенных проблем (о чем косвенно свидетельствуют в т.ч. и результаты полученного рейтинга).

⁸ Федеральный резерв управленческих кадров. – URL: <https://gossulzhba.gov.ru/rezerv> (дата обращения: 14.01.2025).

⁹ Там же.

Таблица 2 – Численность федерального резерва управленческих кадров (на 7 декабря 2022 г.)
Table 2 – Number of federal reserve management personnel (as of December 7, 2022)

Состав резерва	Высший уровень	Базовый уровень	Перспективный уровень
Представители федеральных органов исполнительной власти	83	78	103
Представители субъектов Российской Федерации	400	234	192
Представители государственных корпораций и организаций	27	28	5

Во-первых, слабо реализуются мероприятия по управлению карьерой участников резерва и их использованию для назначений на вышестоящие должности [26, с. 19]. Информация о назначаемости из резерва либо не собирается (т.е. по факту отсутствует), либо не доводится до заинтересованных лиц, в т.ч. самих участников резерва.

Во-вторых, у субъектов выдвижения в резерв, включая и регионы, отсутствуют действенные стимулы для направления в резерв действительно «лучших из лучших». Существует вероятность того, что как минимум часть субъектов выдвижения избегает представлять в резерв наиболее сильных руководителей из-за опасений попадания их в общую базу данных и рисков последующего переманивания в другие структуры. Но даже в большей степени этому может мешать высокая занятость наиболее потенциальных руководителей, которая не позволяет отвлекаться на различные развивающие мероприятия, в т.ч. на учебу.

В то же время представляется, что идея формирования федерального резерва управленческих кадров заключается, в первую очередь, в создании механизмов управления кадровым составом со стороны федерального центра, а также для решения кадровых задач федерального уровня. При этом не отрицается актуальность усиления ресурсов регионов и отдельно взятых ФОИВов, а также госкорпораций посредством доступа к общей базе управленческих кадров (на принципах взаимного обмена) или благодаря возможности подготовки собственных руководителей за счет федеральной программы.

В процессе разработки методики расчета рейтинга управленческого потенциала были проанализированы результаты личностно-профессиональной диагностики 1186 руководителей из 80 регионов. Несмотря на то, что регион мог представить до 36 человек для включения в резерв, 26 субъектов РФ (32,5%) представило менее 10 человек. Говоря о представленности руководителей по уровням управления, необходимо отметить, что большую представленность в рамках оценки имеют первичный и средний уровни управления.

Руководителей высшего управленческого звена представили для включения в резерв только 22 субъекта РФ (27,5%).

■ РЕЗУЛЬТАТЫ

Главное требование к общей структуре рейтинга – максимальная простота и доступность при условии наибольшей сходимости ожидаемых и фактических результатов¹⁰. При создании методики построения рейтинга не использовались экспертные оценки. С одной стороны, это несколько сужает множество показателей, но с другой – обеспечивает высокий уровень достоверности полученных данных за счет нивелирования ошибок субъективного суждения и предвзятости.

В пилотном формате (в качестве эксперимента) расчет рейтинга проводился тремя способами.

1. На основе средних значений управленческого потенциала по группе руководителей – представителей субъектов РФ (рейтинг_1). Основным допущением данного подхода является тезис о том, что вне зависимости от уровня резерва, на включение в который претендуют кандидаты, учитывается только значение их управленческого потенциала. Чем больше кандидатов от одного субъекта РФ (предположительно «лучших из лучших») с наиболее высоким управленческим потенциалом, тем более высоким управленческим потенциалом характеризуется регион в целом.

2. На основе средних значений управленческого потенциала по группе руководителей – представителей субъектов РФ с учетом числа направленных кандидатов по уровням резерва (рейтинг_2). В зависимости от численности представленных кандидатов средние значения управленческого потенциала корректировались за счет использования коэффициентных значений. Использование данного подхода было направлено на нивелирование недостатков, заложенных в первом подходе. Так, при использовании первого подхода субъекты РФ будут заинтересованы представлять в резерв преимущественно кандидатов из числа руководителей высшего звена, т.к. у последних, с большей

¹⁰ Энциклопедия рейтингов: экономика, общество, спорт / А. М. Карминский, А. А. Полозов, С. П. Ермаков. М. : Экономическая газета, 2011. 349 с.

