



## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ ОСНОВАНИЙ РЕГИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

**В.М. ЗАХАРОВ<sup>1)</sup>**  
**В.П. БАБИНЦЕВ<sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup>Аппарат губернатора  
Белгородской области

e-mail: [Zaharov@regadm.bel.ru](mailto:Zaharov@regadm.bel.ru)

<sup>2)</sup> Белгородский  
государственный университет

e-mail: [Babintsev@bsu.edu.ru](mailto:Babintsev@bsu.edu.ru)

В условиях, когда гражданское общество и гражданское участие в минимальной степени проявляются в управлении, именно деятельность АКРУ определяет протекание всех этапов управленческого цикла: планирование, принятие решений, организацию деятельности, анализ (контролинг) ее результатов и постановку новых задач.

Принцип технологизации управления, должен стать одним из ведущих в процессе оптимизации АКРУ. А это, в свою очередь, означает, что любая его модернизация должна осуществляться с учетом нескольких правил. Весь комплекс обозначенных задач четко вписывается в принимаемый правительством области вариант долгосрочной стратегии социально-экономического развития Белгородчины до 2025 года.

Ключевые слова: ядро системы, институциональная подсистема, административный комплекс регионального управления (АКРУ), инновационное самонастраивание, аутсорсинг муниципальных услуг.

Реализация стратегии регионального развития предполагает системное решение всего круга задач, связанных с формулировкой приоритетных целей, созданием и практическим внедрением механизма управления. Необходимым условием системного подхода в этой связи является определение и целенаправленное преобразование ядра системы, которое обеспечивает ее стабильное функционирование. «Оно (ядро – авт.) занимает центральное положение в сферической модели системы; вокруг ядра существует его оболочка, состоящая из отдельных понятий, более низкого уровня обобщений; ядро – главный, важнейший, сущностный элемент, а поэтому имеет функцию обобщения, интегрирования, управления, т.е. функцию главного посредника во взаимоотношениях между элементами системы; ядро возникает и развивается; оно имеет связь с системообразующим фактором»<sup>1</sup>.

В качестве такого ядра выступает его институциональная подсистема, представляющая собой административный комплекс регионального (государственного и муниципального) управления (АКРУ) и тяготеющих к нему общественно-политических организаций.

Понятием административный комплекс регионального (государственного и муниципального) управления мы определяем систему организаций, осуществляющих управление регионом на основе применения технологий подготовки, принятия и исполнения управленческих решений с помощью специальных средств, систематического и специализированного воздействия и административной ответственности. В структурном отношении АКРУ совпадает с представительными и исполнительно-распорядительными органами государственного и муниципального управления.

В условиях, когда гражданское общество и гражданское участие в минимальной степени проявляются в управлении, именно деятельность АКРУ определяет протекание всех этапов управленческого цикла: планирование, принятие решений, организацию деятельности, анализ(контролинг) ее результатов и постановку новых задач.

В силу данного обстоятельства необходимо констатировать, что качество институциональной составляющей в решающей степени предопределяет перспективу

<sup>1</sup> Поддубный Н.В. Онтологический статус и гносеологическое значение понятия // Системный подход в современной науке. – М., 2004. – С. 393.



модернизации всех сфер жизнедеятельности региона. Следовательно, в процессе разработки стратегии регионального развития необходимо предусмотреть адекватные преобразования уже существующей организации управления, тем более, что она, как правило, никогда не является оптимальной. Более того, институциональные изменения должны быть изначально запланированы, определены принципы, на которых они строятся, и границы допустимых перемен.

По нашему мнению, процесс совершенствования институциональных оснований регионального управления может быть представлен как процесс их инновационного самонастраивания. Под инновационным самонастраиванием мы понимаем целенаправленное формирование в структурах регионального управления специфической инновационно восприимчивой среды, обеспечивающей их лидирующее участие в региональной модернизации. По своей сути, это технологически выстроенный процесс мобилизации потенциала системы регионального управления для достижения цели улучшения качества жизни населения. Определение «самонастраивание» в данном случае подчеркивает, что, в конечном итоге, институциональные изменения, несмотря на их «заданность» рамками федерального правового поля, осуществляются по инициативе органов субъекта Российской Федерации и в наиболее приемлемой для него форме.

