



Научная статья
DOI [10.19181/nko.2024.30.2.8](https://doi.org/10.19181/nko.2024.30.2.8)
EDN [IPRGSW](https://www.edn.ru/PRGSW)
УДК 316.334.52:316.77



В. А. Шилова¹

¹ Институт социологии ФНИСЦ РАН. Москва, Россия

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ СТИЛЬ КАК ИНДИКАТОР ХАРАКТЕРА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ВЛАСТИ И НАСЕЛЕНИЯ

Аннотация. В статье представлен анализ восприятия респондентами стиля регионального управления как индикатора, оценивающего характер взаимодействия региональных органов власти и населения. Для этого были выделены и проанализированы шесть стилей управления: авторитарный, коллегиальный, демократический, либеральный, клановый и неопределённый (смешанный). На основе вторичной концептуализации эмпирических данных, полученных в 2019–2020 гг. в 12 регионах РФ методом массового опроса, автором было проведено исследование по определению связи оценки стиля управления с обеспокоенностью недостатками региональной управленческой системы и оценками работы вертикали власти от федерального до локального уровней. Выявлен ряд закономерностей, на основе которых сделаны выводы о том, что при демократическом и коллегиальном стиле управления в регионах выстраивается более гармоничная система взаимодействия «органы власти – население», что влечёт за собой ряд положительных моментов, связанных с понижением степени обеспокоенности населения недостатками системы управления и повышением оценок результата деятельности властно-управленческой вертикали. При авторитарном и клановом стиле, наоборот, в системе взаимодействия «органы власти – население» возникают деструктивные факторы, которые приводят к повышению обеспокоенности, как в целом, так и по отдельным недостаткам управления, а также снижают оценки населением результата работы таких органов власти, как Правительство РФ, администрация территориального поселения, органы местного самоуправления.

Ключевые слова: управленческий стиль, региональная система управления, взаимодействие органов управления и населения, недостатки управления, оценка работы органов управления

Для цитирования: Шилова В. А. Управленческий стиль как индикатор характера взаимодействия региональных органов власти и населения // Наука. Культура. Общество. 2024. Т. 30, № 2. С. 116–132. DOI [10.19181/nko.2024.30.2.8](https://doi.org/10.19181/nko.2024.30.2.8). EDN [IPRGSW](https://www.edn.ru/PRGSW).

Благодарность: Статья выполнена в рамках реализации государственного задания ИС ФНИСЦ РАН на тему «Унификация и разнообразие в пространственном развитии России (социально-экономические и социокультурные процессы)».

Введение. Актуальность проблемы. Размышляя о социоэкономических и социокультурных региональных неравенствах в русле антропосоциетального подхода, В. И. Демьяненко [1] обращает внимание на значимый вклад, вносимый автором подхода Н. И. Лапиным [2], его коллегами и последователями в исследования территориальных дифференциаций, с чем мы полностью согласны. В. И. Демьяненко делает акцент на том, что в процессе выравнивания межрегиональных неравенств отдельные природные, экономические, инфраструктурные, социокультурные отличия регионов могут выступать в качестве как стратегически значимых преимуществ, так и барьеров их развития. Мы ранее

также приходили к аналогичному заключению при рассмотрении неравенства региональных территорий и необходимости выделения классификационных оснований, факторов, детерминирующих это неравенство. На базе принципов экоантропоцентрической парадигмы (человекосредового подхода, предложенного Т. М. Дридзе) нами делался вывод о важности «факторов, которые тем или иным образом влияют на современное состояние ключевых характеристик комфортности среды обитания человека и возможностей реализовывать ими свои потребности (от базовых до потребностей самовыражения)» [3].

В данной статье мы предпринимаем попытку рассмотреть управленческий стиль региональных органов власти как потенциальный драйвер и как преграду в развитии региона.

Ж. Т. Тощенко отмечает, с одной стороны, глубокую проработанность понятия «стиль руководства» в теоретических работах исследователей управления и в то же время указывает на недостаточную валидность и разработанность верифицированных критериев его оценки [4].

Изначально стиль управления трактовался как индивидуальная, уникальная манера поведения, направленная на регулирование и воздействие на других людей. В зависимости от того, как рассматривался характер этого взаимодействия, на каких факторах, детерминирующих этот процесс, фокусировалось исследовательское внимание, мы можем выделить следующие ключевые концепции, в которых по-разному интерпретируется управленческая деятельность и стили управления. Прежде всего, это теория рационализации Ф. Тейлора, в которой акцент делался на научных принципах управления, а деятельность руководителя переставала носить только технический характер, но требовала вмешательства в социальные процессы [5]; и административная теория А. Файоля, выделившего пять функций руководителя (планирование, организация, координация, командование, контроль) и четырнадцать принципов, которыми должен руководствоваться управленец [6].

Необходимо отметить теорию «человеческих отношений» и концепцию М. Фоллетт, которая выступила против осуществления руководства с позиции силы, и предложила выработку «совместной власти» («непринуждающей власти») [7]. Своими работами Э. Мэйо и М. Фоллетт заложили переход от бюрократической формы управления к внедрению метода обращения с работником как «социально-психологическим» существом, в результате чего произошёл сдвиг в управленческом стиле от принципов жёсткой иерархической подчинённости к принципам коллегиальности [8]. Внесли свой вклад в развитие представлений об управленческих стилях иерархическая теория потребностей А. Маслоу и двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга.

Важным моментом в дискурсе об управленческих стилях стало появление теории стилей Д. Макгрегора и «шкалы руководства» Р. Танненбаума и У. Шмидта. В своих работах Д. Макгрегор описал авторитарный и демократический стили управления, обосновывал два типа менеджмента, связав их с двумя теориями Х и Y. Теория Х предполагает, что в массе своей люди не любят трудиться и избегают работы, поэтому руководитель, чтобы организовать их, должен прибегать к жёстким мерам управления; теория Y утверждает, что, наоборот, люди включаются в работу легко, подобно отдыху или игре, и соответственно, чтобы им дать раскрыться, необходим такой тип управления, который будет их стимулировать [9].

Р. Танненбаум и У. Шмидт проранжировали все многообразие стилей и получили своего рода «шкалу руководства» – между авторитарным стилем, мак-

симально жёстким, когда лидер принимает решение сам и сообщает о нем, и демократическим, максимально мягким, где лидер только определяет условия, по которым его подчинённые могут принимать решения, они расположили ещё пять вариантов различных стилей, которые характеризуются тем, что лидер убеждает подчинённых принять решение; выдвигает решения и предлагает обсудить; изучает предложения подчинённых и на основе их принимает решение; определяет условия и предлагает принять под его руководством групповое решение. Авторами также были выделены три ключевых фактора, определяющих стиль управления: 1) индивидуальные характеристики руководителя, ценностные ориентиры, степень доверия сотрудникам, индивидуальные предпочтения в области руководства; 2) поведенческие характеристики подчинённых, уровень их независимости и готовности принимать решения, степень ответственности и заинтересованности, понимание ключевых целей организации, профессиональные навыки, опыт участия в принятии решений; 3) ситуационные факторы: тип организации, особенности организационной культуры, жизненный цикл, эффективность рабочей группы, характер проблемы и ограниченность во времени [10].

