Власенко М. С.
E-mail: m.vlas@mail.ru

Определение проблем в деятельности службы тыла ФГБУ КИ «Центральный Дом Российской Армии имени М.В. Фрунзе» с помощью анкетирования

Актуальность темы исследования. Поскольку по результатам своего исследования автор уже подготовил две научные статьи, то чтобы не повторяться, дальнейшая актуализация будет изложена предельно обобщённо.

Во-первых, исследуемая деятельность является важной для Вооруженных Сил РФ, и для положения России в современном мире, с учетом ведущейся против нее гибридной войны [1].

Во-вторых, применение метода анкетирования (проводился экспертный опрос) позволяет вовлечь в выявление прикладных проблем значительное количество сотрудников службы тыла – то есть тех, кто эти проблемы реально знает и впоследствии обязательно будет их решать (больше их решать просто некому).

В-третьих, выявление прикладных проблем в деятельности любого учреждения с помощью аналитических методов исследования позволит выработать комплекс мер по их решению.

Объект исследования: деятельность федерального государственного бюджетного учреждения культуры и искусства «Центральный Дом Российской Армии имени М. В. Фрунзе» Министерства обороны Российской Федерации.

Предмет исследования: деятельность службы тыла ФГБУ КИ «Центральный Дом Российской Армии имени М. В. Фрунзе» Министерства обороны РФ.

Цель исследования: выявление проблем в деятельности службы тыла ФГБУ КИ «Центральный Дом Российской Армии имени М. В. Фрунзе» Министерства обороны РФ.

Исследуемая проблема: фактическое существование пока не решающихся прикладных проблем в деятельности службы тыла ФГБУ КИ «Центральный Дом Российской Армии имени М. В. Фрунзе» Министерства обороны РФ.

Метод исследования: экспертный опрос (анкетирование).

Авторский анализ. Далее представлены результаты применения экспертного опроса методом анкетирования сотрудников службы тыла ФГБУ КИ «Центральный Дом Российской Армии имени М.В. Фрунзе» (далее – ЦДРА), которые занимают руководящие и административные должности. Опрос проводился в очном формате на базе ЦДРА 17 апреля 2024 года. Всего в анкетировании приняли участие 14 (n=14) сотрудников службы тыла. Анкета в полном объеме представлена в приложении 1 магистерской диссертации автора [2]. Переходим к рассмотрению результатов по 1-му вопросу анкеты (см. рис. 1).



Рисунок 1 – Ответы сотрудников службы тыла на 1-й вопрос анкеты

По содержанию рис. 1 сделаны следующий вывод: в настоящий момент в службе тыла ведется детальное планирование использования и распределения материально-технических

средств, процесс организации работ ведется надлежащим образом, проблем не выявлено.

Далее рассмотрим ответы сотрудников на 2-й вопрос анкеты, который частично дополняет предыдущей (был задан для определения темпов работы и результативности системы планирования в службе тыла) (см. рис. 2).



Рисунок 2 – Ответы сотрудников службы тыла на 2-й вопрос анкеты

По содержанию рис. 2 сделаны вывод: в работе службы тыла возникают ситуации, когда требуется оперативная закупка товаров и материалов, хотя процесс своевременного планирования хорошо выстроен, существует **проблема – сведение к минимуму внеплановых закупок**.

Переходим к рассмотрению ответов сотрудников на следующий вопрос анкеты (см. рис. 3). Данный вопрос был направлен на определение того, насколько систематизирован и унифицирован процесс управления материально-техническим обеспечением в ЦДРА, поскольку во многих организациях созданы единые классификаторы материально-технических средств для упрощения системы контроля и управления.



Рисунок 3 – Ответы сотрудников службы тыла на 3-й вопрос анкеты

По содержанию рис. 3 сделаны следующие выводы: в ЦДРА существует единый классификатор материальных ресурсов, техники и оборудования, что по мнению автора исследования упрощает процесс взаимодействия между подразделениями для учета и заказа необходимых товаров, материалов. Любой сотрудник сможет точно передать информацию о том какой элемент ему необходим, так удастся избежать издержек в виде неверно заказанных ресурсов, а также упростится взаимодействие между сотрудниками (им не придется высылать фото, например, картриджей для принтеров или объяснять примерно, что и где им нужно из оборудования). **Проблема не выявлена.**

Далее переходим к рассмотрению результатов по следующему вопросу анкеты (см. рис. 4).