вероятностью, будет идентифицирован более высокий уровень управленческого потенциала. Таким образом, в последующем представление кандидатов в базовый и, тем более, перспективный уровень резерва может быть минимизировано. Более того, для получения наивысшего показателя достаточно будет направить в резерв минимальное число претендентов, но с прогнозируемо наиболее высоким уровнем потенциала. Второй подход стимулирует субъектов выдвижения резерва представлять максимум кандидатов (в пределах квоты из 12 человек) в каждый уровень резерва. При этом представлять кандидатов с наиболее высоким потенциалом, в т.ч. потенциалом карьерного роста.

3. На основе средних значений управленческого потенциала по группе руководителей – представителей субъектов РФ каждого уровня резерва (три отдельных рейтинга – рейтинг_3). Данный вариант рейтинга схож по структуре подсчета с первым вариантом, однако позволяет детально проанализировать состояние каждого из трех уровней резерва, формируемых субъектом РФ. С одной стороны, подобный анализ может стать

основой для кадровой аналитики региона и дать общую картину о качественном (с точки зрения планируемых целевых должностей) и количественном соотношении руководителей различных уровней в субъекте РФ. С другой стороны, данный вариант рейтинга наглядно демонстрирует «проседающие» уровни резерва, что может побудить субъект РФ сфокусироваться на развитии руководителей соответствующего уровня.

Ниже в таблице 3 представлен сравнительный анализ трех использованных способов рейтингования субъектов РФ по показателю управленческого потенциала.

Следует отметить, что в принципе не существует абсолютно объективных рейтингов, ставящих всех участников ранжирования в полностью равные условия. Основная задача рейтинга – стимулировать ранжируемых к определенным действиям на основе использования понятных и в достаточной степени обоснованных правил. Поэтому могут рассматриваться и использоваться и другие варианты расчета рейтинга, которые также будут иметь свои «плюсы» и свои недостатки (таблица 3).

Таблица 3 – Сравнительный анализ трех способов построения рейтинга

Table 3 – Comparative analysis of three methods of rating construction

Вариант рейтинга	+	–
Рейтинг_1	стимулирует субъекты выдвижения направлять в резерв наиболее «сильных» руководителей и не направлять заведомо «низко потенциальных»	– субъекты выдвижения могут стараться направлять в резерв немногих наиболее «сильных» руководителей, пренебрегая задачей направить необходимое число претендентов в каждый уровень резерва (квота – 12 человек); – в резерв могут направляться только руководители высшего звена, т.к. с учетом их опыта и компетенций вероятность получения наиболее высоких средних оценок по потенциалу управленческой готовности будет максимальной*
Рейтинг_2	стимулирует направлять в резерв не только самых «сильных» руководителей, но и стараться представить количество претендентов, соответствующих установленным квотам (до 12 человек в каждый уровень резерва)	разные субъекты выдвижения в силу разной абсолютной численности руководителей будут находиться в неравных условиях (например, «Московской области» проще направить в каждый уровень резерва по 12 сильных руководителей, нежели «Магаданской области»**)
Рейтинг_3	отражает более детальную картину кадрового состава субъекта выдвижения в разрезе уровней резерва (и качества руководителей на разных уровнях управления)	не позволяет определить конкретное место субъекта выдвижения в рейтинге; места в рейтинге могут противоречить друг другу (например, в рейтинге высшего резерва это может быть 1-й квартиль, а в базовом 4-й или наоборот)

*Частично проблема может быть снята, если рассчитывать отдельно рейтинг регионов по каждому из трех уровней управления (отдельно рейтинг управленческого потенциала руководителей первичного, отдельно – среднего и отдельно – высшего звена), что отчасти решено в рейтинге 3.

**Частично проблема может быть снята путем установления обязательных квот по представлению числа кандидатов в резерв (например, для «Московской области» – до 12 человек, а для «Магаданской области» – до 3 человек). При этом не рекомендуется ограничивать число претендентов, т.к. это может искусственно снижать возможности для регионов направить своих представителей на федеральную программу подготовки резерва (т.е. для получения максимального коэффициента малочисленный регион должен направить не менее 3 человек, но имеет право направить и 12).

Как указывалось выше, в случае подсчета рейтинга с учетом количества кандидатов от региона (рейтинг_2) в расчет был включен коэффициент в зависимости от количества участников, представленных в резерв. Сами значения коэффициентов могут меняться в зависимости от решаемых рейтингом задач. Ниже представлен возможный вариант использования соответствующих коэффициентов (таблица 4), полученный эмпирическим путем. Данные коэффициентные значения, с одной стороны, будут стимулировать направлять

в каждый из уровней резерва наибольшее количество наиболее перспективных кандидатов. С другой стороны, при использовании таких коэффициентных значений невозможно кардинально изменить место в рейтинге (подняться из нижней строчки в верхнюю), но можно получить несколько дополнительных «десятых балла», что может позволить за счет количества достойных кандидатов подняться на несколько ступеней выше или даже перейти в следующую более высокую страту в рейтинге.

