

УДК 338:658

В. А. Шевченко, В. Н. Аникин

Академия управления МВД России, г. Москва, email: vitshev98@gmail.com, aumvd@mvd.ru

АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ МВД РОССИИ

Ключевые слова: антикризисное управление, территориальные органы МВД России, деятельность руководителей

Последние годы государственное управление приобретает особую важность, в виду необходимости контроля и модерирования управленческой способности государства. Мотивы государственных политик и результаты их реализации должны соответствовать потребностям и социальным запросам общества. Управленческая способность определяет управленческий потенциал государства, потенциал имеющихся в его распоряжении ресурсов, особенно в период кризисных ситуаций. Одной из важнейших задач является изучение антикризисного управления (менеджмента). В работе представлено исследование антикризисного управления в деятельности руководителей территориальных органов МВД России.

V. A. Shevchenko, V. N. Anikin

Academy of Management of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Moscow,
email: vitshev98@gmail.com, aumvd@mvd.ru

CRISIS MANAGEMENT OF THE HEADS OF THE TERRITORIAL BODIES OF THE MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS OF RUSSIA

Keywords: crisis management, territorial bodies of the Ministry of Internal Affairs of Russia, leaders' activities

Nowadays public administration has acquired executive importance in case of the need to control and moderate the government's administrative capacity. The motives of state policies and the results of their implementation should correspond to the needs and social demands of society. Management ability determines the management potential of the state, the potential of the resources at its disposal, especially during crisis situations. One of the most important tasks is to study crisis management. The paper presents a study of the crisis management of the heads of the territorial bodies of the Ministry of Internal Affairs of Russia.

В современной России наблюдается проблема научного определения антикризисного управления. Само понятие «антикризисный менеджмент», равно как и методология для России относительно новые, вследствие чего концептуальные основы антикризисного менеджмента сводятся к двум основным результатам: либо это копирование западной модели, со всеми вытекающими последствиями для российского менталитета, либо выстраивание принципиально новой обособленной системы управления. Предметом данного исследования является деятельность руководителей территориальных органов МВД России. Объектом – руководители территориальных органов МВД России.

Дадим определение антикризисного управления.

Антикризисный менеджмент – система мер (форм, методов и процедур),

направленных на социально-экономическое оздоровление финансово-хозяйственной деятельности, создание и развитие условий для выхода из кризисного состояния, например по финансовому оздоровлению производства и вывода его из состояния неплатежеспособности. Истоки и причины кризисной ситуации – некачественное и неадекватное управление, направленное на преследование целей за пределами задач субъекта управления – государства, правительства, министерства, корпорации, фирмы, учреждения [3].

Антикризисное государственное управление – процесс применения специальных (нередко экстраординарных) методов, процедур, инструментов и технологий, направленных на социально-экономическое оздоровление политической, финансово-производственной и морально-нравственной ситуации

в обществе, создание условий для выхода страны из кризисного (застойного) состояния и перевода ее в режим устойчивого социально-политического роста [3].

Представляется справедливым выделить определенные этапы реформирования экономики в России, которые повлияли на становление антикризисного управления:

- активное создание рыночных институтов (с начала перестройки до кризиса 1998 года);
- относительно стабильное развитие (1999–2000 годы – 2007 год);
- последующие острые кризисы (2008–2009 годы, 2014–2015 годы);
- развитие «после кризиса» при действующей парадигме обеспечения устойчивости и антикризисного регулирования.

Кризисные ситуации в различных проявлениях и уровнях существенно влияют на деятельность организации. В связи с вышесказанным, следует отметить, что система антикризисного управления в значительной степени отличается от традиционной системы. Сравнительная характеристика традиционного и антикризисного управления представлена в табл. 1. [4]

Создание системы антикризисного управления в организации преследует две ключевые цели:

- предотвращение и снижение риска возникновения кризиса в организации;
- снижение отрицательных последствий кризисной ситуации и возможно быстрая их ликвидация.

Кризисные ситуации в том или ином их проявлении отражаются на персонале организации. В связи с чем, руководителю организации необходимо четко устанавливать причины (события в следствии которых появляются факторы кризиса) и факторы кризиса (событие, состояние или тенденция, свидетельствующая о наступлении кризиса). Знание причин и последствий кризиса персонала позволяет руководителям сделать ситуацию управляемой для осуществления контролируемой бесперебойной деятельности.

В соответствии с законом цикличности развития, кризис является естественным этапом жизни организации. Следовательно, каждая организация, исполь-

зуя системный подход (рис. 1), должна иметь собственную концепцию антикризисного управления, позволяющую оперативно и эффективно реагировать на вызовы турбулентной экономической среды [5].

Модель антикризисного типа руководителя (АТР) содержит четыре основных составляющих: умения, функции, роли и психологию личности (рис. 2).