К. Левин (бихевиористский подход) выделял три основных стиля руководства – авторитарный, демократический и пассивный (либеральный). Он связывал авторитарный стиль с удержанием власти в одних руках, с абсолютным правом руководителя устанавливать цели и выбирать средства, и направленностью коммуникативных потоков сверху вниз. Демократический стиль он описал, как делегирование полномочий и удержание только ключевых позиций, разделение принятия управленческих решений на разные уровни, в зависимости от степени участия, двухстороннюю коммуникацию. По К. Левину, для пассивного (либерального) стиля свойственно снятие лидером с себя ответственности в пользу группы, представление возможности самоуправления в желаемом группой объёме, развитие горизонтальных коммуникативных связей [11].

Р. Лайкерт выделил и описал четыре стиля руководства: эксплуататорско-авторитарный, патерналистски-авторитарный, консультативный и демократический. Важным аспектом в определении стиля Р. Лайкертом, помимо ранее применяемых критериев, стал характер основного стимула, который использует руководитель для продвижения управленческого решения. В эксплуататорско-авторитарном стиле – это наказание и случайные вознаграждения, в патерналистски-авторитарном – вознаграждения и потенциальное наказание, в консультативном для мотивации используется включение работников в принятие управленческих решений, а демократический стиль отличается частичным делегированием управленческих функций [12]. Похожая классификация использована П. Херси и К. Бланшаром в модели ситуационного лидерства, в которой авторы выделяют директивный, убеждающий, участвующий и делегирующий стили [13].

Необходимо отметить, что мы заострили внимание только на ключевых теориях, раскрытие которых позволяет проследить, как, в зависимости от интерпретации управленческой деятельности, менялась концептуализация понятия «стиль руководителя».

В данной статье мы делаем попытку рассмотреть управленческий стиль как составляющую организационной культуры органов государственной и муниципальной власти, с одной стороны, и как одну из значимых характеристик коммуникативной системы регионального управления – с другой.

Под организационной культурой органов государственной и муниципальной власти мы, вслед за Е. А. Минковой, будем понимать «совокупность формаль-

ных и неформальных правил и норм поведения, установок и ценностей, обычаев и традиций государственных и муниципальных служащих, стиля руководства, показателей удовлетворённости государственных и муниципальных служащих условиями труда, уровня их взаимного сотрудничества и совместимости в рамках реализации полномочий и перспектив развития государственных и муниципальных органов» [14, с. 66].

Под коммуникативными системами управления мы понимаем совокупность коммуникативных практик, которые воспроизводятся благодаря совокупности норм и правил, регламентирующих их, и направленных на воспроизводство самой системы управления. Коммуникативная система управления существует и развивается благодаря воспроизводству обменных процессов передачи и интерпретации информации и воплощается в определённых структурах, элементами которых могут выступать: субъекты коммуникации – коммуникаторы и коммуниканты; передаваемая информация – текстовые сообщения; коммуникативные средства, при помощи которых создаётся контент; каналы связи, при помощи которых передаётся информация; статусные иерархии; коммуникативные роли, управленческие стили, коммуникативные стратегии и т.д.

Вслед за А. В. Тихоновым, который обозначал стиль управления как субкультурное понятие, характеризующее «микросреду персонифицированной управленческой деятельности, результат лично окрашенного сочетания методов и приёмов, реально применяемых руководителем в процессе подготовки, принятия и реализации решений» [15], под региональным стилем управления мы понимаем практическое воплощение разнообразных качеств руководителя, связанных с ними ценностей, действий, интересов, а также его мотивов, которые являются составной частью интенции [16].

То, что коммуникативная система управления как целое и стиль управления как её частная характеристика могут выступать основанием социально-пространственной дифференциации, не вызывает сомнения у исследователей данной области [17; 18]. Более того, ранее уже аргументировалась необходимость в качестве основных факторов, детерминирующих социальное территориальное неравенство, рассматривать в том числе и особенности взаимодействия институциональных акторов на территории региона с населением.

Цель нашей работы – установление связи между восприятием управленческого стиля, который используют органы власти, и характером отношения населения к ней.

Методология, методы и гипотеза исследования. Полученные нами результаты базируются на вторичной концептуализации данных, собранных в ходе репрезентативного массового анкетного опроса методом самозаполнения, проведённого в рамках проекта РНФ № 19-18-003345 под рук. проф. А. В. Тихонова в 2019–2020 годах в 12 субъектах Российской Федерации, отобранных на основе представительности регионов с разными уровнями модернизации (по адаптированной Н. И. Лапиным методике отбора [19]), с группировкой по четырём уровням модернизации: низкий уровень (Брянская и Смоленская области, Республика Калмыкия), ниже среднего (Амурская, Белгородская, Вологодская области), средний (Республика Саха (Якутия), Республика Башкортостан, Омская область), высокий уровень (Московская, Нижегородская, Свердловская области) [20]. Массив данных составил 6021 полевой документ,

в каждом регионе было собрано не менее 500 анкет. Для каждого региона была рассчитана специальная квотная выборка на основе данных Росстата за 2019 год, кроме того учитывался административно-территориальный тип расселения: анкетирование проводилось в региональном центре, средних и малых городах [21].

Работая со вторичной концептуализацией данных, мы предположили, что группы респондентов, по-разному характеризующие стиль регионального управления, должны по-разному оценивать деятельность органов власти. Для проверки данного предположения нами сформулированы следующие гипотезы:

- Степень согласия респондентов со стилем управления в регионе связана с определением ими характера этого стиля.
- Определение респондентом характера стиля управления в регионе связано в той или иной степени с его обеспокоенностью недостатками системы регионального управления.
- Оценка конечных результатов работы органов власти (от федерального до локального), связана с тем, как респондент характеризует управленческий стиль региональных органов власти.

Для проверки наших гипотез мы использовали метод сравнения средних значений, процедуру ANOVA, расчёт мультиномиальной логистической регрессии при помощи статистического пакета IBM SPSS.