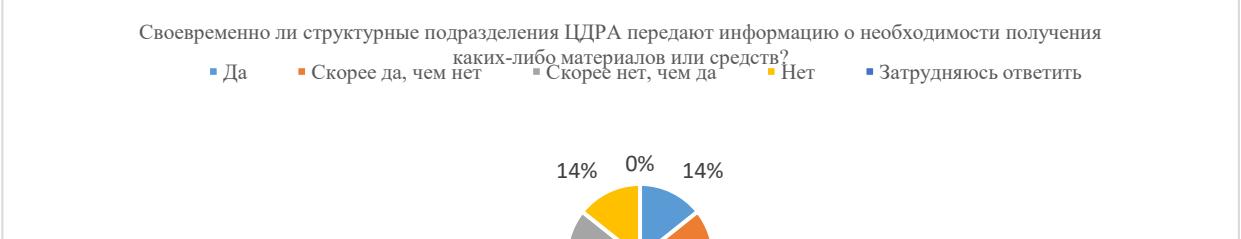


Рисунок 4 – Ответы сотрудников службы тыла на 4-й вопрос анкеты

По содержанию рис. 4 сделаны следующие выводы: в большей степени структурные подразделения ЦДРА несвоевременно передают информацию о необходимости получения каких-либо материалов и средств (как было отмечено в период прохождения преддипломной практики, сотрудники структурных подразделений недостаточно следят за состоянием техники, наличием запасных элементов и т.п., а замечают необходимость замены уже по факту отсутствия, например, картриджей или при низком запасе, в связи с чем службе тыла приходится в оперативном режиме изыскивать материалы или их заказывать). Таким образом можно сделать вывод о том, что на процесс работы службы тыла также негативно отражается деятельность иных структурных подразделений, которые в недостаточной мере ведут контроль за вверенной техникой и оборудованием. Также это негативно отображает процесс взаимодействия между службой тыла и структурными подразделениями ЦДРА. Имеется **проблема в несвоевременной передаче информации для получения каких-либо материалов в службу тыла.**

Далее рассмотрим ответы экспертов на следующий вопрос анкеты (см. рис. 5).



Рисунок 5 – Ответы сотрудников службы тыла на 5-й вопрос анкеты

По содержанию рис. 5 сделаны следующие выводы: работа проводится своевременно, но недостаточно качественно. Одной из **проблем**, по мнению автора исследования, является **недостаточный уровень контроля за работой сотрудников, отвечающих за состояние техники и оборудования, а также недостаточная их личная ответственность за вверенные технические устройства.**

Переходим к рассмотрению следующего вопроса анкеты (см. рис. 6).

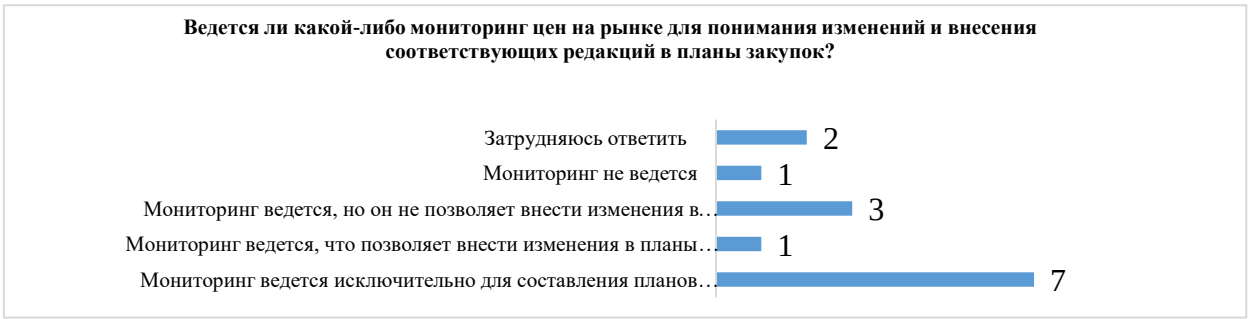


Рисунок 6 – Ответы сотрудников службы тыла на 6-й вопрос анкеты

По содержанию рис. 6 сделаны следующие выводы: на постоянной основе мониторинг цен не ведется, только непосредственно перед составлением планов закупок. Поскольку ситуация в последнее время на рынке нестабильная, необходимо осуществлять постоянный контроль за изменениями цен. **Проблема** заключается **в отсутствии контроля со стороны комиссии по осуществлению закупок за постоянным, как минимум, еженедельным анализом рынка (мониторинга цен).**

Переходим к рассмотрению результатов на следующий вопрос анкеты (см. рис. 7).