Применение технологии инновационного самонастраивания применительно к региональному управлению представляется наиболее сложной задачей в силу ряда причин. Во-первых, в большинстве регионов пока не накоплено значительного опыта инновационного развития и – главное – управления инновационными процессами. Во-вторых, не вполне ясно, чем определяются границы инновационных решений. Проблема здесь заключается в том, что, с одной стороны, бюрократическая составляющая структур регионально управления способствует рутинизации деятельности. С другой стороны, велика цена ошибки, так как любые инновации влияют на судьбы людей, меняя их образ жизни и в какой-то степени ценности. Крайне существенно, что инновационные проекты и программы обычно предполагают перестройку организационных структур, предъявляют новые, чаще всего повышенные, требования к чиновникам.

Между тем, именно инновационные решения являются мощным фактором, способным активизировать не только организационную, но и социальную среду, вывести ее на качественно новый уровень самоорганизации. Это интеграционное и одновременно мобилизующее свойство инноваций исследователи отмечают применительно к любому уровню управления. Так известный аналитик С.Кургинян, оценивая условия, необходимые для технологического прорыва России, пишет: «Вообще же для Прорыва нужно какое-то «супер». Объявите полет на Марс в 2027 году! И убедите страну, что это нужно! И начнется Прорыв!»<sup>2</sup>.

Но подобный прорыв становится возможным только тогда, когда он подкреплен целенаправленно созданным потенциалом АКРУ. При этом под потенциалом административного комплекса регионального управления мы понимаем совокупность возможностей (организационных, кадровых, информационно-аналитических, технологических) эффективного управления регионом, обеспечивающих последовательное решение задачи повышения качества жизни населения. В свою очередь, он представляет собой комплекс потенциалов, характеризующих состояние и развитие отдельных сфер государственного и муниципального управления.

Прежде всего, это организационный потенциал системы регионального (государственного и муниципального управления), представляющий собой систему структурно-функциональных характеристик государственных и муниципальных органов, обеспечивающих достижение целей управления.

Отметим, что именно организационные аспекты модернизации региональной системы управления чаще всего принимаются во внимание и являются объектом воздействия, тем более, что именно на них сделан акцент в концепции административной реформы. С учетом сформулированных в Концепции задач, формирование и развитие организационного потенциала системы государственного и муниципального управления Белгородской области осуществлялось в последние годы по следующим направлениям:

---

<sup>2</sup> Кургинян С. Техносфера: условия прорыва // Завтра. - 2007. - № 27. – С. 2.





1) обеспечение эффективности деятельности представительных органов власти;  
2) совершенствование системы органов исполнительной власти, посредством оптимизации организационной структуры в органах исполнительной власти области, государственных органах области;

3) развитие местного самоуправления в целях обеспечения стабильности в решении социальных вопросов жизнедеятельности населения и функционирования систем жизнеобеспечения жителей региона. С 1 января 2008 г. органы местного самоуправления Белгородской области вновь образованных городских и сельских поселений приступили к решению вопросов местного значения в полном объеме.

Сегодня можно констатировать, что по каждому из этих направлений области удалось значительно продвинуться вперед.

Тем не менее, до настоящего времени остается нерешенным ряд проблем формирования и развития организационного потенциала государственного и муниципального управления. В том числе: отсутствие научно обоснованной концепции и программы организационного развития системы государственного и муниципального управления области; отсутствие системы оценки деятельности исполнительно-распорядительных органов на государственном и муниципальном уровне; низкая эффективность внедрения практики аутсорсинга государственных услуг и отсутствие такого механизма в отношении муниципальных услуг; недостаточная эффективность взаимодействия органов государственной власти области и органов местного самоуправления.

Второй составляющей потенциала АКРУ является кадровый потенциал, представляющий собой интегральную характеристику персонала государственной и муниципальной службы, определяющую способность государственных и муниципальных служащих, объединенных в структурные подразделения, качественно и в срок обеспечивать решение задач управления. С учетом приоритетов административной реформы и реформы государственной службы формирование и развитие кадрового потенциала системы государственного и муниципального управления Белгородской области осуществляется по следующим направлениям:

1) формирование единой кадровой политики на территории области, обеспечение заинтересованного участия различных структур в решении стратегических вопросов развития кадрового потенциала области;

2) улучшение качественного состава служащих, посредством организации конкурсного отбора специалистов на должности служащих, формирования и эффективного использования резерва кадров, реализации планов непрерывного образования кадров. С 2001 г. в Белгородской области принимается ежегодно обновляемая программа профессионального развития государственных и муниципальных служащих. На протяжении двух лет действует система ежегодных нормативов для государственных служащих по профессиональному развитию;

3) внедрение системы оплаты труда по результатам оценки результативности профессиональной служебной деятельности гражданских служащих. С 2007 года в органах исполнительной власти области введена новая система оплаты труда гражданских служащих, основанная на оценке достижения показателей результативности профессиональной служебной деятельности, определяемых в должностных регламентах и служебных контрактах. В этих целях разработаны показатели результативности профессиональной служебной деятельности гражданских служащих области с учетом целей и задач государственных органов;

4) повышение престижа государственной и муниципальной службы и совершенствование организационных структур, методов и технологий кадровой работы.