Научные результаты и дискуссия. В ходе массового опроса был задан вопрос, сформулированный следующим образом: «Как Вы могли бы охарактеризовать стиль руководства органов власти в Вашем регионе? (отметьте только один ответ)». Респондентам было предложено выбрать один из шести стилей руководства с краткой расшифровкой каждого стиля: 1) авторитарный (преимущественно силовой, единоличный, требующий безусловного подчинения); 2) коллегиальный (все вопросы свободно обсуждаются, а решение принимается единолично); 3) демократический (решения принимаются в итоге свободных обсуждений на основе мнения большинства); 4) либеральный (попустительский, когда признается право личности на любое самовыражение, а итог – как получится); 5) «клановый» (власть находится в руках ограниченного круга лиц, связанных между собой родственными или дружественными отношениями); 6) неопределённый (по-разному, бывает трудно определить). Чаще всего респонденты из представленных выше вариантов выбирали клановый и авторитарный стили (по 21%), на втором месте по частоте упоминаний оказался неопределённый стиль (18%), меньше доля у демократического и коллегиального стилей (по 16%), реже всего респонденты характеризовали стиль управления в регионе как либеральный 7%.

Степень согласия и несогласия респондентов со стилем руководства органов власти и управления в регионе демонстрирует связь с тем, как респонденты характеризуют этот стиль (см. рис. 1). Среди респондентов, охарактеризовавших стиль управления в регионе как демократический, наибольшее число согласных – 40% и 28% – частично согласных с данным подходом к региональному управлению, не согласных 9%; с коллегиальным стилем управления готовы согласиться четверть опрошенных и 32% выражают частичное согласие. С авторитарным стилем согласны всего 12%, частично согласны 31%, не согласны 27%. С клановым стилем регионального управления не согласны более половины респондентов из тех, кто характеризовал его таким образом.

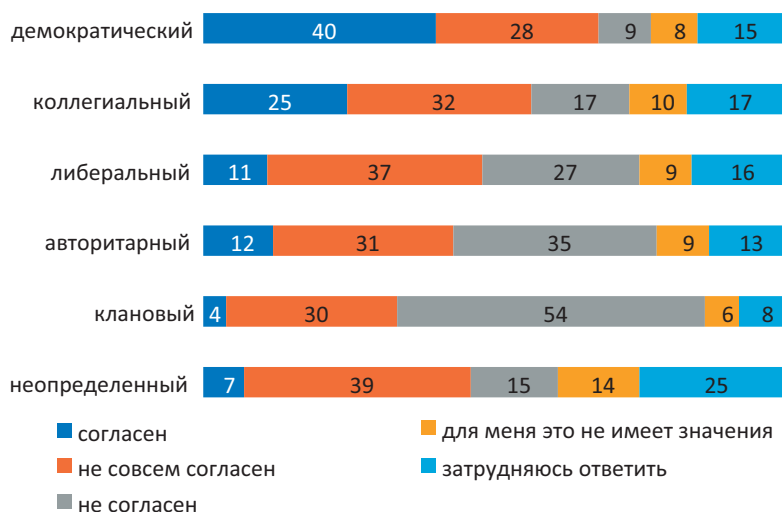


Рисунок 1. Степень согласия со сложившимся в регионе стилем руководства органов власти и управления в зависимости от характеристики стиля, %

Из данных, представленных на рисунке 1, следует, что при интерпретации респондентами стиля регионального управления как демократического или коллегиального степень их согласия со стилем руководства будет выше, нежели если они интерпретируют стиль управления как авторитарный, либеральный, клановый, неопределённый. В последнем случае степень их согласия ниже.

Перейдём к анализу поставленных респондентами оценок в отношении обеспокоенности недостатками, присутствующими в системе управления регионом. Для этого мы рассчитали средний балл по каждому из 15 недостатков, которые было предложено оценить респондентам. Оценки выставлялись по пятибалльной шкале: от высокой степени обеспокоенности (5 баллов) до полного отсутствия обеспокоенности (1 балл). Полученные результаты были наложены на выделенные нами выше шесть стилей управления в регионе. Для этого мы воспользовались сконструированной нами группировкой недостатков системы управления в регионах в зависимости от стиля управления. Такая группировка недостатков системы управления была раскрыта и обоснована в наших более ранних публикациях [22]. Здесь мы будем её использовать для содержательного анализа степени обеспокоенности респондентов и интерпретации полученных результатов. Для сравнения средних значений обеспокоенности в группах респондентов, по-разному характеризующих стиль управления регионом, мы использовали процедуру ANOVA¹ статистического пакета IBM SPSS.

В целом респонденты чаще всего выражали обеспокоенность состоянием коррупции в органах власти, обманом (манипуляцией) со стороны власти с целью сформировать более позитивный образ результатов и истинных причин её деятельности и тем самым ввести в заблуждение как вышестоящее руководство, так и население, кумовством и формальным отношением к делу (Табл. 1). Среднюю обеспокоенность вызывала у респондентов непрозрачность, закрытость власти, её низкий уровень профессионализма и компетентности, излишняя бюрократизация и консерватизм в принятии решений. Менее всего респонденты обеспокоены

¹ Процедура дисперсионного анализа (ANOVA) позволяет определить, являются ли различия средних значений между группами случайными или значимыми.

Таблица 1

Обеспокоенность недостатками системы управления по группам респондентов с разной характеристикой стиля руководства в регионе, средний балл

№	Классификационное основание	Недостатки системы управления	Характеристики стиля управления регионом					
			АВ ²	КЛ	ДЕМ	КОЛ	ЛИБ	Н
1	Коррупция	Случаи использования ресурсов региона в групповых и личных интересах	3,9* ³	3,98	3,47*	3,62*	3,53*	3,51*
		Изобретение схем, позволяющих чиновнику получать дополнительный доход (ренту)	3,94*	3,88	3,56*	3,57*	3,54*	3,58*
2	Обман (манипуляция)	Несоответствие действий руководителей их публичным выступлениям	3,81*	3,96*	3,52*	3,64*	3,56*	3,64*
		Ориентация руководства не на прорывные проекты, а на имитацию активности	3,78*	3,91	3,52*	3,61*	3,44*	3,6*
3	Клановость (кумовство)	Подбор руководящих кадров не по деловым качествам, а по личной преданности	3,81*	3,91	3,54*	3,62*	3,55*	3,58*
		Склонность к превращению органов власти в «междусобойчик»	3,7*	3,9*	3,35*	3,46*	3,44*	3,5*
4	Формализм	Ориентация не на проблемы, а на отчётность	3,74*	3,91*	3,44*	3,55*	3,57	3,66
5	Непрозрачность (закрытость)	Всяческое уклонение администрации от контроля со стороны населения	3,68*	3,79	3,41*	3,45*	3,45*	3,41*
		Отсутствие понятных населению стратегических целей и конкретных задач	3,54*	3,68	3,28*	3,35*	3,3*	3,37*
6	Низкий профессионализм	Неполное соответствие компетенций руководителей решению «прорывного» типа задач	3,63*	3,65	3,32*	3,36*	3,44	3,33*
7	Излишняя бюрократия, консерватизм	Наличие лишних управленческих звеньев	3,51*	3,67*	3,24*	3,29*	3,3	3,4
		Удручающий консерватизм, уклонение от принятия новаторских решений	3,53*	3,55	3,22*	3,35*	3,27*	3,3*
8	Управленческий стиль	Неприятие руководством каких-либо конструктивных инициатив снизу	3,47*	3,57	3,3*	3,28*	3,39	3,32*
		Силовое администрирование в ущерб творческой самоорганизации коллективов	3,46*	3,51	3,28*	3,23*	3,36	3,22*
		Увлечение органов власти западным опытом менеджмента	3,35*	3,32	3,17*	3,07*	3,12	3*

Примечание: * – средние статистически значимо различаются (ANOVA, критерии Тамхена⁴, $p < 0,05^5$).