Цель антикризисного руководителя – привести управляемый объект в устойчивое состояние с применением новых управленческих технологий [3]. Для того чтобы добиться этого, от руководителя требуется адекватное профессиональное поведение, в котором проявляются особенности характера и темперамента, степень уверенности или неуверенности в себе, взгляды, привычки, желания.

Обращаясь к предмету исследования, следует отметить, что антикризисное управление руководителей территориальных органов МВД характеризуется четкой структуризацией процессов и регулирования деятельности организации, что отличает данную отрасль от прочих сфер.

Состояние служебной дисциплины и законности является одним из основных показателей эффективности управленческой деятельности руководителя (начальника) органа, организации, подразделения МВД России. Кодекс этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации [1] определяет основные положения при осуществлении служебной деятельности руководителя и состава. Функционирование организации регулируется нормативно-правовыми актами – федеральными законами, указами Президента Российской Федерации [2] и постановлениями Правительства Российской Федерации, нормативных правовых актов МВД России, определяющих содержание действий органов внутренних дел по выполнению задач, в том числе административными регламентами.

Основные требования к руководителю территориального органа – динамичность, оперативность, устойчивость, гибкость, целенаправленность, прогностичность. Управленческое решение призвано обеспечить организационную устойчивость и развитие системы ОВД.



Рис. 1. Элементы системы антикризисного управления персоналом организации



Рис. 2. Граф-модель антикризисного типа руководителя

Таблица 1

Сравнительная характеристика традиционного и антикризисного управления

Параметры сравнения	Управление	
	традиционное	антикризисное
Условия деятельности организации	Невысокий темп изменений; предсказуемость ситуации; управленческие проблемы – повторяющиеся, знакомые	Высокий темп изменений; непредсказуемость ситуации; управленческие проблемы – не повторяющиеся, новые
Цели деятельности организации	Получение максимальной прибыли	Ликвидация причин кризисных тенденций или их последствий
Решение управленческих проблем	Реакция в ответ на возникшую проблему; ориентация на прошлый опыт	Предвидение и возможное предупреждение проблемы; творческий поиск
Организация ресурсов для достижения целей	Жесткая структура	Гибкая структура на основе распределения ресурса в соответствии с приоритетами организации
Характер управленческой информации	Регламентированные информационные потоки	Зависимость информационных потоков от складывающейся кризисной ситуации
Организационная структура управления	Стабильная или экстенсивно изменяющаяся	Гибкая, меняющаяся в соответствии с антикризисными приоритетами
Система поощрений	Поощрение за стабильность	Поощрение за инициативу
Параметры сравнения	Управление	
	традиционное	антикризисное
Стиль руководства	Умение установить единство подходов	Умение быть мобильным
Персонал	Обладает необходимым профессиональным инструментарием	Обладает самостоятельностью подходов и готов заменить руководителя при необходимости

Источник: составлено автором

Таблица 2

SWOT-анализ Отдела МВД России по району Южное Тушино г. Москвы

Внутренние факторы	Внешние факторы
Сильные стороны	Возможности
– Достаточное материально-техническое оснащение деятельности; – Наличие устойчивых (в том числе неформальных) связей между сотрудниками Отдела; – Регулярное повышение квалификации сотрудников.	– Новые технологии; – Готовность к сотрудничеству населения и общественных организаций; – Расширение штата сотрудников.
Слабые стороны	Угрозы
– Текучесть кадров	– Утечка конфиденциальной информации; – Недовольство полнотой раскрытия информации со стороны общества.

Источник: составлено автором

В рамках исследования методология антикризисной деятельности руководителей территориальных органов МВД России была скорректирована на основе статистических данных и экспертного опроса. При выборе экспертов были применены следующие параметры: руководитель должен иметь опыт работы с кризисными ситуациями в той или иной сфере, иметь опыт руководящей деятельности в области правоохранительных органов не менее 3 лет. На основании экспертного мнения 10 таких специалистов были выявлены закономерности и сделаны следующие выводы:

- лидирующая функция является преобладающей в организации работы состава;
- руководитель организации выполняет роль «наставника», в противном случае, деятельность состава в кризисные моменты приобретает хаотичное состояние;
- начальник подразделения должен обладать высоким уровнем интеллекта, зачастую имеет эпилептоидный тип личности, является холериком или сангвиником;
- в период кризисной ситуации наименьшего показателя результативности деятельности показывают руководители с конформным типом личности;
- одной из основных проблем, вызывающих кризис на предприятии, является нехватка кадров;
- отсутствует гибкость организационной структуры;
- командообразовательная деятельность является основным механизмом воздействия при возникновении кризисной ситуации со стороны руководителя;
- воспитательная деятельность и политика необходимы к обеспечению мотивации персонала для недопущения оттока;
- дефицит времени на разработку и принятие важных выверенных управленческих решений.