Таблица 4 – Принцип присвоения коэффициента в зависимости от количества кандидатов каждого уровня управления
Table 4 – The principle of assigning a coefficient depending on the number of candidates at each level of management

Количество человек, направленных в резерв (в пределах квоты)	Значение коэффициента
0	Нижняя граница диапазона средних значений для конкретного уровня резерва (см. пример на рисунке 2)
1–3	1
4–6	1,025
7–9	1,05
10+	1,075

При этом при использовании каждого из рассматриваемых вариантов рейтингов регионы в целом находятся в потенциально равных условиях с точки зрения возможности получения баллов. В случае первого и третьего варианта рейтинга решающим фактором, потенциально влияющим на рейтинг региона, является средний уровень управленческого потенциала кандидатов, направляемых в резерв (в третьем варианте – отдельно по каждому уровню резерва соответственно). В случае со вторым способом подсчета

рейтинга критерий среднего потенциала кандидатов сохраняется, но также учитывается количество представляемых кандидатов, которое регулируется регионом самостоятельно. При этом квоты по количеству у всех регионов одинаковые (в дальнейшем, как было указано выше, могут меняться).

В целях проверки обоснованности способов подсчета вариантов рейтинга была проведена статистическая обработка с использованием коэффициента корреляции Спирмена (таблица 5).

Таблица 5 – Расчет коэффициента корреляции Спирмена
Table 5 – Calculation of Spearman’s Correlation Coefficient

Сравниваемые показатели	Количество регионов	Spearman – R	p-level
Рейтинг_1 & Рейтинг_2 & Рейтинг_3	80	0,846	0,00000

Показатель коэффициента корреляции Спирмена имеет значение 0,846, что соответствует высокому уровню тесноты взаимосвязи трех рейтингов. Данная корреляционная связь является статистически значимой ($p < 0,0000$). Это означает, что все три варианта подсчета хорошо сопрягаются между собой и могут применяться для рейтингования субъектов выдвижения в резерв. Несмотря на различающиеся критерии, лежащие в основе подсчетов разных вариантов рейтинга, они дают четкую дифференциацию с точки зрения выраженности управленческого потенциала региона в целом

относительно других субъектов РФ, если регионы, например, разбить на три группы: лидеры (насыщенный зеленый цвет), середняки (светло-зеленый цвет), аутсайдеры (песочный цвет).

Итоги рейтингового распределения в соответствии с расчетами способом 1, 2 и 3 представлены в таблице 6. Цветовая градация соответствует определенной степени выраженности итогового показателя рейтинга (высокий, средний или базовый). Распределение по группам производилось с помощью методов квартильного анализа внутри каждого варианта рейтинга.

Также регионы были отсортированы по степени выраженности управленческого потенциала (потенциала управленческой готовности). Таким образом, в рейтинге представлены три условные группы регионов:

- «лидеры» (первая десятка рейтинга);
- «середняки» (середина рейтинга);

– «аутсайдеры» (последние десять регионов в рейтинге).

В целях соблюдения этических принципов проведения исследования в рейтинге раскрыты названия только тех регионов, которые попали в ТОП-10. Наименования остальных регионов в рейтинге зашифрованы условными обозначениями (Регион_порядковый номер в рейтинге).

Таблица 6 – Рейтинг управленческого потенциала субъектов РФ (n=80)
Table 6 – Rating of the management potential of the subjects of the Russian Federation (n=80)