Однако кадровая составляющая потенциала административного комплекса регионального управления относится к числу наиболее «проблемных» в силу особенностей управленческой деятельности. Работа с кадрами представляет то самое «основное звено», ухватившись за которое, как образно писал в свое время один из забытых ныне классиков, можно вытащить всю цепь управленческих проблем. В частности, проблема ресурсов, в конечном счете, сводится не столько к их количеству, но





к эффективности использования. А это прямо зависит от качества кадрового потенциала государственных и муниципальных структур.

И вполне понятно, что, несмотря на значительные «прорывы» в кадровой политике, осуществляемой в Белгородской области, в регионе сохраняется ряд проблем формирования и развития кадрового потенциала. К ним относятся: низкая эффективность работы с кадровым резервом государственной гражданской и муниципальной службы; недостаточная мотивация государственных и муниципальных служащих к профессиональному развитию; отсутствие научно обоснованных критериев оценки результативности деятельности государственных и муниципальных служащих. В регионе, фактически, только создается эффективная системы адаптации управленческих кадров. По-прежнему остается низкой эффективностью внедрения практики конкурсного отбора в работу с персоналом муниципальной службы, которая, несмотря на отсутствие нормативного закрепления должна рассматриваться как наиболее эффективный способ рекрутирования кадров.

Разработка и реализация модернизационной стратегии регионального развития требует во многих случаях принципиально новых решений, касающихся самого содержания управленческой деятельности, способов ее проектирования и практического осуществления. Эти решения не могут быть найдены без планомерного интеллектуального поиска. Очевидно, что качественное усложнение управленческих задач предъявляет повышенные требования к управленческому ресурсу, который становится не просто определяющим фактором общественного развития, но приобретает интегрально-интеллектуальный характер<sup>3</sup>. Подобная модификация должна с неизбежностью сопровождаться интенсивной аналитической деятельностью, которая, «неразрывно связана с процессом интеллектуального взросления человечества»<sup>4</sup>.

В силу данного обстоятельства возрастает роль информационно-аналитического потенциала АКРУ, который рассматривается как совокупность информационно-аналитических ресурсов и технологий их использования в практике управления.

Информационно-аналитическая работа (ИАР) выступает как необходимый элемент государственного управления, как деятельность, объединяющая в себе методологию информационно-исследовательской работы, ее организационное обеспечение, а также технологического-методологического обеспечения разработки и создания инструментальных средств для ее ведения. В.Д. Попов пишет: «Знание социальных, медийных законов, коммуникативных законов государственными служащими, умение применить их в своей профессиональной деятельности представляет мощный информациологический ресурс государственной службы»<sup>5</sup>.

Формирование и развитие информационно-аналитического потенциала системы государственного и муниципального управления Белгородской области осуществлялось по следующим направлениям:

1) эффективное формирование и использование информационных ресурсов области и обеспечение широкого, свободного доступа к ним. С 2002 года в области ведется работа по созданию и развитию единого информационно-телекоммуникационного пространства Белгородской области, представляющего собой интеграцию информационных инфраструктур;

2) обеспечение граждан общественно значимой информацией и развитие независимых, социально ориентированных средств массовой информации. В 2006 году создан информационный портал государственного управления области <http://www.belregion.ru>, предназначенный для обеспечения доступа граждан к информации о деятельности органов регионального управления. В настоящее время по

---

<sup>3</sup> Основы современного социального управления: теория и методология: Учебное пособие / Под ред. В.Н. Иванова. – М., 2000. – С. 14.

<sup>4</sup> Курносоев Ю.В., Конотопов П.Ю. Аналитика: методология, технология и организация информационно-аналитической работы. – М., 2004. – С. 10.

<sup>5</sup> Попов В.Д. Социальная информациология – наука XXI века (проблемы становления и развития). – М., 2004. – С. 75.