Рисунок 7 – Ответы сотрудников службы тыла на 7-й вопрос анкеты

По содержанию рис. 7 сделаны следующие выводы: на настоящий момент в ЦДРА нет единой системы и установленной формы передачи информации от подразделений в службу тыла, которая бы использовалась на постоянной основе, в связи с чем это усложняет работу службы тыла. Тогда как создание единой формы передачи информации сможет в значительной мере упростить взаимодействие службы тыла с структурными подразделениями ЦДРА. Кроме того, это поможет снизить издержки в виде ошибочной выдаче материалов и человеческого фактора (забывчивости). Выявлена **проблема отсутствия единой установленной формы передачи информации от подразделений в службу тыла.**

Далее переходим к рассмотрению ответов на следующий вопрос анкеты (см. рис. 8).



Рисунок 8 – Ответы сотрудников службы тыла на 8-й вопрос анкеты

По содержанию рис. 8 сделаны следующие выводы: нормативно не прописано использование определенного класса экологичности лакокрасочных материалов (фактически в документах прописана необходимость использования сертифицированных материалов, отвечающих экологическим стандартам). Таким образом на настоящий момент нормативно не закреплены условия и точные значения экологичности материалов, которые будут использоваться при проведении ремонтных и иных работ в ЦДРА. **Проблема не выявлена.**

Далее рассмотрим ответы сотрудников службы тыла на следующий вопрос анкеты (см. рис. 9).



Рисунок 9 – Ответы сотрудников службы тыла на 9-й вопрос анкеты

По содержанию рис. 9 сделаны следующие выводы: на настоящий момент в службе тыла существуют специальные системы (программы) для организации материально-технического обеспечения. Основная система для учета ресурсов – это автоматизация складского учета 1С. Таким образом, цифровые технологии применяются в службе тыла ЦДРА, что, по мнению автора исследования, является хорошим показателем результативности ее работы, поскольку прогрессивные технологии и программы могут помочь в управлении материально-технической базой. **Проблема не выявлена**.

Переходим к рассмотрению следующего вопроса анкеты (см. рисунок 10).

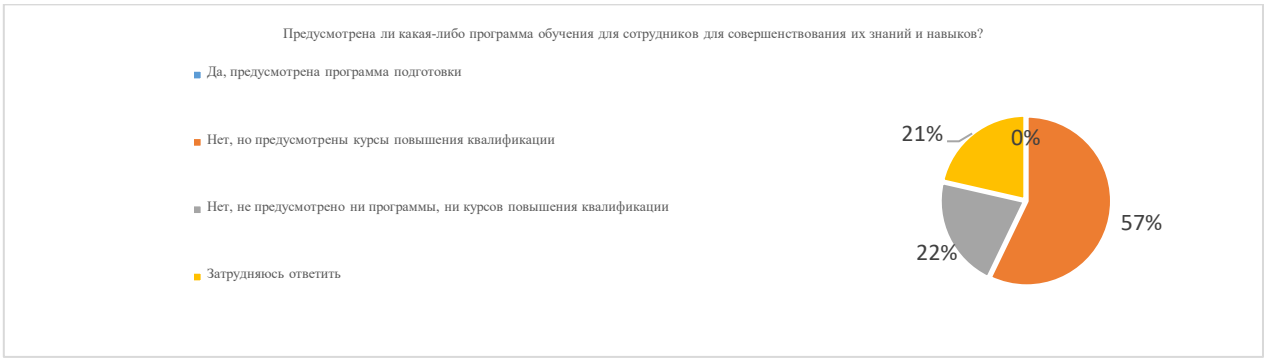


Рисунок 10 – Ответы сотрудников службы тыла на 10-й вопрос анкеты

По содержанию рис. 10 сделаны следующие выводы: в службе тыла не предусмотрена программа обучения для совершенствования знаний и навыков сотрудников, тогда как в системе закупок ежегодно происходит большое количество изменений и редакций. Направление сотрудников на обучение по профильным направлениям, по мнению автора исследования, достаточно актуально. Дополнительно было бы полезно для сотрудников ЦДРА направление работников на обучение по вопросам применения современных технологий и программ для цифровизации деятельности службы тыла. Несмотря на то, что комплексной программы обучения не предусмотрено, в ЦДРА на основании четверти опрошенных предоставляются курсы повышения квалификации, что свидетельствует о том, что в целом взаимодействие с образовательными учреждениями есть и его можно развивать для получения взаимовыгодных сделок на обучение персонала. **Проблема не выявлена.**

Рассмотрим ответы сотрудников на следующий вопрос анкеты (см. рис. 11).

