



## Реализация аналитических компетенций сотрудниками управления экстренного реагирования Центра управления в кризисных ситуациях МЧС России по г. Москве: разработка стратегий и мер

С. А. Мельков<sup>1</sup>, Д. Н. Попов<sup>2</sup>, А. В. Чаевич<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Академия гражданской защиты МЧС России, Химки, Россия

<sup>1</sup>304304@mail.ru

<sup>2</sup>5659681@mail.ru

<sup>3</sup>Московский университет путей сообщения, Москва, России, chaevich\_alex@mail.ru

**Аннотация:** В статье двумя методами исследования изучается формирование аналитических компетенций сотрудников управления. Методом Диаграммы Исикавы авторы выявили три управленческие проблемы. Методом SWOT-анализа авторы выработали шесть стратегий и шесть конкретных предложений (мер) по улучшению формирования аналитических компетенций сотрудников.

**Ключевые слова:** Диаграмма Исикавы, аналитические компетенции, компетентностная модель, МЧС России, программа развития, управленческая проблема, управление экстренного реагирования, экспертная группа, SWOT-анализ

**Для цитирования:** Мельков С.А., Попов Д.Н., Чаевич А.В. Реализация аналитических компетенций сотрудниками управления экстренного реагирования Центра управления в кризисных ситуациях МЧС России по г.Москве: разработка стратегий и мер // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Общественные науки. 2023. Вып. 1 (850). С. 91–98. DOI 10.52070/2500-347X\_2023\_1\_850\_91

---

Original article

## Implementation of Analytical Competences by Employees of the Emergency Response Department of the EMERCOM Crisis Management Center in Moscow: Development of Strategies and Measures

Sergei A. Melkov<sup>1</sup>, Dmitry N. Popov<sup>2</sup>, Alexander V. Chaevich<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Civil Defence Academy of the Ministry of the Russian Federation for Civil Defence Emergencies and Elimination of Consequences of Natural Disasters, Khimki, Russia, <sup>1</sup>304304@mail.ru, <sup>2</sup>5659681@mail.ru

<sup>3</sup>Moscow University of Communications, Moscow, Russia, chaevich\_alex@mail.ru

**Abstract.** In the article, the formation of analytical competencies among employees of the department under consideration is studied using two research methods. Using the Ishikawa Diagram method, the authors identified 3 management problems. Using the SWOT analysis method, the authors developed 6 strategies and 6 specific proposals (measures) to improve the formation of analytical competencies among employees of the department in question.

**Keywords:** Ishikawa diagram, analytical competencies, competency model, EMERCOM of Russia, development program, managerial problem, emergency response department, expert group, SWOT analysis

**For citation:** Melkov, S. A., Popov, D. N., Chaevich, A. V. (2023). Implementation of analytical competences by employees of the emergency response department of the EMERCOM Crisis Management Center in Moscow: Development of Strategies and Measures. Vestnik of Moscow State Linguistic University. Social Sciences, 1(850), 91–98. 10.52070/2500-347X\_2023\_1\_850\_91

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Во-первых, результаты всё большего числа исследований показывают, что все (!) сотрудники различных государственных и муниципальных структур должны владеть аналитическими компетенциями [Мельков, Микрюков, Лябах, 2017; Коляденкова, 2017]. Наверно, эту мысль можно поставить под сомнение, но, если только за исключением технического персонала.

Во-вторых, по объективным причинам сокращающееся количество финансовых ресурсов (имеются в виду условия антироссийских и российских санкций), которые российское государство сможет выделять на развитие государственного и муниципального управления, полагаем, всё равно заставит власти различных уровней искать иные ресурсы, возможно нестандартные, неожиданные, инновационные и т. п. ресурсы для своего развития [Данкова, Горикова, 2018].

В-третьих, в условиях постковидных и санкционных ограничений компетентность каждого сотрудника различных государственных и муниципальных структур становится, на наш взгляд, стратегическим ресурсом развития органа власти, организации, учреждения [Данкова, 2018]. Недавние изменения в руководстве правительства нашей страны и некоторых государственных корпораций, осуществленные президентом России, подтверждают эту мысль в полной мере.

