

Научная статья
УДК 342.4
DOI 10.33184/pravgos-2022.4.10

Original article

ЯМАЛЕТДИНОВА Наталья Владимировна
Уфимский университет науки и технологий,
Уфа, Россия;
e-mail: fnv80-80@mail.ru;
<https://orcid.org/0000-0001-8263-2738>

YAMALETDINOVA Natalia Vladimirovna
Ufa University of Science and Technologies, Ufa,
Russia.

МАЛИКОВА Наталия Валерьевна
Уфимский юридический институт
МВД России, Уфа, Россия;
e-mail: natali-malikova@yandex.ru;
<https://orcid.org/0000-0002-2038-6129>

MALIKOVA Natalia Valeryevna
Ufa Law Institute of the Ministry of Internal
Affairs of Russia, Ufa, Russia.

РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО АУДИТА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

THE ROLE OF SOCIAL AUDIT IN THE MANAGEMENT SYSTEM OF INTERNAL AFFAIRS BODIES

Аннотация. Социальный аудит – сравнительно новое явление в нашей стране. Разработка механизма включения институтов гражданского общества, экспертного сообщества в процесс формирования позитивной репутации правоохранительных структур и правовое сопровождение данного взаимодействия – одно из перспективных направлений сотрудничества государства и общества. Предметом социального аудита правоохранительной деятельности является объективная, своевременная и полная информация о соответствии показателей оперативно-служебной деятельности нормативным предписаниям, регламентирующим работу ОВД, поступающая со всех уровней социально-правового обследования. Цель статьи: определение роли социального аудита в системе управления деятельностью ОВД, выявление направлений контроля в рамках комплексного общественного аудита правоохранительной деятельности. Методы: диалектический, системный, логический, формально-юридический, системно-функциональный. Результаты: определены особенности социального аудита ОВД, выявлены его потенциальные направления и исследованы отличительные черты каждого из них.

Ключевые слова: социальный аудит, правоохранительные органы, аудит, система управления персоналом, правоохранительная деятельность

Для цитирования: Ямалетдинова Н.В. Роль социального аудита в системе управления деятельностью органов внутренних дел / Н.В. Ямалетдинова, Н.В. Маликова // Правовое государство: теория и практика. – 2022. – № 4. – С. 70–76. DOI 10.33184/pravgos-2022.4.10.

Abstract. Social audit is a relatively new phenomenon in our country. The development of a mechanism for the involvement of civil society institutions and the expert community in the process of forming a positive reputation of law enforcement agencies and legal support for this interaction is one of the promising areas of cooperation between the state and society. The subject of the social audit of law enforcement activities is objective, timely and complete information on the compliance of the regulations governing the work of the Department of Internal Affairs with the indicators of operational and service activities received from all levels of social and legal survey. Purpose: to determine the role of social audit in the management system of the Department of Internal Affairs, to identify areas of control within the framework of a comprehensive public audit of law enforcement activities. Methods: dialectical, system, logical, formal-legal, system-functional. Results: the features of the social audit of the Department of Internal Affairs are determined, potential directions of the social audit of the Department of Internal Affairs are identified and the distinctive features of each of them are investigated.

Keywords: social audit, law enforcement agencies, audit, personnel management system, law enforcement activity

For citation: Yamaletdinova N.V., Malikova N.V. The role of social audit in the management system of internal affairs bodies. Pravovoe gosudarstvo: teoriya i praktika = The Rule-of-Law State: Theory and Practice, 2022, no. 4, pp. 70–76. DOI 10.33184/pravgos-2022.4.10 (In Russian).

ВВЕДЕНИЕ

Социальный аудит правоохранительной деятельности представляет собой комплекс процедур диагностирования общественных отношений, осуществляемого в процессе реализации правоохранительными органами своих функций посредством добровольного социального диалога сторон в целях выявления противоречий, возникающих в правоохранительной организации или правоохранительной системе в целом, оценки возможностей их разрешения и выработки конкретных рекомендаций для заинтересованных организаций.

