
ЭКОНОМИКА, СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ

МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ТЫЛОМ КАК ПРЕДМЕТ СТРАТЕГИИ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Г.В. Гиоев, кандидат военных наук, доцент;

М.В. Коледов, кандидат военных наук, доцент.

Санкт-Петербургский университет МВД России.

М.Ю. Бирюлев.

Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России

Рассмотрены актуальные вопросы разработки стратегии изменений, объекта стратегии организационных изменений в тылу органов внутренних дел. Раскрываются генеральная цель, задача и основные параметры организационных изменений, включающих механизм управления тылом, функциональные показатели и структурные элементы тыла органов внутренних дел. Дается развернутая характеристика узловых компонентов механизма управления тылом. Предложена примерная последовательность этапов и областей проведения стратегических изменений в тылу органов внутренних дел.

Ключевые слова: стратегические изменения, тыловое обеспечение, ресурсный потенциал, миссия, ценности, принципы и стандарты

A MECHANISM TO MANAGE THE REAR AS A SUBJECT OF STRATEGY OF ORGANIZATIONAL CHANGES IN THE POLICE DEPARTMENT

G.V. Gioev; M.V. Koledov.

Saint-Petersburg university of Ministry of Internal Affairs of Russia.

M.Yu. Birulev.

Saint-Petersburg university of State fire service of EMERCOM of Russia

The article deals with topical issues of development of the strategy changes, the object of the strategy of organizational changes in the rear of the police Department. The disclosure-be considered the General goal, purpose and key parameters of organizational changes, including the mechanism of the rear control, functional parameters and structural elements of the rear of the police Department. Given the detailed characteristic of the nodal components of the mechanism controlling the rear. The proposed sequence of stages and areas of strategic change in the rear of the police Department.

Keywords: strategic change, logistics, resource potential, mission, values, principles and standards

Сущность изменений в организации заключается в предельном развертывании или свертывании её количественных характеристик, структурных связей в ожидании лучших результатов своей деятельности.

Процессы развертывания или свертывания отражают действие «механизма адаптации ... к условиям экономической среды, механизма приспособления ...

к динамичным изменениям среды, проявлениям закономерностей развития современного общественного хозяйства» [1].

Адаптационный характер стратегии изменений в организации определяется их метафункцией, которая в общем случае представляет собой процесс сохранения ядра и важных свойств, а также стратегического предназначения организационной структуры в новых условиях внешней и внутренней среды.

Объектом стратегии организационных изменений выступает системный комплекс, включающий не только саму организационную структуру с иерархическими уровнями управления внутри себя, но и часть внешней среды, с которой взаимодействует организация.

Генеральная цель стратегии организационных изменений - повышение организованности механизма управления тылом, функциональности и продуктивности его работы.

Основная задача стратегии организационных изменений - подбор такой комбинации решений, функций и структуры, при которой с высокой степенью вероятности можно обеспечить длительную устойчивость нормального режима функционирования и развития организации.

В самом простом виде стратегия организационных изменений может включать преобразования следующих основных параметров:

- механизма управления тылом;
- функциональных показателей (количества, содержания и степени регламентированности функций);
- структурных элементов.

Поскольку предметом стратегии организационных изменений выступает, главным образом, механизм управления тылом, рассмотрим его отдельные узловые компоненты:

- проблема(ы), созревшая(ие) для решения;
- ресурсный потенциал, достаточный для преодоления проблем(ы);
- условия, благоприятные для проведения изменений.

Проблемы в управлении тылом могут быть описаны в терминах миссии, ценностей, принципов и стандартов деятельности.

В настоящее время под определением миссии тыла органов внутренних дел (ОВД) можно понимать «...всестороннее обеспечение оперативно-служебной и служебно-боевой деятельности подразделений МВД России, а также их боевой и мобилизационной готовности» [2]. При всей важности именно всесторонности обеспечения деятельности подразделений МВД России не менее важными следует считать такие аспекты обеспечения, как обеспечение органов управления тылом подготовленными специалистами, способными выполнять в заданном режиме все референтные задачи тылового обеспечения; обеспечение своевременности закупок, положенных по установленным нормам материально-технических средств (МТС) и доведение их до сотрудников; обеспечение довольствующих подразделений материальными средствами в полном объеме (100 % обеспеченности); недопущение перебоев в снабжении всеми видами МТС, включая авто- и авиатранспорт, различными формами энергии, топливом, водой и т.д.

Ценности тыла ОВД являются частью складывающейся внутренней организационной культуры и определяются из содержания миссии тыла ОВД. Необходимость их артикулирования объясняется тем фактом, что, по словам известного отечественного специалиста в области социальной психологии управления Т.Ю. Базарова, «...овладение новейшими управленческими технологиями невозможно без освоения основ организационно-культурного подхода, дающего комплексное понимание процессов эволюции и функционирования различных организаций с учетом глубинных механизмов поведения людей в многофункциональных, динамически изменяющихся контекстах» [3]. Правильно сформулированные ценности тыла ОВД способны стать мощным рычагом воздействия на коллективное и индивидуальное поведение сотрудников, сфокусировать

потенциал подразделений тыла на успешное решение задач обеспечения любой степени сложности.