Место в рейтинге	Регион	Рейтинг_1	Рейтинг_2	Рейтинг_3 (по трем уровням резерва)						Общее число кандидатов от региона
				Высший	Кол-во кандидатов в резерв	Базовый	Кол-во кандидатов в резерв	Перспективный	Кол-во кандидатов в резерв	
1	Севастополь	6,67	6,40	6,70	3	7,10	3	5,40	1	7
2	Кемеровская область – Кузбасс	6,67	6,09	7,30	4	6,00	1	4,80	1	6
3	Свердловская область	6,48	6,90	5,80	3	7,30	1	7,60	1	5
4	Республика Башкортостан	6,48	6,60	6,60	10	7,30	2	5,40	2	14
5	Томская область	6,43	6,44	6,80	5	6,50	4	5,70	3	12
6	Ямало-Ненецкий автономный округ	6,43	5,53	5,30	1	7,00	2		0	3
7	Московская область	6,34	5,81	6,30	8	6,50	3		0	11
8	Республика Карелия	6,33	5,48	6,50	7	5,30	1		0	8
9	Республика Ингушетия	6,24	6,55	5,20	2	8,00	1	6,30	5	8
10	ХМАО -- Югра	6,24	5,76	6,70	14	5,50	8		0	22
30	Регион 30	5,84	6,09	6,2	7	5,53	7	5,8	4	18
31	Регион 31	5,82	5,4	5,8	6	5,6	5	4,5	2	13
32	Регион 32	5,79	5,95	5,6	4	5,5	2	6,6	2	8
33	Регион 33	5,79	5,69	6,8	10	4,6	3	4,9	8	21
34	Регион 34	5,77	6,09	5,7	6	5,3	5	7,0	2	13
76	Регион 76	5,00	4,97	5,20	12	4,80	6	4,40	2	20
77	Регион 77	4,96	4,98	3,60	1	4,80	7	6,30	2	10
78	Регион 78	4,94	4,89	5,60	2	5,10	9	3,70	2	13
79	Регион 79	4,81	4,55	5,40	5	4,50	2	3,60	2	9
80	Регион 80	4,30	4,30	4,70	1	3,90	1		0	2

Условные обозначения в таблице:

	– высокий уровень выраженности потенциала управленческой готовности
	– средний уровень выраженности потенциала управленческой готовности
	– базовый уровень выраженности потенциала управленческой готовности

Как видно из таблицы, рейтинговое распределение практически идентично у всех регионов при его расчете разными способами. Изменение места в рейтинге в зависимости от способа расчета может быть обусловлено тем, что в части регионов кандидаты разного уровня либо представлены в меньшей степени, либо не представлены вовсе.

Анализируя уровень выраженности управленческого потенциала, можно выделить контрастные группы регионов. В верхний ТОП-10 рейтинга попали такие регионы, как Севастополь, Кемеровская область, Свердловская область, Республика Башкортостан, Томская область, Ямало-Ненецкий автономный округ, Московская область, Республика Карелия, Республика Ингушетия и Ханты-Мансийский автономный округ – Югра.

Интересно сравнение результатов представленного рейтинга с уже известными и опубликованными в открытых источниках рейтингами. Так, например, по исследованию Выставочного научно-исследовательского центра, который в 2023 году предложил свой рейтинг событийного потенциала регионов, Свердловская область и Республика Башкортостан занимают второе и третье место. Эти регионы вышли в ТОП за счет своих высоких показателей в области туризма и ивент-индустрии¹¹. Ямало-Ненецкий автономный округ попадает в ТОП-10 сразу нескольких рейтингов: Интегральный рейтинг социально-экономического положения регионов Российской Федерации (2024 год)¹², рейтинг социально-экономического положения регионов (Центр экономических исследований РИА Новости, 2024 год)¹³. В последний рейтинг, помимо прочих, входят также Свердловская область, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра и Московская область.

Интересно, что регионы, попавшие в последнюю десятку представленного рейтинга, также находятся в числе аутсайдеров в рейтинге социально-экономического положения регионов.

При этом такие крупные регионы, как Москва, Санкт-Петербург, Краснодарский край также не вошли в первую десятку рейтинга управленческого потенциала.

Можно выделить три основных причины низких значений ряда субъектов РФ, попавших в категорию аутсайдеров в текущем варианте расчета рейтинга управленческого потенциала:

1) регион намеренно избегает направлять в резерв наиболее «сильных» руководителей в текущей ситуации;

2) в регионе действительно меньше возможностей (по сравнению с другими регионами)

для выдвижения в резерв наиболее достойных кандидатов;

3) в регионе отсутствуют или не развиты практики оценки и, соответственно, не применяются инструменты предварительного отбора в федеральный резерв, а решения о выдвижении в резерв принимаются кулуарно или ситуативно.