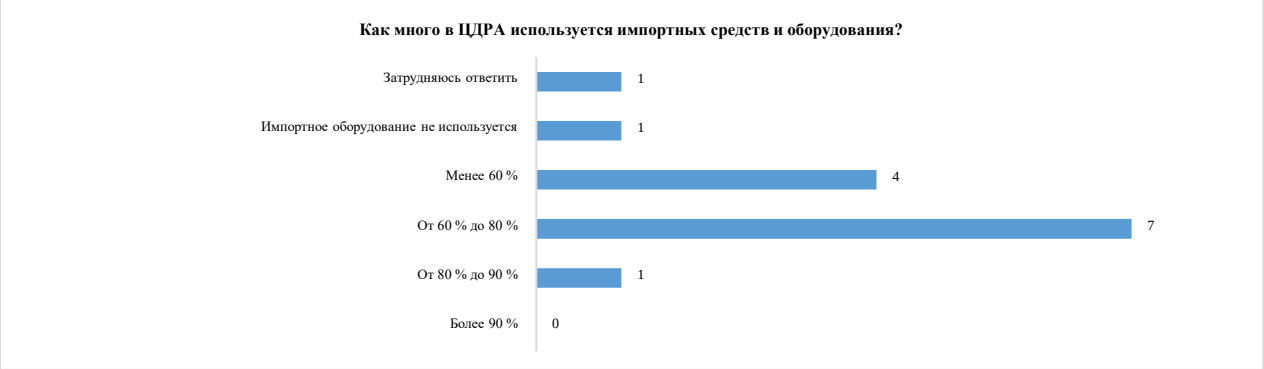


Рисунок 11 – Ответы сотрудников службы тыла на 11-й вопрос анкеты

По содержанию рис. 11 сделаны следующие выводы: в ЦДРА на настоящий момент достаточно много общего количества импортных средств и оборудования для обеспечения деятельности учреждения. Необходимые расходные материалы и элементы сложно закупать в условиях санкций, а аналоги не всегда есть. Кроме того, при закупки конкретных материалов возникают проблемы со сроками поставки, их приходится довольно долго ждать, а цена на них достаточно дорогая. **Часть оборудования (для организации концертной деятельности) импортного происхождения, в связи с чем большая часть выделяемых средств тратится на их содержание, что является проблемой**.

Переходим к рассмотрению ответов сотрудников на следующий вопрос анкеты (см. рис. 12).



Рисунок 12 – Ответы сотрудников службы тыла на 12-й вопрос анкеты

По содержанию рис. 12 сделаны следующие выводы: в целом сотрудникам на регулярной основе нет необходимости оставаться на работе после завершения рабочего времени. Однако все же имеются случаи, когда сотрудники вынуждены оставаться на работе дольше установленного времени. Это связано с проведением культурно-массовых мероприятий в вечернее время и спецификой работы учреждения. Проблема не выявлена.

Переходим к рассмотрению ответов сотрудников на следующий вопрос анкеты (см. рис. 13), который является продолжением предыдущего.



Рисунок 13 – Ответы сотрудников службы тыла на 13-й вопрос анкеты

По содержанию рис. 13 сделаны следующие выводы: несмотря на то что сотрудникам не часто приходится оставаться сверхурочно, однако, когда такое случается переработки им не оплачиваются. По мнению автора исследования, это **не является проблемой**, так как в учреждение достаточно серьезно организованна система отгулов и иных поощрений за сверхурочную работу.

Переходим к рассмотрению ответов сотрудников на следующий вопрос анкеты (см. рис. 14).