В-четвертых, начавшееся (или ускорившееся) с 2014 года сложное, возникшее с участием России, геополитическое противостояние различных стран объективно ставит вопрос о профессиональной готовности российского государства и работающих на него профессионалов участвовать в этом противостоянии. С нашей точки зрения, динамичное обновление политических, управленческих и иных элит неизбежно в нашей стране [Понеделков, Старостин, 2014]. А недавние изменения (см. п. 3 актуальности) в полной мере доказывают эту мысль – президенту нужны креативные управленцы.

В-пятых, многие исследовательские структуры в нашей стране уже несколько лет назад зафиксировали серьезный общественный запрос на перемены [Братерский, Кулешова, 2021]. Во многих органах власти и управления постепенно зреет запрос на специалистов с аналитическими компетенциями. И, скорее всего, существующее в настоящее время доминирование лояльности всё же может смениться доминированием профессиональной компетентности (а не еще большим запросом на лояльность). Авторы статьи на это надеются.

## ЛАПИДАРНОЕ ОПИСАНИЕ ПРОБЛЕМНОГО ПОЛЯ И МЕТОДОЛОГИИ ИССЛЕДОВАНИЯ

Исследуемая *проблема*: не сформированность задачи формирования аналитических компетенций у всех (за исключением, пожалуй, технического персонала) сотрудников и работников в различных государственных и муниципальных структурах и их готовности реализовать эти компетенции в своей профессиональной деятельности.

*Объект* исследования: управление персоналом в организации.

*Предмет* исследования: процесс реализации аналитических компетенций в организации.

*Методы* исследования: Диаграмма Исикавы, SWOT-анализ (описание привлеченных экспертных групп будет представлено в тексте далее, перед началом каждого метода).

*Гипотеза*: предполагаем, что значительно улучшить аналитическую компетентность сотрудников рассматриваемой организации только путем решения как минимум трех выявленных в исследовании управленческих проблем. На самом деле мы понимаем, что этих проблем намного больше.

## ВЫЯВЛЕНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ В ПРОЦЕССЕ РЕАЛИЗАЦИИ АНАЛИТИЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ СОТРУДНИКАМИ РАССМАТРИВАЕМОГО УПРАВЛЕНИЯ

С привлечением экспертной группы из пяти сотрудников управления экстренного реагирования (*далее* УЭР) ЦУКС<sup>1</sup> Главного управления (*далее* ГУ) МЧС России по г. Москве был применен метод Диаграммы Исикавы. Все эксперты заняты управленческим трудом. Экспертная группа работала в апреле 2022 года. Далее одновременно опишем ход (т. е. методологию) применения данного метода и полученные результаты (рисовать здесь ход применения этого метода по этапам мы не будем, чтобы не уменьшать степень оригинальности авторского текста).

На первом этапе применения метода Диаграммы Исикавы сформированная авторами экспертная группа выявила основную исследуемую проблему «постоянной практической реализации аналитических компетенций сотрудниками УЭР ЦУКС ГУ МЧС России по г. Москве»<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>ЦУКС – Центр управления в кризисных ситуациях. Устойчивая аббревиатура.

<sup>2</sup>Мы считаем, что в такой формулировке она больше похожа на задачу, а не на проблему. Но мы не вправе менять мнение экспертов.

РАСЧЕТ ЧИСЛОВОГО ВЕСА ПО ДИАГРАММЕ ИСИКАВЫ

| Наименование проблемы / подпроблемы                                          | Кол-во повторений | Экспертная оценка | Итого |
|------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|-------|
| Отсутствие компетенций по применению новых инновационных средств             | 3                 | 4,2               | 12,6  |
| Недостаточная автоматизация деятельности ЦУКС ГУ МЧС России по г. Москве     | 3                 | 3,8               | 11,4  |
| Технические сбои в работе электронных систем прогнозирования                 | 2                 | 4,6               | 9,2   |
| Недостаточный контроль за уровнем сформированности компетенций               | 4                 | 4,8               | 19,2  |
| Недостаточное нормативно-правовое регламентирование реализации (компетенций) | 3                 | 4,2               | 12,6  |
| Отсутствие методик диагностики аналитических компетенций у сотрудников       | 2                 | 3                 | 6     |
| Заинтересованность руководства                                               | 4                 | 1,2               | 4,8   |