² В таблице использованы следующие сокращения: АВ – авторитарный, КЛ – клановый, ДЕМ – демократический, КОЛ – коллегияльный, ЛИБ – либеральный, Н – неопределённый стили управления.

³ Для удобства восприятия данных, оранжевым цветом выделены более высокие значения показателей обеспокоенности недостатками системы управления, синим – средние, зелёным – более низкие.

⁴ Используются для проверки гипотез о статистически значимой разнице средних значений в различных группах.

⁵ Если уровень значимости меньше 0,05, то различия статистически значимы, если больше – средние статистически значимо не различаются.

особенностями управленческого стиля (Табл. 1), который может выражаться в излишнем силовом администрировании, высокой степени увлечённости западным опытом (слепом копировании международных стандартов менеджмента без учёта национальных особенностей), игнорировании инициатив снизу.

Из таблицы 1 следует, что среди респондентов, определивших для себя стиль управления в регионе, в котором он проживает, как авторитарный или клановый, уровень обеспокоенности недостатками региональной системы управления выше, чем среди тех респондентов, которые определяли такой стиль управления как демократический, коллегиальный, либеральный или неопределённый.

Приведём несколько примеров. Беспокойство по поводу случаев использования ресурсов региона в групповых и личных интересах и изобретения схем, позволяющих чиновнику получать дополнительный доход (ренту), выше оценивалось (3,9 и 3,94) респондентами, определившими стиль управления, как авторитарный, и ниже, если стиль управления определялся как демократический (3,47 и 3,56), коллегиальный (3,62 и 3,57), либеральный (3,53 и 3,54) и неопределённый (3,51 и 3,58) (Табл. 1). Аналогичная ситуация с беспокойством, вызываемым уклонением администрации от контроля со стороны населения, отсутствием понятных населению стратегических целей и конкретных задач и удручающим консерватизмом, уклонением от принятия новаторских решений.

Беспокойство по поводу несоответствия действий руководителей их публичным выступлениям и склонности к превращению органов власти в «междусобойчик» выше оценивалось респондентами в тех случаях, когда они характеризовали стиль управления как клановый (3,96 и 3,9) или авторитарный (3,81 и 3,7), и ниже, когда приписывали оставшиеся стили управления – демократический (3,52 и 3,35), коллегиальный (3,64 и 3,46), либеральный (3,56 и 3,44), неопределённый (3,64 и 3,5). Обеспокоенность ориентацией системы управления не на проблемы, а на отчётность выше у респондентов, определивших стиль управления как клановый (3,91) и авторитарный (3,74), ниже, когда стиль характеризовали как коллегиальный (3,55) и демократический (3,44). Аналогичная ситуация с беспокойством по поводу наличия лишних управленческих звеньев (Табл. 1).

Таким образом, респонденты, характеризующие стиль управления в регионе как клановый или авторитарный, чаще выражали своё несогласие с ним и в более высокой степени были обеспокоены управленческими недостатками, предложенными для оценки.

На следующем этапе мы проанализировали оценки, выставленные респондентами в отношении работы органов власти (от федерального до локального уровня).

Из таблицы 2 следует, что работа аппарата Президента России оценивалась респондентами выше, чем работа других органов власти и управления. Респондентами, которые охарактеризовали региональный стиль управления как авторитарный, результат работы аппарата Президента РФ и Правительства РФ оценивался ниже, чем респондентами, которые характеризовали региональный стиль управления как демократический или неопределённый. Аналогичная ситуация в этой группе с оценками аппарата губернатора, администрации территориального поселения, руководящего органа местного самоуправления, они ниже, чем в остальных группах, исключая группу, характеризующую стиль управления как клановый. Таким образом, мы можем сделать вывод, что респонденты, интерпретирующие стиль управления как авторитарный, оценивают ниже не только результат работы региональных и локальных органов власти, но и органов власти федерального уровня.

Таблица 2

Оценка конечных результатов работы органов управления по группам респондентов с разной характеристикой стиля руководства в регионе, средний балл

Работа органов управления	АВ ⁶	КЛ	ДЕМ	КОЛ	ЛИБ	Н
Аппарата Президента РФ	3,51* ⁷	3,44	3,90*	3,69	3,79	4,01*
Правительства РФ	2,95*	2,74	3,45*	3,30*	3,09	3,10*
Аппарата губернатора	2,96*	2,73	3,54*	3,33*	3,10	3,18*
Администрации территориального поселения	2,91*	2,63	3,46*	3,31*	2,91	3,10*
Руководящего органа местного самоуправления	2,93*	2,63	3,50*	3,30*	2,95	3,10*

Примечание: * – средние статистически значимо различаются (ANOVA, критерии Тамхена, $p < 0,05$).

На заключительном этапе анализа для проверки гипотез о наличии связи 1) между интерпретацией респондентами управленческих стилей и обеспокоенностью управленческими недостатками, и 2) между интерпретацией респондентами управленческих стилей и оценкой конечного результата деятельности органов власти разных уровней (от федерального до локального) мы используем процедуру мультиномиальной логистической регрессии [23].

Мы выбрали метод регрессионного анализа, так как он позволяет осуществлять поиск связей между одной или несколькими переменными (независимыми) с одной стороны, и зависимой переменной – с другой, что требовалось для проверки выдвинутых нами гипотез. В основе данного метода лежит принцип использования в регрессионной модели неинтервальных переменных (в нашем случае это переменная – интерпретация управленческих стилей). Мультиномиальная регрессия является разновидностью бинарной логистической регрессии, основное её отличие заключается в том, что отношение шансов логарифмируется. При расчёте мультиномиальной логистической регрессии [23] мы исключили из анализа либеральный стиль из-за низкой доли респондентов, характеризующих стиль регионального управления таким образом, и неопределённый стиль – по причине неоднозначности и размытости самого понятия.