■ ОБСУЖДЕНИЕ

С точки зрения практической значимости полученных результатов разработка рейтинга регионов может быть полезна в качестве стимула для субъектов РФ к участию в подобных диагностических мероприятиях. Более того, учитывая некоторый «соревновательный» характер рейтинга, это может побуждать глав регионов выбирать для направления в резерв наиболее достойных кандидатов разных уровней управления для получения более высоких значений управленческого потенциала региона в целом. Это позволит сделать резервы работающим кадровым инструментом: привлекать в резерв наиболее талантливые управленческие кадры, стимулировать регионы направлять в резерв лучших, а не использовать их исключительно в пределах своей территории.

Для региональных кадровых служб данные рейтинга будут полезны с точки зрения возможности получения более развернутой аналитики состояния управленческого потенциала региона в целом, по каждому из уровней резерва, а также по конкретным персоналиям (например, их карьерному потенциалу). На основе полученных результатов с учетом выраженности отдельных личностно-профессиональных ресурсов кандидатов и участников резерва также возможна разработка наиболее подходящих и адаптация существующих программ обучения, направленных на развитие тех управленческих компетенций, которые востребованы в конкретном регионе.

В случае необходимости методология оценки позволяет получить данные не только по уровню развития управленческого потенциала, но и по уровню развития отдельных личностно-профессиональных качеств как в разрезе субъектов РФ/ФОИВов, так и в разрезе отдельных руководителей. При этом наличие норм, полученных на значительной выборке, позволяет определить соответствие выраженности тех или иных качеств уровню развития таких качеств у руководителей различных уровней управления (на основе профилей сравнения). Это позволяет сделать вывод как о наиболее сильных ресурсах участника оценки при сравнении с сопоставимой группой руководителей, так и о необходимости развития

¹¹ Восстановительный рост. Рейтинг событийного потенциала регионов России. 2023. – URL: <https://micemap.ru/wp-content/uploads/2024/01/reiting-sobytiinogo-potencziala-regionov-rossii-2023.pdf> (дата обращения: 14.01.2025).

¹² Фонд развития гражданского общества // Официальный сайт. – URL: <http://civilfund.ru/mat/index> (дата обращения: 14.01.2025).

¹³ РИА Новости. – URL: <https://ria.ru/20240610/rejting-1951838940.html> (дата обращения: 14.01.2025).

тех или иных качеств, в т.ч. при планировании выдвигения на вышестоящие должности.

Полученные результаты по трем вариантам рейтинга управленческого потенциала могут отражать как объективный уровень управленческого потенциала регионов, так и отношение регионов к формированию федерального резерва управленческих кадров.

Представленный рейтинг управленческого потенциала и методология его формирования с точки зрения полезности для субъектов выдвижения направлены на мотивацию к улучшению кадрового состава, заявляемого для формирования рейтинга субъекта, с целью повышения его престижа. Для общей статистики рейтинг будет полезен как инструмент детального анализа кадровых проблем региона, а также определения высокопотенциальных и «отстающих» субъектов – с целью внесения изменений в кадровую политику,

увеличения инвестиций, анализа человеческих ресурсов того или иного региона.

Отличительной особенностью представленного рейтинга является его специфика на стыке психологии и управления. Это сочетание позволяет комплексно оценивать конкретные аспекты региона (кадровый состав) через призму ресурсов и потенциала личности.