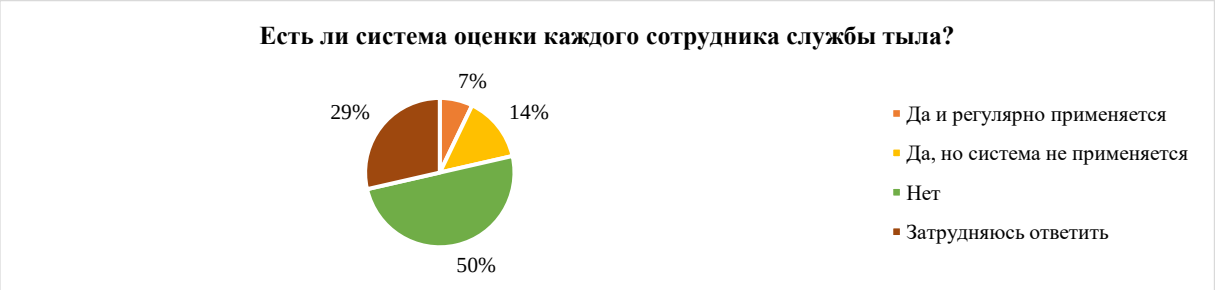


Рисунок 14 – Ответы сотрудников службы тыла на 14-й вопрос анкеты

По содержанию рис. 14 сделаны следующие выводы: на настоящий момент нет системы оценки результативности деятельности каждого (отдельно взятого) сотрудника, тогда как во многих организациях создана и внедрена система оценки сотрудников по принципу KPI. Благодаря системе оценки каждого сотрудника (по адаптивной системе) получится определить наиболее результативных работников и объективно распределить премиальный фонд, кроме того руководству будет проще организовывать работу, зная реальные возможности исполнителей. Существует **проблема отсутствия современной системы оценки результативности деятельности каждого (отдельно взятого) сотрудника**. Данная проблема выносилась неоднократно на оперативных совещаниях под руководством начальника учреждения. Решения не приняты.

Переходим к рассмотрению ответов сотрудников на 15-й вопрос анкеты (см. рис. 15).

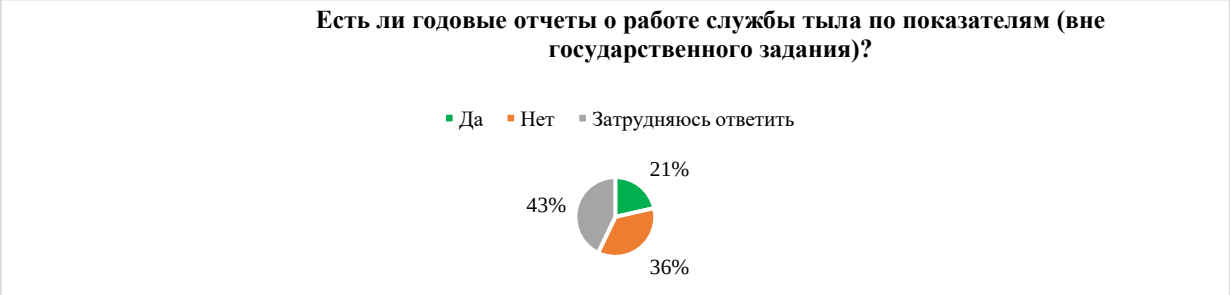


Рисунок 15 – Ответы сотрудников службы тыла на 15-й вопрос анкеты

По содержанию рис. 15 сделаны следующие выводы: ежегодные отчеты о деятельности учреждения формируются для руководства органов военного управления. и в вышестоящие органы власти по итогам каждого отчетного года, однако в них не заложены отдельные показатели деятельности службы тыла. В связи с чем **проблемные вопросы, а где-то наоборот положительные результаты в деятельности службы тыла – не отражаются в отчетных документах**. По мнению автора исследования, данное обстоятельство является **проблемой**.

Переходим к рассмотрению ответов экспертов на 16-й вопрос анкеты (см. рис. 16).