Предмет социального аудита, содержанием которого выступает не финансово-экономическая сфера, не материальные активы, а человеческий ресурс, определяет сложность и специфику данной деятельности. По правовому и функциональному содержанию проверяемых процедур можно выделить такие формы социального аудита правоохранительной деятельности, как аудит соответствия (оценивается соответствие практических действий ОВД определенным нормативным актам) и аудит эффективности (направлен на изучение не только достигнутых результатов, но и методов, с помощью которых были достигнуты результаты).

В системе управления деятельностью правоохранительных структур комплексный социальный аудит осуществляется в рамках следующих процедур:

- 1) аудит структуры управления правоохранительного органа;
- 2) аудит системы управления персоналом;
- 3) аудит мотивационного поля сотрудников;
- 4) изучение социально-психологического климата, сложившегося в правоохранительном коллективе, и др.

Аудит структуры управления правоохранительного органа

Исследование административной вертикали правоохранительного органа состоит в анализе соответствия организационной структуры ОВД и его подразделений нормативным правовым актам, регулирующим деятельность ведомства, специфике его деятельности и возможности решения стоящих перед ними задач. Результаты аудита структуры управления должны стать основанием для принятия

необходимых управленческих решений по совершенствованию данной структуры.

Необходимо отметить, что в процессе аудита структуры управления может проводиться мониторинг следующих показателей:

1) нормативно-правовой составляющей. При этом может проводиться анализ исполнения нормативно-правовых актов, регулирующих вопросы управления ОВД, а также изучение правоустанавливающих и организационно-распорядительных документов, регламентирующих распределение функций между элементами структуры управления. В состав последних входят: уставы, приказы и распоряжения руководителей различного уровня, положения о подразделениях, должностные инструкции, положения о внутреннем служебном документообороте, трудовые договоры и прочие документы;

2) информационной составляющей. При этом проводится анализ информационного обеспечения управления и его соответствия целям, задачам и структуре управления. Эта деятельность включает сбор и структурирование информации, характеризующей состояние объекта управления, ее анализ в ходе определения эффективности управленческой деятельности;

3) процедуры управления. В этом случае должна производиться оценка взаимосвязи между процедурами, которые составляют основу деятельности того или иного ОВД, и ключевыми функциями управления. Проводится анализ схемы управления, в ходе которого определяется структура административного подчинения и функционального взаимодействия, четкость разделения подконтрольных структур на функциональные и профильные подразделения [1, с. 14];

4) стратегии управления. Организуется контроль качества выполнения основных функций управления: анализа оперативной обстановки, осуществления ведомственного контроля, проведения кадровой политики и др. Оценивается реалистичность стратегического планирования, целостность и системность поставленных стратегических целей, закреплённых в нормативных актах, понимание их руководителями и применение в оперативном управлении. При проведении аудита необходимо четко выявить зависимость между целями осуществляемой проверки, стратегическими целями и задачами правоохранительной структуры.

Аудит системы управления персоналом

Под персоналом (от лат. *personalis* – личный) в нашем случае понимается весь личный состав правоохранительной структуры: сотрудники, имеющие специальные звания, наемные работники и государственные служащие. В целях получения объективных результатов необходимо включить в это число и стажеров, то есть лиц, принятых с испытательным сроком для замещения тех или иных должностей.

Основное предназначение аудита системы управления персоналом заключается в детальном анализе его количественных и качественных характеристик. К первым относятся, например, распределение персонала внутри ОВД, наличие резерва кадров, ко вторым – стиль управления и уровень управляемости персоналом, механизмы принятия кадровых решений, корпоративная культура, причины трудовых конфликтов и т. п.

В зависимости от задач, поставленных перед аудиторской группой руководством ОВД или заказчиком аудита системы управления персоналом, он может быть включен как элемент в программу аудита структуры управления. Кроме того, он может осуществляться и самостоятельно для оценки системы управления персоналом и кадрового потенциала правоохранительной структуры.