На втором этапе применения метода Диаграммы Исикавы сформированная авторами экспертная группа дискуссионным путем выявила четыре подпроблемы, однозначно влияющие на выявленную на первом этапе проблему. Здесь мы их описывать не будем, лишь от себя заметим, что ни один из выявленных экспертами аспектов принципиально не является новым, т. е. ранее не известным или неожиданным для экспертов или для авторов статьи.

На третьем этапе применения метода Диаграммы Исикавы совместными усилиями экспертов в строящуюся диаграмму были добавлены всего 14 причин, влияющих, по мнению экспертов, на выявленные ими же подпроблемы.

Затем эксперты *по важности* для себя для каждой проблемы или подпроблемы выставили коэффициент от 1 до 5.

А далее началась оценочная работа непосредственно авторов статьи. Был рассчитан числовой вес критериев. Полученные авторами статьи результаты представлены в таблице 1. Обратим внимание на то, что мы сознательно не вставляли в таблицу 1 проблемы или подпроблемы, набравшие менее двух повторений экспертов, априори считая их в этом случае не существенными.

Далее авторы рассчитали коэффициент корреляции Кендалла, для понимания степени согласованности экспертной группы (в силу громоздкости расчетов все таблицы / матрицы рангов приводить не будем). Мы получили результат:  $W = 0.74$ , что позволяет судить о наличии высокой степени согласованности мнений экспертов. Следовательно, эти мнения мы обоснованно рассматриваем как валидные.

Таким образом, методом Диаграммы Исикавы были выявлены три управленческие проблемы (по мнению экспертной группы, см. таблицу 1<sup>1</sup>):

- отсутствие компетенций по применению новых инновационных средств;
- недостаточный контроль за уровнем сформированности компетенций;
- недостаточное нормативно-правовое регламентирование формирования аналитической компетентности сотрудников.

### ВЫРАБОТКА СТРАТЕГИЙ ПО ПОВЫШЕНИЮ АНАЛИТИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СОТРУДНИКОВ УЭР ЦУКС ГУ МЧС РОССИИ ПО Г. МОСКВЕ

Для выработки стратегий по повышению аналитической компетентности сотрудников УЭР ЦУКС ГУ МЧС России по городу Москве авторы применили метод SWOT-анализа. В качестве экспертов в процессе применения метода приняли участие пять руководителей<sup>2</sup> подразделений управления экстренного реагирования ЦУКС ГУ МЧС России по городу Москве.

Подчеркнем, что эксперты количественно выделили много слабых сторон, отрицательно влияющих на функционирование рассматриваемого нами управления в целом. Но при этом по содержанию

<sup>1</sup>В таблице 1 были выделены более темным фоном проблемы / подпроблемы, набравшие наибольший числовой вес от экспертов (напомним, что проблемы или подпроблемы, набравшие менее 2-х повторений экспертов, нами сознательно в итоговую таблицу по Диаграмме Исикавы не включались).

<sup>2</sup>Это другие эксперты, но все они также заняты управленческим трудом.

таблицы 2 заметно, что велико и количество возможностей (их эксперты выделили девять) для развития (изменения, улучшения и т. п.) реализации аналитических компетенций в Управлении. Их рост, скорее всего, в перспективе может значительно улучшить эффективность деятельности УЭР ЦУКС ГУ МЧС России по г. Москве и не только этого управления. Вероятнее всего, потенциальный рост эффективности можно будет осуществить путем полноценного использования выявленных возможностей при разработке верных стратегий.