показателю «количество пунктов доступа» по итогам 2007 года Белгородская область занимает – 9 место среди российских регионов.

3) персональная компьютеризация и информатизация органов власти, областных государственных учреждений и организаций. В период 2002-2007 гг. в области ведется работа по автоматизации процессов управления органов государственной власти, формированию автоматизированных государственных ресурсов. В 2005 году была создана информационная система электронного документооборота для учреждений и организаций, работающих по принципу «Одно окно». По уровню информатизации органов государственной власти по показателю «количество пользователей региональных компьютерных сетей» по итогам 2007 года Белгородская область находится на 12 месте среди российских регионов.

Вместе с тем и для процесса формирования и развития информационно-аналитического потенциала системы государственного и муниципального управления области остаются характерными ряд нерешенных проблем: низкая эффективность инвентаризации баз данных органов власти, определения в них наиболее значимых параметров, представление которых является индикаторами той или иной ситуации. В регионе пока отсутствуют единые стандарты информационных ресурсов. Нет системы электронных архивов в органах государственной власти и местного самоуправления. Ощущается дефицит порталных решений, обеспечивающих пользователям единообразие интерфейсов и единую навигацию на сайтах органов государственной власти и органов местного самоуправления Белгородской области, что не позволяет перейти к оказанию информационных услуг населению, в том числе по представлению информации о льготах и выплатах. Для региона характерен недостаточный уровень инфраструктуры телекоммуникаций органов государственной власти и органов местного самоуправления, не обеспечивающий оперативный информационный обмен и оперативного доступа к совместно используемым информационным ресурсам, сформированным в настоящее время.

Особого внимания заслуживает проблема технологического потенциала АКРУ. Он представляет собой систему технологий государственного и муниципального управления, обеспечивающих решение управленческих задач. В настоящее время становится все более актуальной задача технологизации регионального управления, под которой следует понимать целенаправленное и систематическое проектирование и внедрение социальных технологий, относится к числу сравнительно немногих, практически, неоспоримых положений современной социальной теории. Эта мысль рефреном проходит практически через все научные публикации, посвященные социологии управления. Формулируя ее, Л.Я.Дятченко пишет: «Требуется продуманная технология создания условий для того, чтобы общество развивалось без авторитарного давления, ущемления прав и свобод отдельной личности и социальных групп. Для решения этой общегосударственной проблемы необходима выработка и претворение в жизнь различных региональных и локальных программ, т.е. социальных технологий на мезоуровне, проектированием которых могут заниматься достаточно небольшие группы, объединяющие ученых и специалистов различного профиля»<sup>6</sup>.

В период 2002-2007 гг. формирование и развитие технологического потенциала системы государственного и муниципального управления Белгородской области осуществлялось по следующим направлениям:

1) осуществление административной реформы на территории области. Мероприятия по проведению на территории области административной реформы под руководством комиссии при губернаторе области реализуются с 2003 года. В период 2006-2007 гг. велась работа по стандартизации и регламентации исполнения государственных функций и предоставления государственных услуг органами исполнительной власти области (в 2006 году утверждены стандарты качества бюджетных услуг, а к 1 января 2008 года утверждён 31 регламент, остальные находятся на согласовании);

---

<sup>6</sup> Дятченко Л.Я. Социальные технологии в управлении общественными процессами. – М.: Белгород, 1993. – С. 4.





2) реформирование общественных финансов. С 2004 года в области утверждены и реализуются Концепция и Программа реформирования системы управления общественными финансами Белгородской области. Это позволило существенно повысить эффективность использования общественных финансов на уровне региона;

3) технологизация местного самоуправления. В области формируется система оценки качества государственного и муниципального управления области. В этом направлении осуществлен ряд мероприятий: определены основные показатели эффективности деятельности органов исполнительной власти Белгородской области (77 показателей); реализован пилотный проект оценки эффективности регионального управления на основе методики «Роза качества» (мониторинг); ежегодно подводятся итоги рейтинговых соревнований муниципальных образований по основным показателям социально-экономического развития территории и качества жизни населения.

Но, как показывает практика, развитие технологического потенциала системы государственного и муниципального управления оказывается далеко не всегда результативным в силу наличия существенных барьеров социокультурного и профессионального характера. Нерешенность технологических проблем проявляется в том, что до настоящего времени не утверждены в полном объеме административные регламенты государственных услуг и государственных функций; отсутствуют регламенты оказания муниципальных услуг; отсутствует практика использования электронных регламентов государственных функций и государственных услуг. Сравнительно низким остается уровень технологической культуры управленческих кадров; отсутствует система внедрения в практику государственного и муниципального управления современных технологий планирования и прогнозирования. Не всегда эффективен контроль за исполнением принятых решений.