После создания эталонного образца аудиторская группа имеет возможность оценить отдельные элементы системы управления персоналом. Этот процесс необходимо начинать с оценки внешней эффективности системы управления персоналом. Представляется обоснованной точка зрения Т.Д. Синявец, которая полагает, что внешняя эффективность системы управления персоналом – взаимодействие этой системы с внешними субъектами (службой занятости, инспекцией по труду, кадровыми и рекрутинговыми агентствами, консультантами) и всей системой управления в целом [2, с. 56]. Анализ влияния внешних факторов на управление персоналом поможет аудитору оценить реальное состояние дел в этом сегменте правоохранительной деятельности и его влияние на реализацию социальной политики ОВД.

В процессе оценки внешней эффективности системы управления персоналом проводится диагностика уровня коммуникаций с внешними по отношению к правоохранительной структуре субъектами правоотношений.

В их число должны входить органы государственной власти, правоохранительные органы, выполняющие смежные функции, иные организации, с которыми аудируемая структура поддерживает постоянные отношения.

Нельзя обойти вниманием и такое направление аудита системы управления персоналом, как диагностика механизмов включения ее в систему управления правоохранительной структурой. Изучение этого направления позволяет выявить противоречия в работе системы и определить пути повышения ее эффективности. В ходе этой деятельности возможна оценка эффективности мероприятий по управлению персоналом и оправданности количества бюджетных средств, выделяемых на их проведение. Также в рамках данного направления можно выявить противоречия между системой управления персоналом и иными подсистемами управления, наметить пути их устранения [3, с. 298].

Заключительным шагом может быть анализ гармонизации социально-трудовых отношений в ОВД. Он состоит в оценке социальной политики организации и формировании предложений по созданию эффективной системы социальной защиты интересов сотрудников.

К методам оценки системы управления персоналом традиционно относят исследование структуры организации и документов, регламентирующих управленческие отношения, проведение комплексного анализа статистических данных по кадровому составу, экспертную оценку основных и вспомогательных процедур управления персоналом [4, с. 57]. Можно ожидать, что применительно к социальному аудиту, проводимому в рамках правоохранительной системы, к этому перечню добавятся:

- анализ системы подбора кадров, связанный с проведением компетентными органами специальной проверки кандидатов на службу;
- оценка результативности системы первоначальной специальной подготовки сотрудников;
- анализ работы с кадровым резервом сотрудников и др.

Таким образом, в результате проведения аудита системы управления персоналом руководство ОВД и (или) заказчики аудита получают не только целостную картину состояния системы управления человеческими ресурсами, но и информацию о соответствии используемых кадровых технологий целям и задачам правоохранительной деятельности.

Аудит мотивационного поля сотрудников

Аудит структуры управления тесно связан с аудитом мотивационного поля (мотивационным аудитом). Для обеспечения эффективной деятельности весьма актуальна разработка системы оптимальной мотивации труда сотрудников. Задачи, решаемые при проведении аудита мотивационного поля, включают в себя:

- оценку соответствия существующей системы управления мотивацией целям и задачам, стоящим перед ОВД;
- оценку соответствия издержек от мероприятий, направленных на совершенствование процесса мотивации персонала, отдаче от их внедрения;
- рекомендации по увеличению эффективности системы мотивации персонала и др.

К методам проведения аудита мотивационного поля относятся различные виды интервьюирования, анкетирования и тестирования, методы анализа, наблюдения и формализованного описания процедур, а также статистические методы обработки информации. Помимо этого, могут быть использованы и специфические методики психологической и социально-психологической диагностики. Нельзя забывать, что для различных правоохранительных структур могут потребоваться различные наборы методик. Это справедливо и для различных уровней управления, а также для различных категорий сотрудников одного правоохранительного органа.