Были разработаны две модели. С помощью первой модели мультиномиальной логистической регрессии (см. табл. 3) мы проверяем наличие связи между характеристикой регионального управленческого стиля и обеспокоенностью недостатками региональной системы управления. В качестве зависимой переменной уравнения регрессии выступила переменная «характеристика регионального стиля управления», принимающая одно из четырёх значений: авторитарный, коллегиальный, демократический, клановый. В качестве независимых переменных использованы 15 показателей обеспокоенности различными недостатками системы управления из таблицы 2.

Из-за большой размерности полученных таблиц мы приводим только статистически значимые результаты (см. табл. 3).

⁶ В таблице использованы следующие сокращения: АВ – авторитарный, КЛ – клановый, ДЕМ – демократический, КОЛ – коллегиальный, ЛИБ – либеральный, Н – неопределённый стили управления.

⁷ Для удобства восприятия данных, оранжевым цветом выделены более высокие значения показателей обеспокоенности недостатками системы управления, синим – средние, зелёным – более низкие.

Таблица 3

**Результаты мультиномиальной логистической регрессии, модель 1,
Бета-коэффициенты, значимость и отношение шансов**

Стили	Свободный член	Бета	Значимость	Exp(B) ⁸
Авторитарный	удручающий консерватизм, уклонение от принятия новаторских решений	,175	,021	1,191
	изобретение схем, позволяющих чиновнику получать дополнительный доход (ренту)	,252	,001	1,287
	склонность к превращению органов власти в «междусобойчик»	-,171	,022	,843
Коллегиальный	удручающий консерватизм, уклонение от принятия новаторских решений	,239	,004	1,270
Демократический	склонность к превращению органов власти в «междусобойчик»	-,254	,002	,776
Опорная категория – клановый стиль				

Результаты построения модели показали, что с увеличением обеспокоенности респондента консерватизмом и уклонением органов власти от принятия новаторских решений, а также использованием чиновником теневых схем, позволяющих получать дополнительный доход (ренту), растёт вероятность определения участниками опроса регионального стиля управления как авторитарного. Вместе с тем при акцентировании внимания респондентов на консерватизме и уклонении от принятия новаторских решений растёт вероятность определения стиля управления как коллегиального (в последнем случае Бета-коэффициент даже выше). С увеличением обеспокоенности склонностью к превращению органов власти в «междусобойчик» растёт вероятность характеристики регионального стиля управления как кланового. Этот же показатель обеспокоенности обратной зависимостью связан с вероятностью характеристики стиля руководства как демократического.

Таким образом, мы можем сделать вывод о том, что вероятность интерпретации респондентами управленческого стиля как авторитарного связана с их повышенной обеспокоенностью коррумпированностью и излишней бюрократизацией власти. У респондентов, интерпретирующих стиль как коллегиальный, повышена чувствительность к консерватизму и отсутствию новаторских решений, а у интерпретирующих стиль как клановый – повышена чувствительность к закрытости власти.

Вторая модель мультиномиальной логистической регрессии (Табл. 4) проверяет наличие связи характеристик регионального управленческого стиля с оценками результатов работы системы управления (от федерального до местного самоуправления). Зависимой переменной второй модели также выступает характеристика регионального стиля управления, принимающая одно из четырёх значений: авторитарный, коллегиальный, демократический, клановый. В

⁸ В логистической регрессии отношение шансов – это статистический показатель, используемый для количественной оценки силы и направления связи между переменной-предиктором и переменной результата.

качестве независимых переменных во второй модели нами использованы показатели-оценки конечного результата работы двенадцати политических и иных институтов от федерального уровня управления до местного самоуправления (аппарат Президента РФ; Правительство РФ; Государственная Дума; Совет Федерации; судебная система (суд, прокуратура); центральные СМИ (ТВ, радио, печать); отраслевое министерство, с которым связана деятельность респондента; аппарат губернатора региона, где проживает респондент; региональные средства массовой информации; администрация города, посёлка, села, где проживает респондент; руководство органа местного самоуправления в регионе проживания; органы внутренних дел, полиции) с пятибалльной шкалой.

Из-за большой размерности полученных таблиц приведены только статистически значимые результаты (см. табл. 4).

Данные таблицы 4 указывают на то, что при более высоких оценках респондентом результата работы аппарата Президента РФ и работы отраслевого министерства, с которым связана его деятельность, увеличивается вероятность характеристики регионального стиля управления как кланового. Поставленные респондентом более высокие оценки результатов работы Правительства РФ, работы администрации города, посёлка, села, где он проживает, работы руководства органов местного самоуправления повышают вероятность того, что он характеризует региональный стиль управления как коллегиальный или демократический.

Таким образом, мы можем сделать вывод о том, что в случае интерпретации регионального управленческого стиля как демократического или коллегиального возрастает вероятность того, что респондент выше оценивает конечный результат работы Правительства РФ, Администрации населённого пункта, органов местного самоуправления. Если стиль интерпретируется как клановый, то респонденту свойственно повышение оценки работы аппарата Президента РФ и отраслевых министерств.

В финале нашей работы мы использовали характеристику регионального управленческого стиля как индикатора для оценки региональных рисков роста обеспокоенности недостатками системы управления и негативных оценок работы органов власти и управления с целью проверки эвристического потенциала применения результатов нашего исследования.

Таблица 4

Результаты мультиномиальной логистической регрессии, модель 2,
Бета-коэффициенты, значимость и отношение шансов

Стили	Свободный член	Бета	Значимость	Exp(B)
Коллегиальный	работа аппарата Президента РФ	-,104	,012	,902
	работа Правительства РФ	,133	,008	1,142
	работа администрации города, посёлка, села, где Вы живете	,223	,000	1,250
Демократический	работа Правительства РФ	,142	,006	1,152
	работа отраслевого министерства, с которым связана Ваша деятельность	-,097	,000	,908
	работа администрации города, посёлка, села, где Вы живете	,167	,000	1,182
	руководства органа местного самоуправления в Вашем регионе	,109	,005	1,116
Опорная категория – клановый стиль				

Таблица 5

Регионы, сгруппированные по уровню социокультурной модернизации, в разрезе групп, характеризующих региональный стиль управления, %⁹

Регион	Уровень социокультурной модернизации*	АВ	КЛ	ДЕМ	КОЛ	ЛИБ	Н
Московская область	высокий	21	18	17 ⁹	16	13	16
Нижегородская область	высокий	15	26	15	15	6	23
Свердловская область	высокий	25	11	29	16	6	13
Омская область	средний	38	12	13	14	11	13
Республика Башкортостан	средний	31	16	13	17	4	18
Республика Саха (Якутия)	средний	20	20	10	26	5	20
Амурская область	ниже среднего	13	18	18	26	7	18
Белгородская область	ниже среднего	24	30	14	11	7	15
Вологодская область	ниже среднего	16	17	27	13	7	20
Брянская область	низкий	13	18	17	23	6	22
Республика Калмыкия	низкий	22	50	8	7	2	11
Смоленская область	низкий	13	19	15	13	10	30
<i>По массиву в целом</i>		21	21	16	16	7	18

Примечание: * – уровни социокультурной модернизации по Н. И. Лапину [19].