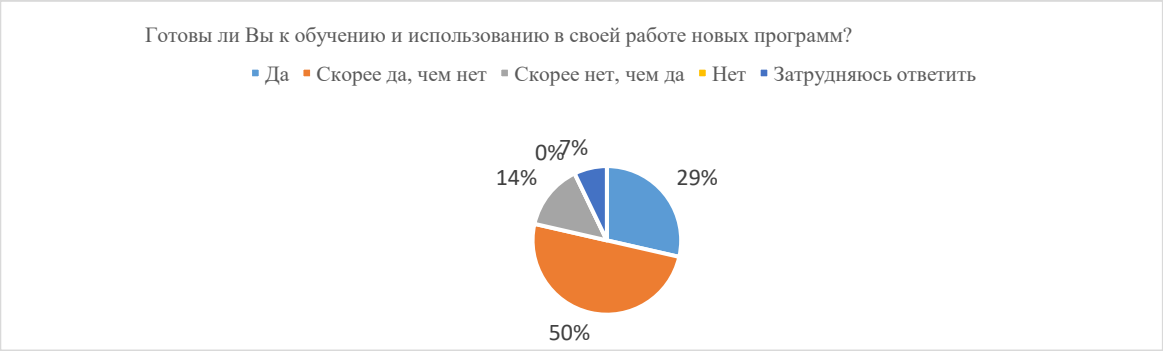


Рисунок 16 – Ответы сотрудников службы тыла на 16-й вопрос анкеты

По содержанию рис. 16 сделаны следующие выводы: сотрудники открыты для новых задач и рабочих программ, что является положительным фактором, благодаря которому возможна цифровизация деятельности службы тыла и совершенствование ее функционирования. **Проблема не выявлена.**

Переходим к рассмотрению ответов сотрудников на следующий вопрос анкеты (см. рис. 17).



Рисунок 17 – Ответы сотрудников службы тыла на 17-й вопрос анкеты

По содержанию рис. 17 сделан следующий вывод: в настоящий момент (об этом уже говорилось в 6-м вопросе анкеты) программа «Склад» внедрена деятельность службы тыла, используется как специализированный сервис, предназначенный для автоматизации процессов учета и управления товарными запасами на складе. **Проблема не выявлена.**

Переходим к рассмотрению ответов экспертов на следующий вопрос анкеты (см. рис. 18).

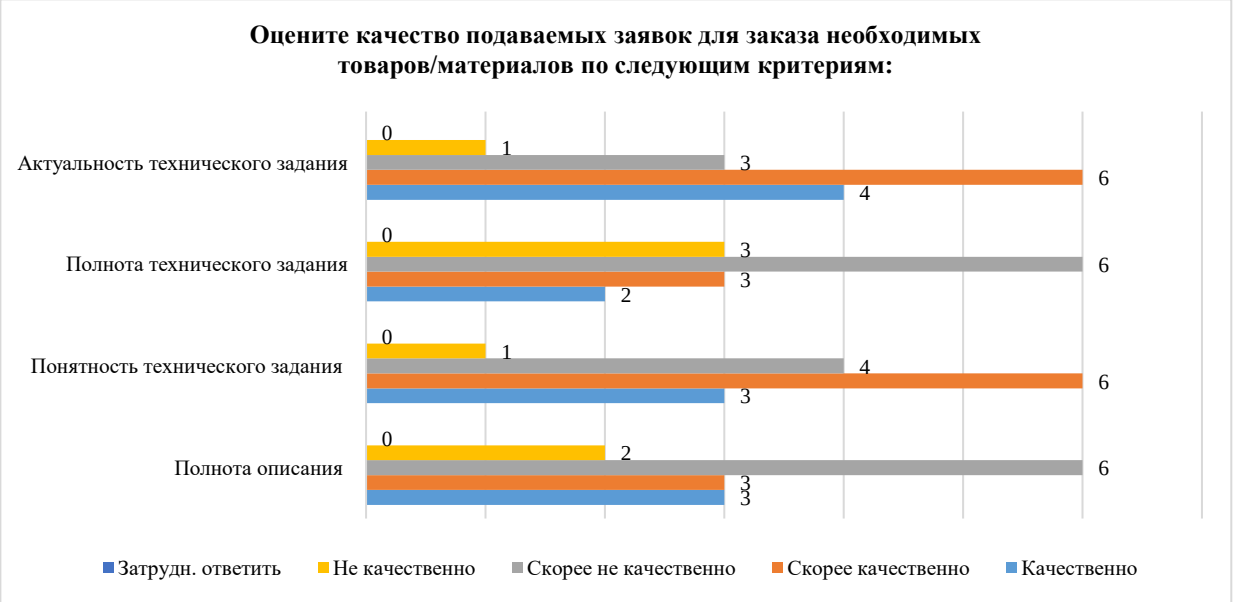


Рисунок 18 – Ответы сотрудников службы тыла на 18-й вопрос анкеты

По содержанию рис. 18 сделаны следующие выводы: ввиду большой нагрузки на службу тыла, такие показатели как качество заявок для заказа товаров/материалов, полнота технического задания, укрупненность описания и т.д., могут быть недостаточно понятными, в связи с чем **возрастает нагрузка на ответственных сотрудников – приходится повторно направлять на доработку материалы, отслеживать срок представления повторного ответа** и т.д. Данная **проблема** относится к компетентности и профессиональных навыках отдельных ответственный работников.