Проведем далее парные сравнения выявленных в 1-й матрице причин и сформулируем стратегии по решению выявленных экспертами проблем / подпроблем (см. таблицу 3).

Таким образом, в таблице 3 эксперты сформировали шесть реальных стратегий развития

аналитических компетенций у сотрудников рассматриваемого нами управления. За исключением такой стратегии, как «реализация аналитических компетенций сотрудниками УЭР ЦУКС ГУ МЧС России по г. Москве», которую поддерживали четыре эксперта (это тоже большинство из них), все остальные стратегии были поддержаны всеми (!) пятью экспертами. Следовательно, мы можем сделать вывод, что опрошенные эксперты считают все выработанные стратегии развития аналитических компетенций сотрудниками рассматриваемого нами управления реалистичными.

Далее авторами разработаны адресные предложения по улучшению процесса реализации аналитических компетенций сотрудниками рассматриваемого нами управления (см. таблицу 4).

Таблица 2

#### ПЕРВАЯ МАТРИЦА SWOT-АНАЛИЗА РЕАЛИЗАЦИИ АНАЛИТИЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ СОТРУДНИКАМИ УПРАВЛЕНИЯ ЭКСТРЕННОГО РЕАГИРОВАНИЯ ЦУКС ГУ МЧС РОССИИ ПО ГОРОДУ МОСКВЕ

| Сильные стороны реализации аналитических компетенций          | Слабые стороны реализации аналитических компетенций     |
|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| Были выявлены пять сильных сторон.                            | Были выявлены восемь слабых сторон.                     |
| Возможности для развития реализации аналитических компетенций | Угрозы сложившейся реализации аналитических компетенций |
| Были выявлены девять таких возможностей.                      | Были выявлены пять таких угроз.                         |

Таблица 3

#### ВТОРАЯ МАТРИЦА SWOT-АНАЛИЗА РЕАЛИЗАЦИИ АНАЛИТИЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ СОТРУДНИКАМИ УЭР ЦУКС ГУ МЧС РОССИИ ПО Г. МОСКВЕ

| Пара сопоставления               | Сравниваемые пункты, предлагаемые стратегии и количество поддержавших экспертов                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Сильные стороны – слабые стороны | 1–4 В рамках проведения текущего контроля за деятельностью сотрудников сформировать в готовящейся сотрудниками справке несколько дополнительных пунктов, которые будут отображать уровень сформированности компетенций (в том числе аналитических, поддержали пять экспертов).    |
| Сильные стороны – возможности    | 3–5 Провести для всех сотрудников УЭР ЦУКС ГУ МЧС России по г. Москвы курсы повышения квалификации в области развития аналитических компетенций (возможно, в дистанционном формате) (поддержали пять экспертов).                                                                  |
| Сильные стороны – угрозы         | 5–3 Внедрить практику применения метода кейс-стади (ситуационного анализа) для оценки степени сформированности аналитических компетенций и, в том числе, для их развития (поддержали пять экспертов).                                                                             |
| Слабые стороны – возможности     | 4–3 Создание программы формирования и развития аналитических компетенций у сотрудников УЭР ЦУКС ГУ МЧС России по г. Москве (поддержали пять экспертов).                                                                                                                           |
| Слабые стороны – угрозы          | 5–2 Создание компетентностной модели для сотрудников (в том числе, для принимаемых на работу), по которой проводить обучение и контроль за их деятельностью (поддержали четыре эксперта).                                                                                         |
| Возможности – угрозы             | 3–2 Обязательное проведение вступительных испытаний для будущих сотрудников УЭР ЦУКС ГУ МЧС России по г. Москве для определения уровня сформированности их профессиональных (в том числе аналитических) компетенций, с учетом профиля их образования (поддержали пять экспертов). |