Руководящими принципами деятельности тыла в рамках выбранной миссии (в ходе доставки и (или) передачи (отгрузки) МТС) установлены принципы экономической целесообразности и технических возможностей [3]. Данные принципы сами по себе без учета конкретно-складывающейся оперативно-служебной обстановки вполне оправданы. Действительно, тыл ОВД, будучи неотъемлемой частью экономической системы государства, целиком и полностью зависит от установленных объемов и направлений расходования назначенных лимитов бюджетных обязательств. Однако приоритетными принципами работы органов управления тылом должны стать те, которые сориентированы на безусловное выполнение полицией своего прямого предназначения: «...защиты жизни, здоровья, прав и свобод граждан..., ... противодействия преступности, охраны общественного порядка, собственности и ... обеспечения общественной безопасности» [4].

Использование стандартов и необходимость стандартизации деятельности тыла ОВД обусловлены практически функциональным типом связи между уровнем организованности, функциональности и продуктивности работы механизма управления тылом и профессионализмом, компетентностью сотрудников тыловых служб. Выработка, внедрение и массовое применение профессиональных стандартов в отношении ключевых категорий руководителей и специалистов служб тыла способствует формированию обученных и мотивированных сотрудников и создает благоприятный фон проведению изменений.

Ресурсный потенциал тыла ОВД можно охарактеризовать несколькими содержательными составляющими:

- информационный ресурс – ЗУН (знания, умения и навыки), а также опыт служебной деятельности;
- материально-технический ресурс - МТС (недвижимость, транспорт, вооружение, горюче-смазочные материалы, продовольствие и др.);
- финансовый ресурс – ЛБА (лимиты бюджетных ассигнований);
- временной ресурс – календарные сроки выполнения служебно- и оперативно-тыловых задач;
- кадровый ресурс – обученные и опытные сотрудники и работники тыла ОВД.

Успешное осуществление изменений тыла ОВД непосредственно зависит от наличия ресурсов, их количества и качества. Их наращивание – это наращивание возможностей, возможностей не столько решать текущие задачи, сколько обеспечивать готовность осуществлять перемены в будущем. В нужный момент, когда созреют подходящие условия, ресурсный потенциал позволит приступить к освоению нового, передового в первую очередь в области организационной культуры: миссии, ценностей, стандартов - значит и в поведении сотрудников и работников тыла ОВД. Такого рода изменения происходят на уровне сознания прежде, чем в целях, задачах, функциях, структуре или методах управления тылом. По сути, как пишет Р.Л. Дафт: «Организационные изменения определяются как освоение ... новых идей или моделей поведения» [5].

Условия, благоприятные для проведения изменений, складываются из нескольких факторов. Во-первых, соблюдение определенных закономерностей с учетом цикличности, нелинейности и рекуррентности перемен; во-вторых, осознание многомерности пространства изменений (сверху вниз, снизу вверх и на уровне горизонтальных связей); в-третьих, обязательность программного подхода, иначе называемого «штурманской картой»; в-четвертых, выверенность методологии преодоления сопротивления изменениям; в-пятых, разработка и внедрение объективной шкалы оценки эффективности.

Более детальный анализ работы механизма управления тылом позволяет расширить фокус рассматриваемых стратегических изменений и предложить примерную последовательность этапов и областей их проведения:

- идеология, стратегия и политика (концепция) тылового обеспечения;

- традиции, нормы и правила поведения;
- преемственность празднеств и церемоний;
- обучение сотрудников и работников на базе профессиональных стандартов;
- оценка эффективности и качества деятельности тыла ОВД;
- система коммуникаций;
- функциональная определенность;
- организационно-структурная оптимальность.

Таким образом, стратегия организационных изменений тыла – это постоянный поиск новых форм и методов воздействия на процесс управления МТС, регулярное обучение сотрудников и работников, подбор и внедрение оптимальных структур и достижение точки равновесия и устойчивости функционирования на каждом последующем уровне развития тыла ОВД.

Литература

1. Соколов Д.В., Мартынов Л.М., Морозов А.Н. Управление организационными изменениями: учеб. пособие. 2-е изд., доп. СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2008. 170 с.
2. Инструкция по организации материально-технического обеспечения в системе МВД России: Приказ МВД России от 5 марта 2014 г. № 135. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 09.01.2016).
3. Сухорукова М. Управление персоналом. URL: <http://hrm.ru/db/hrm/89856474C48A7823C3256AAB004273B8/print/1/category.html> (дата обращения: 21.12.2015).
4. О полиции: Федер. закон от 7 февр. 2011 г. № 3-ФЗ. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 09.01.2016).
5. Дафт Р.Л. Менеджмент: учеб.: пер. с англ. 2-е изд. СПб.: Питер, 2001. С. 372.

References

1. Sokolov D.V., Martynov L.M., Morozov A.N. Upravlenie orga-nizacionnymi izmenenijami: ucheb. posobie. 2 Izd., dop. SPb.: Izd-vo SPbGUJeF, 2008. 170 s.
2. Instrukcija po orga-nizacii material'no-tehnicheskogo obespechenija v sisteme MVD Rossii: Prikaz MVD Rossii ot 05.03.2014 № 135. URL: <http://www.consultant.ru> (data obrashhenija: 09.01.2016).
3. Suhorukova M. Upravlenie personalom. URL: <http://hrm.ru/db/hrm/89856474C48A7823C3256AAB004273B8/print/1/category.html> (data obrashhenija: 21.12.2015).
4. O policii: Feder. zakon ot 7 fevr. 2011 g. № 3-FZ. URL: <http://www.consultant.ru> (data obrashhenija: 09.01.2016).
5. Daft R.L. Menedzhment: ucheb.: per. s angl. 2-e izd.. SPb.: Piter, 2001. S. 372.