Опыт показывает, что адекватное понимание проблем, возникающих в ходе институциональных преобразований, служит необходимым условием для определения и реализации в этой сфере стратегических решений.

Анализ приоритетов регионального развития дает основание утверждать, что основная цель развития системы государственного и муниципального управления Белгородской области заключается в создании эффективного механизма управления, позволяющего обеспечить реализацию миссии области, состоящей в реализации Программы улучшения качества жизни населения на основе стратегического анализа социально-экономического развития региона с учетом геостратегических приоритетов Российской Федерации на юго-западе страны.

В соответствии с этой целью формируется система подцелей, характеризующих перспективы развития каждого из потенциалов АКРУ. Целью дальнейшего развития организационного потенциала системы государственного и муниципального управления является оптимизация структурно-функциональных характеристик государственных и муниципальных органов, совершенствование системы административно-территориального устройства области.

Достижение поставленной цели возможно посредством реализации следующих задач:

1) завершение процесса формирования эффективной системы государственного управления. Оно включает в себя:

– утверждение в системе государственного управления комплекса принципов, соответствующих концепции нового государственного управления;

– внедрение системы аудита результативности деятельности исполнительно-распорядительных органов муниципальных образований, на предмет эффективности достижения его целей, выполнения задач и программ;

– разработку системы ответственности органов местного самоуправления перед населением с одной стороны и перед органами исполнительной власти с другой;

– завершение процесса формирования механизма аутсорсинга государственных услуг.

2) завершение процесса формирования эффективной системы местного самоуправления в области, а именно:





– продолжение работы по совершенствованию законодательства, регламентирующего процесс муниципального управления, взаимодействие органов государственного управления и местного самоуправления;

– разработка системы ответственности органов местной власти перед населением, своими коллективами с одной стороны, и перед органами областной власти с другой;

– формирование системы самопомощи и взаимопомощи населения (создание различных сообществ по взаимной поддержке, предоставление возможности сохранения в коллективах части прибыли, отчислений в коллективы от налогов и сборов и пр.);

– развитие механизмов публично-частного партнерства для привлечения внебюджетных средств в муниципальное хозяйство;

– формирование механизма аутсорсинга муниципальных услуг;

– активизация деятельности имеющихся общественных организаций;

– создание системы информирования населения о проблемах местного самоуправления.

Основной целью дальнейшего развития кадрового потенциала системы государственного и муниципального управления является совершенствование кадрового обеспечения процессов государственного и муниципального управления. Это предполагает формирование и развитие системы подбора, подготовки и профессионального развития кадров государственного и муниципального управления.

Достижение поставленной цели предполагает:

1) совершенствование планирования и управления человеческими ресурсами на государственной и муниципальной службе. Необходимыми условиями являются: совершенствование механизма подбора кадрового состава государственных и муниципальных служащих; завершение формирования системы непрерывного профессионального развития государственных и муниципальных служащих; разработка новых программ подготовки и профессионального развития государственных и муниципальных служащих; реализация системы мер, направленных на повышение престижа государственной и муниципальной службы и авторитета государственных и муниципальных служащих; создание условий для повышения роли высших управленческих кадров и развитие менеджерских навыков у высших руководителей региона.

2) завершение процесса внедрения системы стимулирования государственных и муниципальных служащих на основе показателей результативности их деятельности, что предполагает внедрение компетентностной модели управления кадровыми процессами в системе государственного и муниципального управления.

Основной целью дальнейшего развития информационно-аналитического потенциала системы государственного и муниципального управления является завершение процесса создания единого информационно-коммуникационного пространства региона. Для этого необходимо:

– создание и внедрение инструментов административного моделирования;

– формирование эффективных механизмов сбора, переработки, хранения и передачи государственной информации в электронном виде (учет и раскрытие информации, аудит информационных систем);

– создание «инфраструктуры доверия», обеспечивающей юридическую значимость электронного взаимодействия при выполнении государственных функций и предоставлении государственных услуг;

– формирование системы стандартизации программного обеспечения, используемого в государственном управлении, что предполагает нормативное закрепление основополагающих принципов технологической открытости и технологической независимости государства при выборе средств ИКТ, используемых в государственном управлении.