Таблица 4

**НЕКОТОРЫЕ КОНКРЕТНЫЕ ПРЕДЛАГАЕМЫЕ АВТОРСКИЕ МЕРЫ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА УЛУЧШЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ АНАЛИТИЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ СОТРУДНИКОВ УЭР ЦУКС ГУ МЧС РОССИИ ПО Г. МОСКВЕ**

| Проблема / подпроблема                                                                                         | Предлагаемая мера                                                                                                                                          | Субъект реализации                                                                                                                                                      | Затраты (ресурсы) | Эффект (планируемый результат)                                                                                                                                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Контроль за уровнем сформированности аналитических компетенций у сотрудников не проводится                     | Внедрить практику применения метода кейс-стади (ситуационного анализа) для оценки сформированности аналитических компетенций у сотрудников                 | Управление кадров ГУ МЧС России по г. Москве                                                                                                                            | Не требуются      | Повышение качества мониторинга компетентности сотрудников, а также развитие аналитических компетенций в процессе прохождения ими учебных кейсов и решения практических задач                                                                        |
| Курсы повышения квалификации для развития аналитических компетенций сотрудников не проводятся (специальные)    | Внедрить разработанную программу обучения и развития аналитических компетенций сотрудников в план проведения курсов повышения квалификации для сотрудников | Запрос от Управления кадров ГУ МЧС России по г. Москве. Запрос на создание курсов повышения квалификации по данной программе – Департамент кадровой политики МЧС России | Не требуются      | Таким образом, для сотрудников будут проводиться специализированные курсы по развитию аналитических компетенций, адаптированные под задачи управления                                                                                               |
| Проблематика аналитической компетенции в МЧС России не рассматривается                                         | Внедрить во всех изданиях МЧС России (имеются в виду, не только ведомственные СМИ, но и все электронные ресурсы) рубрику «Аналитика в кризисных ситуациях» | Департамент образовательной и научно-технической деятельности                                                                                                           | Не требуются      | Получится популяризировать сферу аналитики в кризисных ситуациях, что позволит в дальнейшем актуализировать тему аналитической компетентности                                                                                                       |
|                                                                                                                | Внедрить в научных изданиях вузов и научных организаций МЧС России рубрику «Аналитика в кризисных ситуациях»                                               |                                                                                                                                                                         |                   |                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Отсутствие компетентной модели сотрудников Управления экстренного реагирования ЦУКС ГУ МЧС России по г. Москве | Запуск инициативной НИР по разработке компетентностной модели сотрудников МЧС России                                                                       | Департамент кадровой политики МЧС России                                                                                                                                | 700 тыс. рублей   | Наличие компетентностных моделей сотрудников МЧС России позволит на их базе создать аналогичную (по аналитической проблематике) для ГУ МЧС России по Москве                                                                                         |
|                                                                                                                | Создание компетентной модели для сотрудников Управления экстренного реагирования ЦУКС ГУ МЧС России по г. Москве                                           | Департамент кадровой политики МЧС России                                                                                                                                | 80 тыс. рублей.   | В рамках данной модели будет проводиться текущий контроль за деятельностью сотрудников, таким образом будет проще определить сильные стороны работников – тем самым оптимизировать кадровое обеспечение и организовать курсы повышения квалификации |

Таблица 5

**ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ И ФОРМИРОВАНИЯ АНАЛИТИЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ  
У СОТРУДНИКОВ ЦУКС ГУ МЧС РОССИИ ПО ГОРОДУ МОСКВЕ**

| Название учебных дисциплин                            | Время (академические часы) | Уровень сложности (1 – базовый, 2 – продвинутый) |
|-------------------------------------------------------|----------------------------|--------------------------------------------------|
| Методы стратегического планирования и прогнозирования | 46                         | 2                                                |
| Использование современных систем прогнозирования      | 24                         | 2                                                |
| Инструменты качества SPC, MSA, FMEA, Process Analysis | 12                         | 1                                                |
| Статистика                                            | 18                         | 2                                                |
| Анализ данных                                         | 32                         | 2                                                |
| Скорочтение                                           | 8                          | 1                                                |
| Мнемотехника                                          | 10                         | 1                                                |
| Тайм-менеджмент руководителя                          | 10                         | 2                                                |