В перспективе возможен уход от рамок оценки управленческого потенциала субъекта РФ только за счет людей, находящихся в различных резервах. Возможен более широкий заход на рассмотрение общего интегрального рейтинга управленческого потенциала (география управленческого потенциала) среди участников, прошедших личностно-профессиональную диагностику по методологии ФОИР. Это позволит собрать больше статистики о кадровом потенциале каждого субъекта РФ.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Синюк Т. Ю. Ретроспективный анализ методик рейтинговых оценок эффективности деятельности региональных властей РФ // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2015. № 2. С. 228–235. EDN RXDSMR.
2. Taubenböck H., Reiter M., Dosch F., Leichtle T., Weigand M., Wurm M. (2021). Which city is the greenest? A multi-dimensional deconstruction of city rankings, *Computers. Environment and Urban Systems*, Volume 89, 101687. DOI <https://doi.org/10.1016/j.compenvurbsys.2021.101687>. EDN SAHERT.
3. Francisco J. Goerlich, Ernest Reig (2021). Quality of life ranking of Spanish cities: A non-compensatory approach. *Cities*. Volume 109, 102979. DOI <https://doi.org/10.1016/j.cities.2020.102979>.
4. Wang D., Du Z., Wu H. (2020). Ranking global cities based on economic performance and climate change mitigation. *Sustainable Cities and Society*. Volume 62, 102395. DOI <https://doi.org/10.1016/j.scs.2020.102395>. EDN KDJJEM.
5. Akande A., Cabral P., Gomes P., Casteleyn S. (2019). The Lisbon ranking for smart sustainable cities in Europe, *Sustainable Cities and Society*. Volume 44, pp. 475–487. DOI <https://doi.org/10.1016/j.scs.2018.10.009>.
6. Zarghami, E., Fatourehchi, D. (2020). Comparative analysis of rating systems in developing and developed countries: A systematic review and a future agenda towards a region-based sustainability assessment. *Journal of Cleaner Production*, 254, 120024. DOI <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120024>. EDN LQGJKZ.
7. Lnenicka M., Luterek M., Nikiforova A. (2022). Benchmarking open data efforts through indices and rankings: Assessing development and contexts of use. *Telematics and Informatics*, Volume 66, 101745. DOI <https://doi.org/10.1016/j.tele.2021.101745>. EDN IRTIEF.
8. Панкратов А. А. Подходы к разработке рейтинга регионов России по уровню развития ИТ-индустрии // ИНТЕРКАРТО. ИНТЕРГИС. 2024. Т. 30, № 1. С. 193–207. DOI 10.35595/2414-9179-2024-1-30-193-207. EDN CFSNBI.
9. Karanina, E., Karaulov V., Tokareva P. (2024). Rating of Investment Potential of Regions and Their Digital Profiles // *E3S Web of Conferences*. 537. DOI 10.1051/e3sconf/202453702005. EDN UWTFAC.
10. Егорова А. И. Построения рейтинга регионов Российской Федерации по уровню воздействия на водные ресурсы // Искусственные общества. 2024. Т. 19, № 3. С. 3. DOI 10.18254/S207751800032384-1. EDN UIODWY.
11. Руденко Л. Г., Караулов В. М. Методика оценки инфраструктурного обеспечения малого предпринимательства в субъектах Российской Федерации // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. 2017. № 1-1. С. 231–241. EDN YHCVEL.
12. Петренко Л. Д. ESG-Трансформация и устойчивое развитие территорий // *Международный журнал гуманитарных и естественных наук*. 2023. № 8-1 (83). С. 147–148. DOI 10.24412/2500-1000-2023-8-1-147-150. EDN KISPNC.
13. Berendeeva A. (2024). Applied aspects of Russian regions ESG-transformation // *Journal of regional and international competitiveness*. 5 (3), pp. 53–65. DOI 10.52957/2782-1927-2024-5-3-53-65. EDN HDYWTG.
14. Крошилин С. В., Медведева Е. И. Методика ранжирования федеральных округов по социально-экономическим показателям //

- Народонаселение. 2024. Т. 27, № 3. С. 85–97. DOI 10.24412/1561-7785-2024-3-85-97. EDN WUBVEN.
15. Казанцева Е. Г. Проблемы качества жизни населения: региональный аспект // Региональная экономика и управление: электронный научный журнал. 2022. № 3 (71). Ст. № 7101. EDN JNRLMD.
 16. Чазова И. Ю., Мухин А. А., Мухина И. А. Рейтинг регионов России по уровню вовлеченности населения в социально ориентированную деятельность // Вестник Удмуртского университета. Серия «Экономика и право». 2024. № 3. С. 481–482. DOI 10.35634/2412-9593-2024-34-3-481-486. EDN DDAKEJ.
 17. Бочанов М. А. Перспективы применения системы социального рейтинга в современной российской политике // Власть. 2024. Т. 32, № 3. С. 91–93. DOI 10.24412/2071-5358-2024-3-91-93. EDN STSDJJ.
 18. Васильева Е. В. Социально-психологический потенциал регионов России: состояние и тенденции // Региональная экономика: теория и практика. 2013. № 27. С. 32–44. EDN QIWDH.
 19. Жихарева А. К. Возможные проблемы применения региональных рейтингов // Управленческое консультирование. 2019. № 10 (130). С. 49–50. DOI 10.22394/1726-1139-2019-10-49-60. EDN QEUVQX.
 20. Буренина И. В., Быль Е. А. Рейтинговая система оценки устойчивого развития территориальных субъектов: российский и мировой опыт // Интернет-журнал Науковедение. 2016. Т. 8, № 2 (33). С. 17. DOI 10.15862/99EVN216. EDN VZXCOJ.
 21. Лисова Е. В. Возможность создания единого методологического подхода к оценке уровня социального развития российских регионов // Экономические и социально-гуманитарные исследования. 2023. № 3 (39). С. 93–101. DOI 10.24151/2409-1073-2023-3-93-101. EDN IEASKX.
 22. Синягин Ю. В. Опросник управленческого потенциала: история и новые возможности // Личность: ресурсы и потенциал. 2021. № 2 (10). С. 5–10. EDN HNYULD.
 23. Синягин Ю. В. Управленческий потенциал и управленческая готовность: особенности оценки // Личность: ресурсы и потенциал. 2021. № 3 (11). С. 39–46. EDN TJLLZE.
 24. Шебураков И. Б. Резервы управленческих кадров в Российской Федерации как инструмент развития кадрового состава сферы государственного управления // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Государственное и муниципальное управление. 2019. Т. 6, № 2. С. 148–157. DOI 10.22363/2312-8313-2019-6-2-148-157. EDN SHEFPW.
 25. Шебураков И. Б., Татарина Л. Н. Кадровые резервы в Российской Федерации (Научные доклады: государственное управление). Москва : Дело РАНХиГС, 2021. 128 с. EDN QLSTDU.
 26. Комиссаров А. Г., Шебураков И. Б. Кадровые резервы в системе государственного управления: опыт и новые смыслы // Вопросы государственного и муниципального управления. 2024. № 1. С. 19. DOI 10.17323/1999-5431-2024-0-1-7-38. EDN CNIEGH.