Нельзя обойти вниманием и специфичные формы воздействия на мотивационную сферу сотрудников. К ним следует отнести мотивирование, стимулирование, содействие и корректировку. Мотивированием является определение различных организационных целей в качестве условий для реализации наиболее важных мотивов с точки зрения организации и их возможно более глубокое агрегирование в мотивационную сферу сотрудников. Мотивирование носит индивидуальный характер.

В отличие от мотивирования стимулирование может иметь и коллективный характер. Предметы стимулирования (стимулы) могут быть как материальными, так и моральными объектами. Предлагая сотруднику стимулы в качестве поощрения за трудовые достижения, руководитель может воздействовать на его потребности, формируя тем самым мотивы, полезные для организации.

Содействие руководителя сотруднику заключается в предоставлении последне-

му дополнительных полномочий, доступа к конфиденциальной информации и иным нематериальным ресурсам организации. Формой, противоположной поддержке, является ограничение руководителем подобных полномочий и возможностей сотрудника.

Корректировка деятельности сотрудника состоит в информировании его руководителем о квалификации его трудовых усилий с точки зрения их полезности для организации и, соответственно, об их одобрении или порицании. Методами корректировки являются прямая и обратная связь между руководителем и его подчиненными. Она выражается в реакции руководителя на те или иные результаты их деятельности, что способствует закреплению полезных для организации навыков у сотрудников.

Этапы проведения подобного аудита имеют некоторые особенности. Так, при проведении переговоров с заказчиком аудита необходимо уяснить формализованные и неформализованные стимулы, используемые руководством ОВД. Желательным будет и изучение личных потребностей и служебных мотивов различных категорий сотрудников.

При выполнении программы этапа обследования, озаглавленного «Подготовительные и организационные работы», особенностью является то, что аудиторская группа должна уточнить соответствие стимулов, применяемых в организации в отношении сотрудников, мотивам сотрудников, провести оценку соотношения материальных и нематериальных стимулов и оценить эффект от воздействия тех и других.

На заключительном этапе изучения мотивационного поля по требованию заказчика аудита и в соответствии с заключенным с ним договором могут быть разработаны рекомендации по изменению действующих в организации стимулов и повышению их эффективности.

По итогам аудита мотивационного поля возможно принятие следующих управленческих решений:

- повышение эффективности кадровой политики правоохранительной структуры;
- совершенствование системы моральных и материальных стимулов;
- оптимизация взаимодействия между подразделениями и коллективами ОВД;
- выбор форм и методов повышения квалификации сотрудников;
- реализация планов карьерного развития персонала и др.

ИЗУЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА, СЛОЖИВШЕГОСЯ В ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОМ КОЛЛЕКТИВЕ

При изучении психологического климата, сложившегося в правоохранительном коллективе, анализируется влияние психологических особенностей сотрудников на социальный климат и мотивацию к труду. Можно ожидать, что положительное изменение социального климата в коллективе напрямую влияет на улучшение качества и эффективности правоохранительной деятельности.

Правоохранительный коллектив является самым важным ресурсом, находящимся в распоряжении его руководителя. Успех правоохранительной деятельности обеспечивает благоприятный морально-психологический климат в коллективе, способствует поддержанию высокой работоспособности сотрудников, а значит – получению высоких результатов в оперативно-служебной подготовке и повышению эффективности правоохранительной деятельности.

На социально-психологический климат правоохранительного коллектива оказывает влияние множество объективных и субъективных факторов. Причем воздействуют они не прямо, а косвенно, через восприятие сотрудников. Среди них выделяются факторы внешней и внутренней среды. И те и другие подлежат тщательному изучению при проведении социального аудита в системе управления правоохранительной деятельностью.

К факторам внешней среды относятся экономическая, политическая и социальная обстановка, складывающаяся как в стране, так и в регионе дислокации подразделений правоохранительной структуры, уровень жизни граждан, состояние культуры и т. д.