– создание эффективной системы информирования населения региона путем создания Центра обработки данных, усовершенствования телекоммуникационных сетей муниципальных образований области, обучения пользователей РИАС.

Основной целью дальнейшего развития технологического потенциала системы государственного и муниципального управления является повышение эффективности





организации управленческих процессов на основе внедрения социальных технологий и повышения технологической культуры государственных и муниципальных служащих.

Достижение поставленной цели возможно посредством реализации следующих задач:

- внедрение кластерных технологий в организацию регионального управления. Их применение предполагает рассматривать основные элементы регионального управления: государственную, муниципальную, хозяйственную и общественно-политическую как единую систему (самостоятельный кластер), целостность которой поддерживается общими целями, единством нормативной базы, кадровой ротацией;

- завершение процесса регламентации государственных функций и государственных услуг;

- разработка и принятие программ проведения социально-экономических реформ на региональном и местном уровне – создание стимулов для внедрения инструментов стратегического планирования, реформы функций (эффективное выполнение законодательных решений по разграничению полномочий между уровнями государственной власти и местного самоуправления), внедрения бюджетирования, ориентированного на результат;

- внедрение системы аудита результативности деятельности органов исполнительной власти области, а именно системы регулярного наблюдения и оценки результатов деятельности органов исполнительной власти области, связанного с достижением его целей, выполнением задач и программ, а также контроль достоверности полученных результатов;

- внедрение системы мониторинга региональных социально-экономических показателей, состояния нормативно-правовой базы, хода социально-экономических реформ, формальных и неформальных барьеров для ведения бизнеса и осуществления инвестиционных проектов, выявления инфраструктурных ограничений и возможностей для реализации крупных инвестиционных проектов, создание системы сбора и распространения лучшей практики проведения реформ на региональном и местном уровне;

- применение механизмов финансового поощрения муниципальных образований, ориентированных на проведение приоритетных реформ. Выявление и распространение лучшей региональной и муниципальной практики в области проведения социально-экономических реформ.

- стимулирование инициатив, направленных на вовлечения общественности в процесс принятия решений на государственном и муниципальном уровне;

- повышение технологической культуры управленческих кадров на основе формирования системы обучения социальным технологиям управления.

Принцип технологизации управления, должен стать одним из ведущих в процессе оптимизации АКРУ. А это, в свою очередь, означает, что любая его модернизация должна осуществляться с учетом нескольких правил. К их числу относятся:

- целесообразность, сознательность действий, выражающаяся в четкой формулировке целей, способности выстроить их иерархию, опираясь на представление о наиболее актуальных проблемах;

- упорядоченность и планомерность деятельности, которые возможны на основе отмеченной выше целесообразности, с одной стороны; с другой, – являются логическим следствием наличия концепции управления;

- рациональность, научный подход. В ходе совершенствования системы управления следует опираться только на рациональное отношение к действительности и на научное знание;

- рефлексивность, условием которой является постоянная критическая самооценка субъекта социального действия, применяемых им методов познания и преобразования социальной действительности.

Весь комплекс обозначенных задач четко вписывается в принимаемый правительством области вариант долгосрочной стратегии социально-экономического развития Белгородчины до 2025 года.







## PERFECTION OF INSTITUTIONAL REASON OF REGIONAL MANAGEMENT IN BELGOROD REGION

**V.P. BABINCEV<sup>1)</sup>**

**V.M. ZAKHAROV<sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup> *Belgorod State University, Pobeda St.*

*e-mail: [Babintsev@bsu.edu.ru](mailto:Babintsev@bsu.edu.ru)*

<sup>2)</sup> *The government of Belgorod region*

*[Zaharov@regadm.bel.ru](mailto:Zaharov@regadm.bel.ru)*

In terms, then civil society and civil participation develops in management in minimal rating. Right activity of the administration complex of regional management (ACRM) sets processing all of these stages of managerial round: planning, taking a decisions, establishing activity, decomposing (controlling) of its results and posedness of new tasks.

The principle of technologization of the management shall come one of head in process of optimization of the ACRM. Thereat, it means any its modernization has to come true cum few rules. Total complex of specified tasks exact chords in variant long-term strategy of social-economic developing of the Belgorod region till 2025 year elected by government of region.

**Key words:** kernel of system, institutional sub-system, administration complex of regional management, innovational self-adjustment, municipal services outsourcing.