В таблице 5 приведено распределение интерпретации управленческих стилей в 12 регионах РФ. Мы можем наблюдать, что только в четырёх регионах характер распределения ответов респондентов позволяет нам выделить доминирующий стиль – это Республика Калмыкия и Нижегородская область с клановым стилем управления, Вологодская область с демократическим стилем управления, Республика Саха (Якутия) с коллегиальным стилем управления. В остальных регионах, как правило, таких доминант две. Например, в Амурской и Брянской областях респонденты чаще определяют управленческий стиль как коллегиальный и как демократический, в Белгородской области – как клановый и как авторитарный, в Московской области, – как демократический и как либеральный. В Свердловской области респонденты чаще определяли стиль управления как демократический и как авторитарный, в Омской области – как авторитарный и как либеральный, в Республике Башкортостан – как авторитарный и как коллегиальный, и так далее (см. табл. 5). В Смоленской области доминанты отсутствуют, так как значительная часть респондентов оценивает стиль управления в своём регионе как неопределённый.

Далее мы выделили регионы, в которых чаще, чем в общей выборочной совокупности, респондентами отмечался тот или иной стиль.

Респонденты из Омской, Свердловской, Белгородской областей и Республики Башкортостан чаще, чем в других обследованных регионах, оценивали реги-

⁹ Для удобства интерпретации данных красным цветом выделены показатели, характеризующие выбор респондентом авторитарного и кланового управленческих стилей в региональном разрезе выше среднего показателя по выборочной совокупности в целом, зелёным – показатели выбора демократического и коллегиального стиля в региональном разрезе выше среднего показателя. Соответственно, синим цветом выделены группы, выбравшие либеральный стиль управления с показателями выше среднего, а жёлтым – группы, отметившие неопределённость стиля также с показателями выше, чем по массиву в целом.

ональный управленческий стиль как авторитарный. В Нижегородской и Белгородской областях, а также Республики Калмыкия, чаще можно было встретить в ответах респондентов клановый стиль управления. В Свердловской, Вологодской, Амурской, Московской и Брянской областях оказалась более высокой доля тех, кто охарактеризовал текущий стиль управления как демократический. Управленческий стиль Республики Саха (Якутия), Амурской и Брянской областей и Республики Башкортостан чаще определяли как коллегиальный. Управление Московской, Омской, Смоленской областями чаще называли либеральным. Неопределённый стиль управления чаще приписывался респондентами в Смоленской, Нижегородской, Брянской, Вологодской областям и Республике Саха (Якутия).

Установленная нами связь о характере обеспокоенности респондентов недостатками системы управления и занижением оценок результатов деятельности местных органов власти в связи с интерпретируемыми отдельными стилями, позволяет нам сделать вывод, что регионы, где преобладают демократический, коллегиальный стили управления оказались более благополучными с точки зрения реализации коммуникативной стратегии взаимодействия с населением, по сравнению с теми регионами, где преобладают авторитарный и клановый стили.

Таким образом, Амурская, Брянская, Вологодская, Московская области, Республика Саха (Якутия) – более успешные регионы в нашей логике рассуждения. К менее благополучным мы можем отнести Смоленскую и Нижегородскую области. К регионам, которым требуется уделить особое внимание и скорректировать стиль управления, мы отнесём Белгородскую, Свердловскую, Омскую области, Республики Калмыкию и Башкортостан.

При этом в ходе анализа связи между уровнем социокультурной модернизации региона и характером управленческого стиля нами установлено не было.

Выводы. Сравнительный анализ показателей обеспокоенности недостатками системы управления в разрезе групп респондентов, по-разному интерпретирующих региональный стиль управления, показал, что авторитарный или клановый стили управления связаны с более высоким уровнем обеспокоенности недостатками управления. В случаях, когда стиль управления интерпретируется как демократический и коллегиальный, обеспокоенность респондентов по ряду недостатков снижается. Таким образом, мы можем утверждать, что в тех регионах, где стиль управления характеризуется жителями как авторитарный и клановый, взаимодействие органов власти и управления с населением будет осложнено более высоким уровнем обеспокоенности недостатками системы управления.

Сравнительный анализ средних показателей оценки конечного результата деятельности органов власти разных уровней (от федерального до локального) показал, что в случае, если респонденты интерпретируют стиль управления как клановый, возрастает вероятность того, что они будут ниже оценивать результаты деятельности органов власти на всех уровнях.

Сформулированные нами гипотезы о том, что 1) обеспокоенность респондента недостатками системы регионального управления и 2) оценка работы конечных результатов органов власти (от федерального до локального) связана с тем, как респондент характеризует управленческий стиль региональных органов власти, подтвердились.

Соответственно, выдвинутое нами предположение, о том, что группы ре-

спондентов, по-разному характеризующие стиль регионального управления, должны по-разному относиться к органам власти, оказалось верным. В результате нашего исследования был установлен факт наличия статистически значимой связи между оценкой респондентами работы региональных органов власти и их интерпретацией управленческого стиля в регионе. При этом связи между уровнем социокультурной модернизации региона и характером управленческого стиля органов власти нами не было выявлено.

Таким образом, опираясь на полученные в ходе исследования результаты и выявленные закономерности, мы можем обоснованно выдвинуть предположение методологического характера – вопрос об управленческом стиле региона может выступать индикатором оценки положения дел в регионе. Это положение требует дальнейшей методологической апробации.