Подытоживая показания таблицы 5 заметим, что предлагаемая нами Программа развития и формирования аналитических компетенций у сотрудников рассматриваемого нами управления, носит, скорее, рамочный характер и может обсуждаться. При желании, конечно, можно либо менять дисциплины местами, либо заменять их на новые (например, ввести учебную дисциплину «Разработка баз данных») и т. п. Кроме того, полагаем, можно ввести учебные дисциплины с точечным изучением методов исследования, например, «Кейс-стади», «SWOT-анализ и PEST-анализ» и т. д.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование влечет за собой ряд выводов. Во-первых, развитие аналитических компетенций у сотрудников МЧС России – достаточно сложный процесс, который в обязательном порядке требует разработки аналитической компетентностной модели, что явно выходит за рамки полномочий рассматриваемого нами управления. На наш взгляд, такое решение может быть принято на уровне федерального органа исполнительной власти или в российском парламенте.

Во-вторых, для практической реализации этой аналитической компетентностной модели в практику деятельности как МЧС России, так и любого

иного органа государственной власти, по всей видимости, обязательно следует разработать и внедрить Программу развития и формирования аналитических компетенций.

В-третьих, для развития компетентностной модели и внедрения Программы развития и формирования аналитических компетенций нужны желание управленческих кадров и их управленческая воля.

В-четвертых, на перспективу мы хотим обратить внимание на то, что диалектика логической и творческой активности в деятельности сотрудников органов власти и управления до сих пор недостаточно исследована. Для творческой деятельности, как минимум, характерны:

- врожденная познавательная потребность;
- сверхчувствительность к проблемам;
- умение менять точку зрения на любую проблему (надситуативная активность);
- внутреннее понимание, что решение задачи не является завершением работы;
- развитая креативность;
- способность приходить к озарению (инсайту) (*Независимая газета*. 20.07.2022)<sup>1</sup>.

Хотя это тема для отдельного и очень большого самостоятельного исследования.

<sup>1</sup>URL: [https://www.ng.ru/education/2022-07-20/8\\_8491\\_education1.html](https://www.ng.ru/education/2022-07-20/8_8491_education1.html)

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Мельков С. А., Микрюков В. О., Лябах А. Ю. Должен ли выпускник российского вуза владеть аналитическими навыками? (на примере направления «Государственное и муниципальное управление») // Прикладные научные исследования и экспериментальные разработки, основанные на результатах фундаментальных и поисковых исследований 2017. С. 145–150.
2. Коляденкова В. С. Мнение студентов о роли и месте аналитической деятельности в сфере государственного и муниципального управления // ГосРег: государственное регулирование общественных отношений. 2017. № 3 (21). С. 19.
3. Данкова Ж. Ю., Горикова Ю. А. Диагностика аналитических компетенций административно-управленческого персонала Академии гражданской защиты МЧС России // ГосРег: государственное регулирование общественных отношений. 2018. № 2 (24). С. 109–113.
4. Данкова Ж. Ю. Формирование аналитических компетенций государственных служащих // Социально-гуманитарные знания. 2018. № 4. С. 95–101.
5. Понеделков А. В., Старостин А. М. Лидерско-элитная проекция политических процессов современной России: итоги исследований последнего 20-летия (1994–2014). Информационно-аналитические материалы с международным участием «Лидер, элита, регион», 27–28.10.2014 г., Ростов-на-Дону. Ростов н/Д: ЮРИУ РАНХиГС, 2014.
6. Братерский А. В., Кулешова А. В. Открытый (в)опрос: общественное мнение в современной истории России. М.: ВЦИОМ, 2021.