REFERENCES

1. Sinyuk, T. Yu. (2015) Retrospective analysis of techniques ratings performance of Russian Federation regional authorities. *State and Municipal Management. Scholar Notes*, (2), pp. 228–235. <https://elibrary.ru/rxdsmr>.
2. Taubenbock, H., Reiter, M., Dosch, F., Leichtle, T., Weigand, M., Wurm, M. (2021) Which city is the greenest? A multi-dimensional deconstruction of city rankings. *Computers, Environment and Urban Systems*, (89), 101687. <https://doi.org/10.1016/j.compenvurbsys.2021.101687>. <https://elibrary.ru/sahert>.
3. Francisco, J. Goerlich, Ernest Reig (2021) Quality of life ranking of Spanish cities: A non-compensatory approach. *Cities*, (109), 102979. <https://doi.org/10.1016/j.cities.2020.102979>.
4. Wang, D., Du, Z., Wu, H. (2020) Ranking global cities based on economic performance and climate change mitigation. *Sustainable Cities and Society*, (62), 102395. <https://doi.org/10.1016/j.scs.2020.102395>. <https://elibrary.ru/kdjjem>.
5. Akande, A., Cabral, P., Gomes, P., Casteleyn, S. (2019) The Lisbon ranking for smart sustainable cities in Europe. *Sustainable Cities and Society*, (44), pp. 475–487. <https://doi.org/10.1016/j.scs.2018.10.009>.
6. Zarghami, E., Fatourehchi, D. (2020) Comparative analysis of rating systems in developing and developed countries: A systematic review and a future agenda towards a region-based sustainability assessment. *Journal of Cleaner Production*, (254), 120024. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120024>. <https://elibrary.ru/lqgjkz>.
7. Lnenicka, M., Luterek, M., Nikiforova, A. (2022) Benchmarking open data efforts through indices and rankings: Assessing development and contexts of use. *Telematics and Informatics*, (66), 101745. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2021.101745>. <https://elibrary.ru/irtief>.
8. Pankratov, A. (2024) Approaches to developing ratings of Russian regions by level of IT industry development. *InterCarto. InterGIS*, (30), pp. 193–207. <https://doi.org/10.1016/j.intergis.2024.100000>.