Библиографический список

1. Демьяненко В. И. Управление социально-экономическими и социокультурными параметрами региональных неравенств в антропосоциетальной концепции // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (НПИ). Серия: Социально-экономические науки. 2022. Т. 15, № 6. С. 142–160. DOI [10.17213/2075-2067-2022-6-142-160](https://doi.org/10.17213/2075-2067-2022-6-142-160). EDN [NJT7TXV](https://www.edn.ru/entry/NJT7TXV).
2. Лапин Н. И. Антропосоциетальный подход // Журнал социологии и социальной антропологии. 2006. Т. 9, № 3. С. 25–42. EDN [MUKHJV](https://www.edn.ru/entry/MUKHJV).
3. Шилова В. А. Ключевые подходы к выявлению и применению критериев оценки территориальных и социально-территориальных неравенств в региональном разрезе // Социологическая наука и социальная практика. 2022. Т. 10, № 4(40). С. 96–112. DOI [10.19181/snsp.2022.10.4.9285](https://doi.org/10.19181/snsp.2022.10.4.9285). EDN [TUPBBS](https://www.edn.ru/entry/TUPBBS).
4. Тощенко Ж. Т. Социология управления : учебник для студентов высших учебных заведений. М. : Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2011. 298 с. ISBN 978-5-98201-041-4. EDN [QOMWWD](https://www.edn.ru/entry/QOMWWD).
5. Тейлор Ф. У. Принципы научного менеджмента / Пер. с англ. А. И. Зак. М. : Контроллинг, 1991. 104 с. ISBN 5-86005-010-0.
6. Файоль А. Общее и промышленное управление / Пер. с фр. Б. В. Бабин-Корень. М. : Контроллинг, 1992. 111 с. ISBN 5-86005-013-5.
7. Tonn J. C., Mary P. Follett: Creating Democracy, Transforming Management. New Haven, CT : Yale University Press, 2003. 640 p. ISBN 0-300-09621-6.
8. Бурганова Л. А., Савкина Е. Г. Теория управления Элтона Мэйо. Казань: КГТУ, 2007. 159 с. ISBN 978-5-7882-0389-8. EDN [QONVJH](https://www.edn.ru/entry/QONVJH).
9. Макгрегор Д. Человеческий фактор и производство // Психология управления: хрестоматия / Ред.-сост. Д. Я. Райгородский. Самара : Бахрах-М, 2006. С. 3–13. ISBN 5-94648-042-1.
10. Tannenbaum R., Schmidt W. H. How to choose a leadership // Harvard Business Review. 1973. Vol. 51. P. 162–180.
11. Левин К. Разрешение социальных конфликтов / Пер. с англ. И. Ю. Авидон. СПб : Речь, 2000. 407 с. ISBN 5-9268-0008-0.
12. Hall J. W. A comparison of Halpin and Croft's organizational climates and Likert and Likert's organizational systems // Administrative Science Quarterly. 1972. Vol. 17(4). P. 586–590. DOI [10.2307/2393835](https://doi.org/10.2307/2393835).
13. Management of organizational behavior: Utilizing human resources / P. Hersey, K. H. Blanchard, D. E. Johnson. New Jersey : Prentice Hall, 1996. 627 p. ISBN 978-0132617697.
14. Минькова Е. А. Понятие организационной культуры в органах государственного и муниципального управления // Организация и правовое обеспечение деятельности органов и учреждений уголовно-исполнительной системы в современных условиях : Матер. межвузовской науч.-практич. конф. (Рязань, 08 февраля 2023). Рязань, 2023. С. 62–67. EDN [BVPRKQ](https://www.edn.ru/entry/BVPRKQ).
15. Социология управления : Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. А. В. Тихонов. М. : Красанд, 2015. 480 с. ISBN 978-5-396-00644-7. EDN [UJTTVV](https://www.edn.ru/entry/UJTTVV).
16. Шилова В. А., Быков К. В. Методологические подходы, методы и аспекты исследования

- интенциональности в социологии управления // Научный результат. Социология и управление. 2021. Т. 7, № 4. С. 48–74. DOI [10.18413/2408-9338-2021-7-4-0-4](https://doi.org/10.18413/2408-9338-2021-7-4-0-4). EDN [LVHDDWH](https://www.edn.ru/LVHDDWH).
17. Региональная социология: проблемы консолидации социального пространства России / М. К. Горшков, А. Г. Гусейнов, А. В. Дмитриев [и др.]. М. : Новый хронограф, 2015. 624 с. ISBN 978-5-94881-290-8. EDN [UCNWMF](https://www.edn.ru/UCNWMF).
 18. Регулирование межрегионального неравенства: от диагностики к моделированию / А. А. Мерзляков, В. С. Богданов, К. В. Быков [и др.]. М. : ФНИСЦ РАН, 2023. 272 с. DOI [10.19181/monogr.978-5-89697-423-9.2023](https://doi.org/10.19181/monogr.978-5-89697-423-9.2023). EDN [TYHBS](https://www.edn.ru/TYHBS).
 19. Атлас модернизации России и ее регионов: социоэкономические и социокультурные тенденции и проблемы / Н. И. Лапин, Л. А. Беляева, И. И. Бойко [и др.]. М. : Изд-во «Весь Мир», 2016. 360 с. ISBN 978-5-7777-0664-5. EDN [YRJCJX](https://www.edn.ru/YRJCJX).
 20. Россия: реформирование властно-управленческой вертикали в контексте проблем социокультурной модернизации регионов / А. В. Тихонов, Е. М. Акимкин, В. С. Богданов [и др.]. М. : ФНИСЦ РАН, 2017. 432 с. ISBN 978-5-89697-298-3. EDN [YNBRPS](https://www.edn.ru/YNBRPS).
 21. Реформирование властно-управленческой вертикали в условиях реализации национальных проектов и активизации процессов спонтанного группообразования / А. В. Тихонов, В. С. Богданов, А. А. Гречаная [и др.]. М. : ФНИСЦ РАН, 2021. 455 с. ISBN 978-5-89697-380-5. EDN [YNARHI](https://www.edn.ru/YNARHI).
 22. Шилова В. А., Гусейнова К. Э. Включенность населения в социальное пространство управления регионов как фактор территориального неравенства // Вопросы управления. 2023. № 6(85). С. 84–98. DOI [10.22394/2304-3369-2023-6-84-98](https://doi.org/10.22394/2304-3369-2023-6-84-98). EDN [XWRNRQ](https://www.edn.ru/XWRNRQ).
 23. Воронина Н. С. Практикум по анализу данных в социологии в программе SPSS : Учебное пособие. М. : ИД «Городец», 2024. 332 с. ISBN 978-5-907762-48-0.

Поступила: 13.05.2024. Принята: 03.06.2024.

Сведения об авторе:

Шилова Валентина Александровна, кандидат социологических наук,
ведущий научный сотрудник, руководитель Лаборатории,
Институт социологии ФНИСЦ РАН. Москва, Россия.
vshilova@yandex.ru
Author ID РИНЦ: 76397; ORCID: 0000-0002-8899-2707

V. A. Shilova¹

¹ Institute of Sociology of FCTAS RAS. Moscow, Russia

MANAGERIAL STYLE AS AN INDICATOR OF THE NATURE OF INTERACTION BETWEEN REGIONAL AUTHORITIES AND THE POPULATION

Abstract. The article presents an analysis of respondents' perception of the regional management style as a factor characterizing the managerial communication system. Based on the secondary conceptualization of empirical data (6021 field documents) obtained in 2019–2020 in 12 regions of the Russian Federation during a self-filling questionnaire based on a quota sample calculated for each region according to Rosstat, the author conducted a study of the relationship between respondents' characteristics of the regional management style with agreement with it, concern about the shortcomings of the regional management system and assessments the work of the vertical of power from the federal to the local levels. The author identified a number of patterns, based on which it was concluded that groups of respondents who define the regional management style differently agree with it to varying degrees, demonstrate concern about the shortcomings of the characterized management system in different ways and evaluate the final result of the activities of the power and management vertical. Respondents who define the management style as authoritarian

and clan-based tend to be more concerned about the shortcomings of the management system for the most part than respondents who characterize the management style as democratic, collegial, liberal or vague. Respondents who define the management style as authoritarian tend to evaluate the final result of the work of authorities at all levels lower than respondents who believe that the management style is democratic, collegial or uncertain.