Переходим к рассмотрению ответов сотрудников на следующий вопрос анкеты (см. рис. 19).

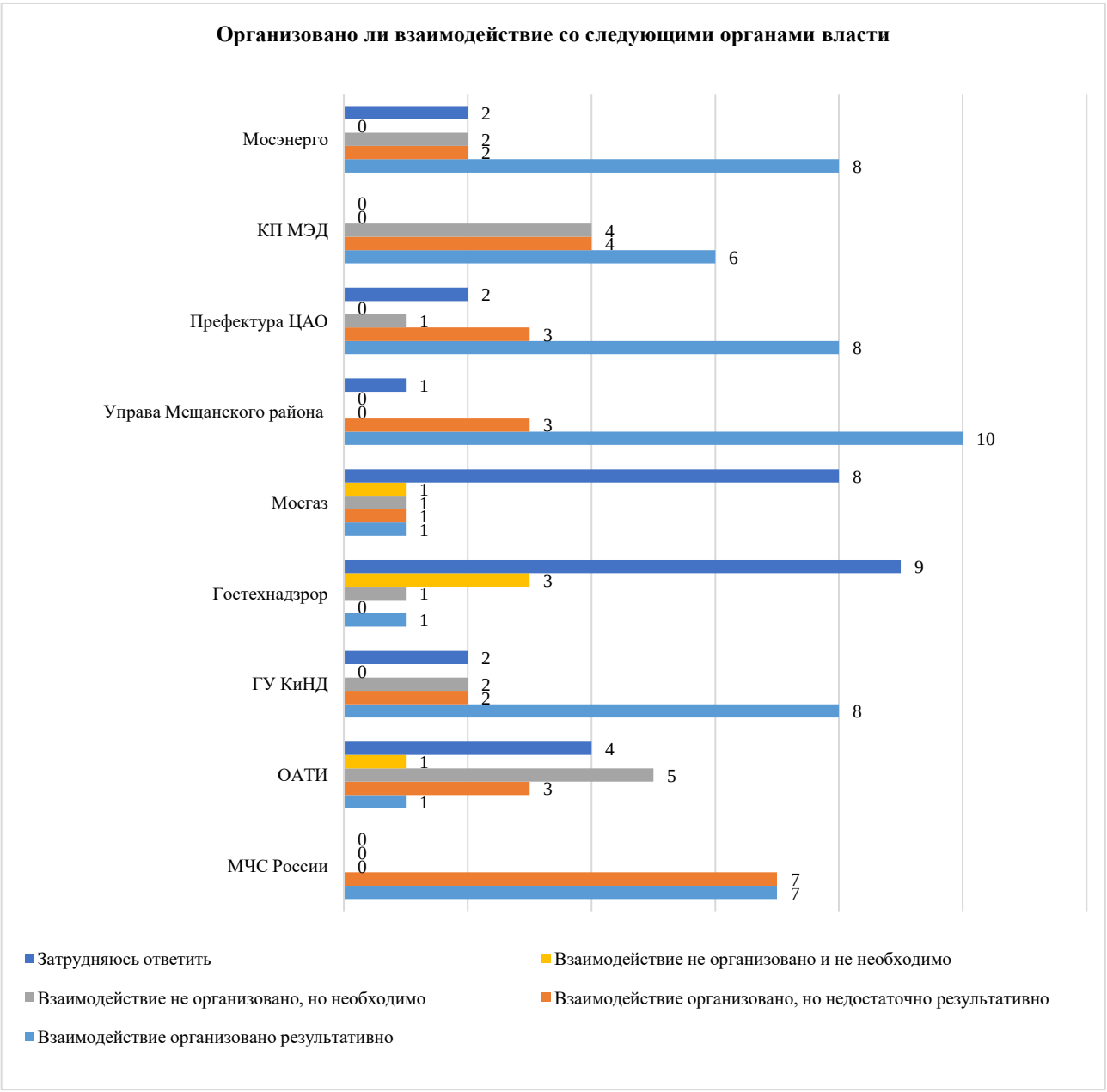


Рисунок 19 – Ответы сотрудников службы тыла на 19-й вопрос анкеты

По содержанию рис. 19 сделаны следующие выводы: в настоящий момент взаимодействие с государственными организациями и органами власти г. Москвы организовано достаточно результативно. По мнению автора исследования, это является одним из основных приоритетных направлений в развитии учреждения**. Проблема не выявлена**.