В данной работе деятельность руководителя территориального органа МВД России рассмотрена на примере Отдела МВД России по району Южное Тушино г. Москвы.

Для формирования целостности понимания структуры данной организации проведем SWOT-анализ (Таблица 2).

Антикризисное решение, принимаемое руководителем Отдела МВД России по району Южное Тушино г. Москвы, для предотвращения потерь от недоукомплектованности – с согласия опытного сотрудника отдела откомандировать его в другое отделение согласно приказу для налаживания деятельности отдела (с сохранением текущей ставки). Сотруднику необходимо иметь опыт общения с гражданами, документооборотом, обладать знаниями нормативно-правовой базы, прочими знаниями, полагающимися сотруднику внутренних дел. Командировка длится от двух месяцев до полугода, а также продлена в связи со служебной необходимостью в течение одного календарного года. Возможно командирование без согласия сотрудника, в данном случае командировка будет длиться один месяц.

По возвращению с командировки, при возникновении внутреннего конфликта у сотрудника, он может быть направлен к штатному психологу. Также, по необходимости руководителем проводится наставническая беседа с данным сотрудником.

Подводя итоги исследования, авторами видится справедливым отметить, что антикризисное управление в деятельности руководителей территориальных органов МВД России построено на смешении традиционного и антикризисного метода управления. Руководители обладают определенными характерными качествами для осуществления деятельности на должном уровне.

Библиографический список

1. Приказ МВД России от 26 июня 2020 г. № 460 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации». [Электронный ресурс]. URL: <https://xn--n1aicj.xn--b1aew.xn--p1ai/document/23765255> (дата обращения: 03.01.2021)
2. Постановление Правительства РФ от 12 декабря 2012 г. № 1284 «Об оценке гражданами эффективности деятельности руководителей территориальных органов федеральных органов

исполнительной власти (их структурных подразделений) и территориальных органов государственных внебюджетных фондов (их региональных отделений) с учетом качества предоставления государственных услуг, руководителей многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг с учетом качества организации предоставления государственных и муниципальных услуг, а также о применении результатов указанной оценки как основания для принятия решений о досрочном прекращении исполнения соответствующими руководителями своих должностных обязанностей» (с изм. и доп.) // Собрание законодательства РФ от 17 декабря 2012 г. № 51 ст. 7219.

3. Государственное антикризисное управление: учебник для бакалавриата и магистратуры / под общ. ред. Е. В. Охотского. М.: Издательство Юрайт, 2017. 371 с.

4. Ряховская А.Н. Зарубежная практика антикризисного управления: учеб. пособие. М.: Магистр, 2011. 272 с.

5. Федорова А.Э., Токарева Ю.А. Антикризисное управление персоналом организации: учеб. пособие. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2017. 164 с.

6. Аганбегян А.Г. Экономика России на распутье... Выбор посткризисного пространства. М.: АСТ: Астрель; Владимир: ВКТ, 2010; Финансовый кризис в России и в мире / Под ред. Е.Т. Гайдара. М.: Проспект, 2009. 384 с.

7. Архипов А.И., Михайлов Б.Н. Мировой экономический кризис и безопасность российской экономики // Вестник института экономики РАН. 2009. № 3. С. 52–72.

8. Кован С.Е., Мокрова Л.П., Ряховская А.Н. Теория антикризисного управления предприятием. М.: Кнорус, 2009. 378 с.

9. Коротков Э.М. Антикризисное управление. М.: Юнити, 2009. 406 с.

10. Маркова А.В. Цикличность структурных сдвигов в экономике России // Вестник ВЭГУ. 2012. № 4 (60). С. 61–64.

11. Симачев Ю.В. и др. Оценка антикризисных мер по поддержке реального сектора российской экономики // Вопросы экономики. 2009. № 5. С. 21–46.

12. Чернозуб О.В. Жизнь после кризиса. Стоимостной подход к управлению частной компанией. М.: Альпина Паблишерз, 2009. 246 с.

13. Бобылева А.З. Финансовое оздоровление фирмы. Теория и практика. М.: Дело, 2003. 256 с.

14. Деникаева Р.Н. Механизм антикризисного управления в российской экономике и в зарубежных странах // Экономический анализ: теория и практика. 2008. № 4. С. 39–45.

15. Гончаров А.И. Финансовое оздоровление предприятий. Теория и практика. М.: Ось-89, 2009. 544 с.

16. Зуб А.Т., Локтионов М.В. Теория и практика антикризисного управления. М.: Генезис, 2005. 574 с.

17. Типы личности: основные отличия и их характеристика. [Электронный ресурс]. URL: <https://rsv.ru/blog/tipy-lichnosti-osnovnye-otlichiya-i-ih-harakteristika/> (дата обращения: 03.12.2021).