Keywords: management style, regional management system, interaction of management bodies and the population, management shortcomings, evaluation of the work of management bodies

For citation: Shilova V. A. Managerial style as an indicator of the nature of interaction between regional authorities and the population. *Science. Culture. Society*. 2024;30(2):116–132. (In Russ.). <https://doi.org/10.19181/nko.2024.30.2.8>

Acknowledgements: The article was carried out within the framework of the implementation of the state task of the Institute of Sociology of FCTAS RAS “Unification and diversity in the spatial development of Russia (socio-economic and socio-cultural processes)”.

References

1. Demyanenko V. I. Management of socio-economic and socio-cultural parameters of regional inequalities in the anthroposocietal concept. *Bulletin of the South Russian State Technical University. Series: Socio-economic Sciences*. 2022;15(6):142–160. (In Russ.). DOI [10.17213/2075-2067-2022-6-142-160](https://doi.org/10.17213/2075-2067-2022-6-142-160).
2. Lapin N. I. The anthroposocietal approach. *The Journal of Sociology and Social Anthropology*. 2006;9(3):25–42. (In Russ.).
3. Shilova V. A. Key approaches to identifying and applying criteria for assessing territorial and socio-territorial inequalities in the regional context. *Sociologicheskaja nauka i social'naja praktika*. 2022;10(4):96–112. (In Russ.). DOI [10.19181/snsp.2022.10.4.9285](https://doi.org/10.19181/snsp.2022.10.4.9285).
4. Toshchenko Jh. T. *Sociology of governance and administration*. Moscow: Center for Social Forecasting and Marketing; 2011. (In Russ.). ISBN 978-598201-041-4.
5. Taylor F. W. *The principles of scientific management*. Moscow: Controlling; 1991. (In Russ.). ISBN 5-86005-010-0.
6. Fayol H. *Administration industrielle et générale*. Moscow: Controlling; 1992. (In Russ.). ISBN 5-86005-013-5.
7. Tonn J. C., Mary P. Follett: *Creating Democracy, Transforming Management*. New Haven, CT: Yale University Press; 2003. ISBN 0-300-09621-6.
8. Burganova L. A., Savkina E. G. *Elton Mayo management theory*. Kazan: KSTU; 2007. (In Russ.). ISBN 978-5-7882-0389-8.
9. McGregor D. The human factor and production. In: D. Ya. Raigorodsky (ed). *Psychology of management: textbook*. Samara: Bakhrakh-M; 2006. P. 3–13. (In Russ.). ISBN 5-94648-042-1.
10. Tannenbaum R., Schmidt W. H. How to choose a leadership. *Harvard Business Review*. 1973;51:162–180.
11. Lewin K. *Resolving social conflicts*. St. Petersburg: Speech; 2000. (In Russ.). ISBN 5-9268-0008-0.
12. Hall J. W. A comparison of Halpin and Croft's organizational climates and Likert and Likert's organizational systems. *Administrative Science Quarterly*. 1972;17(4):586–590. DOI [10.2307/2393835](https://doi.org/10.2307/2393835).
13. Hersey P., Blanchard K. H., Johnson D. E. *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*. New Jersey: Prentice Hall; 1996. ISBN 978-0132617697.
14. Minkova E. A. The concept of organizational culture in state and municipal government bodies. In: *Organization and legal support of the activities of bodies and institutions of the penal enforcement system in modern conditions: Mater. of the interuniversity sci. and pract. conf.* (Ryazan, February 08, 2023). Ryazan; 2023. P. 62–67. (In Russ.).
15. Tikhonov A. V. (ed). *Sociology of Management. Theoretical-applied explanatory dictionary*. Moscow: Krasand; 2015. (In Russ.). ISBN 978-5-396-00644-7.
16. Shilova V. A., Bykov K. V. Methodological approaches, methods, and aspects of intentionality research in sociology of management. *Research Result. Sociology and management*. 2021;7(4):48–74. (In Russ.). DOI [10.18413/2408-9338-2021-7-4-0-4](https://doi.org/10.18413/2408-9338-2021-7-4-0-4).
17. Gorshkov M. K., Huseynov A. G., Dmitriev A. V. [et al.]. *Regional sociology: Problems of consolidation of Russia's social space*. Moscow: New Chronograph; 2015. (In Russ.). ISBN 978-5-94881-290-8.

18. Merzlyakov A. A., Bogdanov V. S., Bykov K. V. [et al.] Regulation of interregional inequality: from diagnosis to modeling. Moscow: FCTAS RAS; 2023. (In Russ.). DOI [10.19181/monogr.978-5-89697-423-9.2023](https://doi.org/10.19181/monogr.978-5-89697-423-9.2023).
19. Lapin N. I., Belyaeva L. A., Boyko I. I. [et al.]. Atlas of modernization of Russia and its regions: Socio-economic and socio-cultural trends and issues. Moscow: "Ves' Mir" Publ.; 2016. (In Russ.). ISBN 978-5-7777-0664-5.
20. Tikhonov A. V., Akimkin E. M., Bogdanov V. S. [et al.] Russia: reforming of the power-management vertical in the context of problems of sociocultural modernization of the regions. Moscow: FCTAS RAS; 2017. (In Russ.). ISBN 978-5-89697-298-3.
21. Tikhonov A. V., Bogdanov V. S., Grechanaya A. A. [et al.]. Reforming the power-management vertical in the context of the implementation of national projects and the activation of spontaneous group formation processes. Moscow: FCTAS RAS; 2021. (In Russ.). ISBN 978-5-89697-380-5.
22. Shilova V. A., Guseynova K. E. Population involvement in the social space of regional governance as a factor of territorial inequality. *Management Issues*. 2023;(6):84–98. (In Russ.). DOI [10.22394/2304-3369-2023-6-84-98](https://doi.org/10.22394/2304-3369-2023-6-84-98).
23. Voronina N. S. Workshop on data analysis in sociology in the SPSS program: textbook. Moscow: "Gorodets" Publ.; 2024. (In Russ.). ISBN 978-5-907762-48-0.

Received: 13.05.2024. Accepted: 03.06.2024.

Information about the author:

Valentina A. Shilova, Candidate of Sociology, Leading researcher, Head of the Laboratory, Institute of Sociology of FCTAS RAS. Moscow, Russia.

vshilova@yandex.ru

ORCID: [0000-0002-8899-2707](https://orcid.org/0000-0002-8899-2707)