Факторы внутренней среды включают в себя организацию труда сотрудников, уровень их жизни в сравнении со средним по региону, систему стимулирования труда, методы и стиль руководства, информированность коллектива о состоянии дел в ОВД и значительное количество других показателей.

На уровне правоохранительной структуры в целом наиболее эффективными являются материальные факторы. На уровне правоохранительного коллектива позитивное воздействие оказывают факторы, связанные с межличностными отношениями; на личностном уровне – факторы, связанные с формированием трудовой мотивации.

В.М. Шепель выделяет три компонента социально-психологического климата, названных им «климатическими зонами». К первой он относит социальный климат, опосредованный соблюдением конституционных прав и обязанностей работников. Ко второй – моральный климат, определяемый моральными нормами, принятыми в конкретном коллективе. К третьей – психологический климат, устанавливаемый формальными и неформальными отношениями между работниками [5, с. 28].

Правоохранительный коллектив, как и любая другая социальная группа, усваивает и использует ценностные ориентации, свойственные на данный момент обществу. Кроме того, он вырабатывает и собственную систему ценностей, определяемую спецификой его деятельности и соответствующую его положению в социуме. Социальные установки характеризуют отношение сотрудников и к своим статусам, и ролям в коллективе, а также значение конкретного коллектива в правоохранительной структуре в целом.

Кроме всего перечисленного, при проведении диагностики социально-психологического климата, сложившегося в правоохранительном коллективе, могут быть приняты во внимание следующие параметры:

- взаимная приемлемость руководителя того или иного уровня (которая характеризуется в основном степенью его авторитета) и его подчиненных;
- групповая социально-психологическая совместимость, заключающаяся в согласованности не только профессиональных функций, но и социальных ролей, интересов и ценностных ориентиров сотрудников;
- сплоченность правоохранительного коллектива, осознаваемая сотрудниками как ценностно-ориентационное единство действий при выполнении оперативно-служебных задач. Она характеризуется степенью совпадения мотивов, оценок и социальных установок членов коллектива по отношению к объектам правоохранительной деятельности;
- идентификация сотрудников с правоохранительной структурой, в которой они проходят службу. Она состоит в принятии ими целей, ценностей и норм поведения правоохранительного коллектива. Необходимо отметить, что идентификация может быть не только положительной, но и отрицательной;
- социальные ожидания членов правоохранительного коллектива, характеризующиеся,

в частности, удовлетворенностью уровнем жизни, условиями труда, социальным положением и др.

На состояние социально-психологического климата влияет целый ряд факторов. Поэтому субъективная удовлетворенность им не может и не должна рассматриваться в качестве единственного признака, характеризующего социальные процессы в ОВД. Можно ожидать, что формы и методы исследования социально-психологического климата в правоохранительном коллективе в основном будут соответствовать формам и методам проведения внешнего и внутреннего социального аудита правоохранительной деятельности, рассмотренным ранее. Однако существуют и некоторые особенности.

Для изучения межличностных отношений в коллективе наиболее часто применяются социометрический метод и метод экспертных оценок.

Исследовательский метод социометрии разработан американским психиатром, социальным психологом Я. Морено, который исследовал связь субъективного благополучия, переживаемого личностью, с ее социально-психологическим статусом. Суть метода заключается в измерении межличностных отношений в профессиональной группе. Он используется для диагностики межличностных и межгрупповых отношений в коллективах, а также для изучения структуры преимущественно малых групп сотрудников с целью ее улучшения.

Особенность метода экспертных оценок состоит в том, что респондентами опроса являются эксперты – высококвалифицированные специалисты в сфере межличностных отношений, в нашем случае – применительно к правоохранительной деятельности. Надежность оценок и прогнозов в данном случае достаточно высока и во многом зависит от организации исследований, компетентности и квалификации экспертов, а также от качества анализа и обработки полученных при работе данных.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Исследование социально-психологических методов управления правоохранительным коллективом имеет важное практическое значение. Оно организуется в первую очередь для совершенствования социальных механизмов воздействия субъекта управления на его объекты и организации эффективного функционирования правоохранительного коллектива как социального образования.