- org/10.35595/2414-9179-2024-1-30-193-207. <https://elibrary.ru/cfsnbi>.
9. Karanina, E., Karaulov, V., Tokareva, P. (2024) Rating of Investment Potential of Regions and Their Digital Profiles. *E3S Web of Conferences*, 537, 02005. <https://doi.org/10.1051/e3s-conf/202453702005>. <https://elibrary.ru/uwtfac>.
 10. Egorova, A. I. (2024) Constructing a rating of regions of the Russian Federation by the level of impact on water resources. *Artificial societies*, 19 (3), p. 3. <https://doi.org/10.18254/S207751800032384-1>. <https://elibrary.ru/uiodwy>.
 11. Rudenko, L. G., Karaulov, V. M. (2017) Infrastructure assessment methodology provide small businesses in the constituent entities of the Russian Federation. News of Tula State University. *Izvestia Tul'skogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomiceskie i uridiceskie nauki*, (1-1), pp. 231–241. <https://elibrary.ru/yhcvcl>.
 12. Petrenko, L.D. (2023) ESG-Transformation and sustainable development of territories. *International Journal of Humanities and Natural Sciences*, no. 8-1 (83), pp. 147–148. <https://doi.org/24412/2500-1000-2023-8-1-147-150>. <https://elibrary.ru/kisphc>.
 13. Berendeeva, A. (2024) Applied aspects of Russian regions ESG-transformation. *Journal of regional and international competitiveness*, 5 (3), pp. 53–65. <https://doi.org/10.52957/2782-1927-2024-5-3-53-65>. <https://elibrary.ru/hdywtg>.
 14. Kroshilin, S. V., Medvedeva, E. I. (2024) The methodology of ranking federal districts by socio-economic indicators. *Narodonaselenie [Population]*, 27 (3), pp. 85–97. <https://doi.org/10.24412/1561-7785-2024-3-85-97>. <https://elibrary.ru/wubven>.
 15. Kazantseva, E. G. (2022) Problems of Quality of Life: regional aspect. *Regional economy and management: electronic scientific journal*, no. 3 (71). Article number 7101. <https://elibrary.ru/jnrlmd>.
 16. Chazova, I. Yu., Mukhin, A. A., Mukhina, I. A. (2024) Rating of Russian regions by the level of population involvement in socially-oriented activities. *Bulletin of Udmurt University. Economics and law*, (3), pp. 481–482. <https://doi.org/10.35634/2412-9593-2024-34-3-481-48>. <https://elibrary.ru/ddakej>.
 17. Bochanov, M. A. (2024) Prospects for the USE of the social rating system in modern Russian politics. *Vlast*, 32 (3), pp. 91–93. <https://doi.org/10.24412/2071-5358-2024-3-91-93>. <https://elibrary.ru/stsdjj>.
 18. Vasilyeva, E. V. (2013) Social and Psychological Potential of Russian Regions: Status and Trends. *Regional Economics: Theory and Practice*, (27), pp. 32–44. <https://elibrary.ru/qiwidth>.
 19. Zhikhareva, A. K. (2019) Possible problems with the USE of regional ratings. *Administrative consulting*, no. 10 (130), pp. 49–50. <https://doi.org/10.22394/1726-1139-2019-10-49-60>. <https://elibrary.ru/qeuvqx>.
 20. Burenina, I. V., Byl, E. A. (2016) Rating assessment system of sustainable territorial development of regions: Russian and international experience. *The Eurasian Scientific Journal*, 8 (2), p. 17. <https://doi.org/10.15862/99EVN216>. <https://elibrary.ru/vzxcoj>.
 21. Lisova, E. V. (2023) Possibility of creating a unified methodological approach to assessing the level of social development of Russian regions. *Economic and Social Research*, no. 3 (39), pp. 93–101. <https://doi.org/10.24151/2409-1073-2023-3-93-101>. <https://elibrary.ru/ieaskx>.
 22. Sinyagin, Yu. V. (2021) Management capacity questionnaire: history and new opportunities. *Personality: Resources and Potential*, no. 2 (10), pp. 5–10. <https://elibrary.ru/hnyyld>.
 23. Sinyagin, Yu.V. (2021) Managerial potential and managerial readiness: evaluation features. *Personality: Resources and Potential*, no. 3 (11), pp. 39–46. <https://elibrary.ru/tjllze>.
 24. Sheburakov, I. B. (2019) Reserves of managerial personnel in the Russian Federation as a tool for the development of personnel in the field of public administration. *Bulletin of Peoples' Friendship University of Russia. Series Public administration*, 6 (2), pp. 148–157. <https://doi.org/10.22363/2312-8313-2019-6-2-148-157>. <https://elibrary.ru/shefpw>.
 25. Sheburakov, I. B., Tatarinova, L. N. (2021) Personnel reserves in the Russian Federation. (Scientific reports: public administration) Moscow, Publ. *DELO Publishing House of RANEPA*, 128 p. <https://elibrary.ru/qlstdu>.
 26. Komissarov, A. G., Sheburakov, I. B. (2024) Personnel reserves in the public administration system: experience and new meanings. *Public administration issues*, (1), p. 19. <https://doi.org/10.17323/1999-5431-2024-0-1-7-38>. <https://elibrary.ru/cniegh>.