Переходим к рассмотрению ответов сотрудников на следующий вопрос анкеты (см. рис. 20).



Рисунок 20 – Ответы сотрудников службы тыла на 20-й вопрос анкеты

По содержанию рис. 20 сделаны следующие выводы: абсолютное большинство сотрудников не посещают профильные мероприятия, форумы, конференции в рамках своей профессиональной деятельности, поскольку, по мнению автора исследования, инициатором посещения данных мероприятий должно выступать руководство. Данное мнение также подтверждается ответами сотрудников о том, что они хотели бы посещать подобные мероприятия, однако самостоятельный поиск открытых профессиональных мероприятий для них не предпочтительный. Проблема не выявлена.

Подводя итог применению экспертного опроса (методом анкетирования), стоит отметить, что все участники опроса (14 человек) ответили на 100 % вопросов (всего в анкете было 20 закрытых вопросов). Данный факт свидетельствует об открытости сотрудников службы тыла к участию в подобных опросах и диалогу с руководством, иными подразделениями, однако по результатам проведенного опроса был выявлен ряд **проблем** в работе службы тыла и в целом учреждения, а именно:

1. Для сотрудников не предусмотрена система обучения в процессе работы для совершенствования их знаний и навыков.

2. Отсутствие системы индивидуальной оценки результативности деятельности сотрудников службы тыла.

3. Не предусмотрены программы обучения для сотрудников и совершенствования их знаний и навыков.

4. Имеются проблемы в качестве подаваемых заявок для заказа необходимых товаров/материалов.

5. Недостаточно результативное взаимодействие службы тыла со структурными подразделениями ЦДРА по вопросам материально-технического обеспечения.

6. Недостаточный уровень контроля за работой сотрудников, отвечающих за состояние техники и оборудования, а также недостаточная их личная ответственность за вверенные технические устройства.

7. Нет единой системы и установленной формы передачи информации от подразделений в службу тыла, которая бы использовалась на постоянной основе.

8. На постоянной основе не ведется мониторинг цен, только непосредственно перед составлением планов закупок.

9. Необходима реорганизация структуры ежегодного отчета и дополнение его

показателями работы службы тыла.

10. Имеется проблема в компетентности и профессиональных навыках отдельных ответственных работников.

11. Отсутствие контроля со комиссии по осуществлению закупок за постоянным анализом рынка (мониторингом цен).

12. Необходимо организовать работу по сведению к минимуму внеплановых закупок.

Предлагаемые автором меры (механизмы) решения этих проблем представлены в магистерской диссертации автора[1] и в будущих публикациях автора. Скорее всего, эту статью можно будет использовать в вузе при изучении следующих учебных дисциплин: «Анализ данных», «Прогнозирование и планирование», «Управление социально-экономическим развитием территорий», «Территориальная организация населения», и др.

Литература:

1. Холиков И. В. Гибридная война как многовекторная угроза национальной безопасности России в условиях кризиса системы мирового правопорядка // Право в Вооруженных Силах – Военно-правовое обозрение. 2022. № 11 (304). – С. 30-38.

2. Власенко М. С. Разработка предложений по улучшению деятельности службы тыла ФГБУ КИ «Центральный дом Российской Армии имени М. В. Фрунзе»: Магистерская диссертация. – Химки: АГЗ МЧС России, 2024. – 106 с. Не опубликована. Доступ из библиотеки Академии гражданской защиты МЧС России.

[1] Власенко М. С. Разработка предложений по улучшению деятельности службы тыла ФГБУ КИ «Центральный дом Российской Армии имени М.В. Фрунзе»: Магистерская диссертация. – Химки: АГЗ МЧС России, 2024. – 106 с. Не опубликована. Доступ из библиотеки Академии гражданской защиты МЧС России.