## REFERENCES

1. Melkov, S. A., Mikryukov, V. O., Lyabakh, A. Yu. (2017). Dolzen li vipusknik rossiyskogo vuza vladet analiticheskimi navikami = Should a graduate of a Russian university have analytical skills? (on the example of the direction «State and municipal management»). In: Prikladnie nauchnie issledovania I eksperementalnie razrabotki, osnovannye na rezultatah fundamentalnih I poiskovih issledovaniy = Applied scientific research and experimental development based on the results of fundamental and exploratory research, 145–150. (In Russ.)
2. Kolyadenkova, V. S. (2017). Mnenie studentov o roli I meste analiticheskoy deyatel'nosti v sfere gosudarstvennogo I municipal'nogo upravleniya = Students' opinion on the role and place of analytical activity in the field of state and municipal government. GosReg: state regulation of public relations, 3(21), 19. (In Russ.)
3. Dankova, Z. Yu., Gorikova, Yu. A. (2018). Diagnostika analiticheskikh kompetency administrativno-upravlencheskogo personala Akademii grazhdanskoy zashchity MCHS Rossii = Diagnostics of the analytical competencies of the administrative and managerial personnel of the Civil Defence Academy EMERCOM of Russia. GosReg: state regulation of public relations, 2(24), 109 – 113. (In Russ.)
4. Dankova, Z. Yu. (2018). Formation of analytical competencies of civil servants. Social and humanitarian knowledge, 4, 95–101. (In Russ.)
5. Ponedelkov, A. V., Starostin, A. M. (2014). Lidero-elitnaya proektsia politicheskikh processov sovremennoy Rossii: itogi poslednego 20-letia (1994 – 2014) = Leader-elite projection of the political processes of modern Russia: results of studies of the last 20 years (1994–2014). Informacionno-analiticheskie material s mezdunarodnim uchastiem «Lider, elita, region», 27–28.10.2014, Rostov-na-Donu. – Rostov n\D: izdatelstvo" YURIU RANKHiGS – Information and analytical materials with international participation «Leader, elite, region», 27–28.10.2014, Rostov-on-Don. - Rostov n / a: Publishing house: YURIU RANEP. (In Russ.)
6. Braterskiy, A. V., Kuleshova, A. V. (2021). Otkritiy vopros: obchestvennoe mnenie v sovremennoy istorii Rossii = Open (c)poll: public opinion in the modern history of Russia. Moscow: VCIOM. (Vol. 1). (In Russ.)

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

### Мельков Сергей Анатольевич

доктор политических наук, профессор  
заведующий кафедрой государственного и муниципального управления  
Академия гражданской защиты МЧС России им. генерал-лейтенанта Д. И. Михайлика,

### Попов Дмитрий Николаевич

студент III курса Академии гражданской защиты МЧС России  
направление «Государственное и муниципальное управление», уровень магистратуры  
заместитель начальника Управления экстренного реагирования  
Центра управления в кризисных ситуациях  
Главного управления МЧС России по г. Москве,

**Чаевич Александр Владимирович**

доктор политических наук, доцент  
профессор кафедры «Методология права и юридическая коммуникация»  
Российского университета транспорта (МИИТ)  
Юридический институт

## INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

**Melkov Sergey Anatolievich**

Doctor of Political Sciences, Professor  
Head of the Department of State and Municipal Administration  
of the Civil Defence Academy of the Ministry of the Russian Federation  
for Civil Defence, Emergencies and Elimination of Consequences of Natural Disasters

**Popov Dmitry Nikolaevich**

3<sup>rd</sup> year student of the Civil Defence Academy of the Ministry of the Russian Federation for Civil Defence, Emergencies and Elimination of Consequences of Natural Disasters, direction «State and municipal management», master's degree  
Deputy Head of the Emergency Response Department of the Central Control Center of the Main Directorate of the Ministry of the Russian Federation for Civil Defence, Emergencies and Elimination of Consequences of Natural Disasters for Moscow

**Chaevich Alexander Vladimirovich**

Doctor of Political Sciences, Associate Professor  
Professor of the Department «Methodology of Law and Legal Communication», Russian University of Transport (MIIT), Institute of Law

|                                                                                      |            |                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| Статья поступила в редакцию<br>одобрена после рецензирования<br>принята к публикации | 30.10.2022 | The article was submitted<br>approved after reviewing<br>accepted for publication |
|                                                                                      | 11.01.2023 |                                                                                   |
|                                                                                      | 12.02.2023 |                                                                                   |