Разработка и внедрение в сферу управления комплекса диагностических процедур, сконцентрированных на исследовании социально-экономических и организационно-технических мер, действие которых направлено на повышение эффективности деятельности ОВД и его подразделений, представляет собой одно из ключевых направлений совершенствования системы управления правоохранительной деятельностью. В зависимости от наличия либо отсутствия рисков (отрицательно влияющих факторов) данная деятельность может осуществляться по следующим направлениям:

- 1) оптимизация структуры управления правоохранительным органом и его подразделениями;
- 2) совершенствование стиля управления правоохранительным коллективом;
- 3) улучшение взаимоотношений между сотрудниками;
- 4) улучшение условий труда и его стимулирования;
- 5) изменение системы оценки служебных показателей со стороны руководства правоохранительной структурой.

Таким образом, совершенствование системы управления правоохранительной деятельностью имеет свою специфику, зависящую от особенностей формирования и развития коллективов. Социальный же аудит в качестве инструмента этого процесса не только исследует особенности социально-правовых отношений в ОВД, но и предлагает методологию для их совершенствования.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Смирнов Э.А. Стандартизация и аудит системы управления организации / Э.А. Смирнов // Менеджмент в России и за рубежом. – 1998. – № 5. – С. 12–19.
2. Синявец Т.Д. Комплексный аудит системы управления персоналом / Т.Д. Синявец // Кадровик. – 2008. – № 8. – С. 56–57.
3. Назаренко С.В. Реализация государственного и гражданского контроля (на примере Вооруженных Сил РФ) / С.В. Назаренко // Социально-гуманитарные знания. – 2018. – № 3. – С. 292–306.
4. Яшкова Н.В. Кадровый аудит в системе управления персоналом / Н.В. Яшкова, Л.В. Тимофеева // Фундаментальные исследования. – 2019. – № 2. – С. 55–59.
5. Шепель В.М. Управленческая психология / В.М. Шепель. – Москва : Экономика, 1984. – 246 с.

REFERENCES

1. Smirnov E.A. Standardization and audit of the organization's management system. Menedzhment v Rossii i za rubezhom = Management in Russia and Abroad, 1998, no. 5, pp. 12–19. (In Russian).
2. Sinyavets T.D. Comprehensive audit of the personnel management system. Kadrovik = HR Manager, 2008. – no. 8. – С. 56–57. (In Russian).
3. Nazarenko S.V. The implementation of state and civil control (on the example of the Armed Forces of the Russian Federation). Social'no-gumanitarnye znaniya = Social and Humanitarian Knowledge, 2018, no. 3, pp. 292–306. (In Russian).
4. Yashkova N.V., Timofeeva L.V. Personnel audit in the system of personnel management. Fundamental'nye issledovaniya = Basic Research, 2019, no. 2, pp. 55–59. (In Russian).
5. Shepel V.M. Upravlencheskaya psikhologiya [Management psychology]. Moscow, Ekonomika Publ., 1984. 246 p.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Ямалетдинова Наталья Владимировна – кандидат юридических наук, доцент кафедры теории государства и права Института права Уфимского университета науки и технологий;

Маликова Наталия Валерьевна – кандидат юридических наук, доцент кафедры уголовного процесса Уфимского юридического института МВД России.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Yamaletdinova Natalia Vladimirovna – Candidate of Sciences (Law), Assistant Professor of the Chair of Theory of State and Law of the Institute of Law, Ufa University of Science and Technologies;

Malikova Natalia Valeryevna – Candidate of Sciences (Law), Assistant Professor of the Department of Criminal Procedure, Ufa Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia.

Статья поступила в редакцию 19.09.2022; одобрена после рецензирования 22.10.2022; принята к публикации 22.10.2022. The article was submitted 19.09.2022; approved after reviewing 22.10.2022; accepted for publication 22.10.2022.