

**МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕННИХ ДЕЛ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**БЕЛГОРОДСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ**

**Ю.И. Андриенко, В.В. Богмацера**

**СОЦИАЛЬНЫЙ АУДИТ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ПОЛИЦИИ**

**УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ**

**Белгород**  
**Белгородский юридический институт МВД России**  
**2014**

**УДК 316.4:351.74**  
**ББК 67.401.133**  
**А 65**

Печатается по решению  
редакционно-издательского совета  
Бел ЮИ МВД России

**А 65**      *Андреенко, Ю. И.* Социальный аудит деятельности полиции: учебное пособие / Ю. И. Андреенко, В. В. Богмацера. – Белгород: Бел ЮИ МВД России, 2014. - 88 с.

**ISBN 978-5-91776-024-9**

**Рецензенты:**

**Талынев В.Е.** – доктор социологических наук, доцент (Воронежский институт МВД России);

**Кривошеин А.В.** – заместитель начальника управления по работе с личным составом УМВД России по Белгородской области.

В учебном пособии рассматриваются проблемы происхождения, особенностей социального аудита, российская модель социального аудита и применение его в системе МВД для исследования социально-психологических и этических отношений в служебных коллективах органов внутренних дел.

Предназначено для руководителей подразделений органов внутренних дел Российской Федерации.

**УДК 316.4:351.74**  
**ББК 67.401.133**

**ISBN 978-5-91776-024-9**

© РИО Белгородского юридического  
института МВД России, 2014

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>Введение</b> .....	<b>4</b>
<b>Глава 1. Теоретические основы социального аудита</b> .....	<b>8</b>
1.1. Гносеологические корни аудита.....	8
1.2. Становление социального аудита.....	12
<b>Глава 2. Характерные черты социального аудита</b> .....	<b>21</b>
2.1. Социальная ответственность – теоретическая основа социального аудита.....	21
2.2. Правовая основа социального аудита.....	26
2.3. Формирование правовой основы социального государства.....	32
<b>Глава 3. Социальный аудит в России</b> .....	<b>38</b>
3.1. Формирование российской модели социального аудита.....	38
3.2. Практика социального аудита: зарубежный опыт.....	42
3.3. Особенности российской модели социального аудита.....	43
3.4. Социальные стандарты в Российской Федерации.....	47
<b>Глава 4. Социальный аудит органов внутренних дел</b> .....	<b>49</b>
4.1. Социальный аудит морально-психологического состояния личного состава органов внутренних дел.....	49
4.2. Социальный аудит основных факторов и условий, определяющих стабильность, результативность и эффективность деятельности служебных коллективов органов внутренних дел.....	57
<b>Глава 5. Социальный аудит связей с общественностью по формированию положительного имиджа органов внутренних дел</b> .....	<b>58</b>
5.1. Связи с общественностью как фактор формирования положительного имиджа органов внутренних дел.....	58
5.2. Общественное мнение как фактор формирования положительного имиджа органов внутренних дел.....	61
<b>Глава 6. Методики проведения социального аудита</b> .....	<b>65</b>
6.1. Технологии социального аудита.....	65
6.2. Методы социального аудита.....	68
<b>Заключение</b> .....	<b>80</b>
<b>Вопросы для самоконтроля</b> .....	<b>86</b>
<b>Литература</b> .....	<b>87</b>



## ВВЕДЕНИЕ

В последние годы органы внутренних дел страны пребывают в состоянии реформирования. Эта реформа вызвана сложностью стоящих перед органами задач по стабилизации криминогенной обстановки и существенному повышению эффективности своей деятельности, усилению социальной направленности выполняемых функций.

Реформа органов внутренних дел затрагивает не только оптимизацию их структуры и численности, но касается и внедрения в практику повседневной работы новых методов и технологий оперативно-разыскной деятельности, следственных действий, профилактики и предупреждения преступности и правонарушений, совершенствования управляемости, повышения авторитета и социального престижа в обществе.

Реформирование ставит своей целью также повышение профессионального мастерства сотрудников органов внутренних дел, преодоление тех негативных явлений в их среде, которые и ранее, а особенно в последнее время, становились предметом широкого общественного внимания и активного обсуждения.

Реформа органов внутренних дел нацелена и на установление их тесного взаимодействия с формирующимися в стране институтами гражданского общества и различными категориями населения, на привлечение их к сотрудничеству в деле обеспечения правопорядка.

В связи с этим оценка эффективности работы органов внутренних дел будет определяться по значительно большему числу критериев. Наряду с такими критериями, как количество зарегистрированных преступлений на обслуживаемой территории, процент их раскрываемости, процент завершенных производством уголовных дел и переданных для решения в судебные органы, процент вынесенных обвинительных и оправдательных приговоров, состояние административной практики и состояние служебной дисциплины среди личного состава, количество созданных при органах внутренних дел добровольных общественных формирований правоохранительной направленности и результативность их функционирования и др. критериями эффективности деятельности органов внутренних дел становятся не только количественные характеристики, но и качественные. К подобным качественным характеристикам следует отнести уровень удовлетворенности населения работой органов внутренних дел в целом, отдельных подразделений и сотрудников, меру доверия к ним, степень готовности граждан оказывать поддержку и содействие им в работе и некоторые другие.

Естественно, что перечисленные как количественные, так и качественные критерии эффективности не образуют исчерпывающего перечня. Этих критериев больше, и по мере развития правоприменительной практики их число будет меняться.

Обращение к критериям эффективности деятельности органов внутренних дел связано с тем, что они все более широко используются на практике, к тому же разрабатываются новые критерии. Особенно это касается количественных критериев, которые в существующей практике оценки все еще остаются преобладающими. Но наряду с ними руководители органов внутренних дел всех уровней обращают все возрастающее внимание на качественные критерии, оценивая сквозь их призму информацию, поступающую в системе управления по каналам обратной связи и, прежде всего, по такому каналу, как социологический мониторинг общественного мнения.

Наиболее активно социологические исследования в органах внутренних дел стали проводиться с 1992 года, и, несмотря на целый ряд недостатков, результаты этих исследований составляли определенную информационно-аналитическую основу для принятия управленческих решений и оценки эффективности их выполнения.

Наряду с изучением общественного мнения штабы внутренних дел всех уровней, где была сосредоточена вся информация, проводили мониторинги обращений граждан в органы внутренних дел и государственные структуры, материалов средств массовой информации.

К проведению мониторинга информации, поступающей из внешней среды функционирования органов внутренних дел, впоследствии были привлечены подразделения информации, региональных и общественных связей, ведомственные и независимые научно-исследовательские центры и лаборатории. В последние годы социологические исследования в органах внутренних дел начали приобретать систематический характер. Прежде всего, это касается изучения общественного мнения о состоянии криминогенной обстановки и эффективности работы органов внутренних дел.

Систематичность изучению общественного мнения о деятельности органов внутренних дел придало решение Министерства внутренних дел Российской Федерации об отнесении содержащихся в этом мнении оценок к одному из ведущих критериев определения результативности работы этих органов.

Следует отметить, что подобные исследования проводятся не только по инициативе и силами самих органов внутренних дел, но и заказываются независимым, сугубо гражданским исследовательским центром, органами местного самоуправления.

Таким образом, поступающая социологическая информация становится предметом не только для «внутреннего» размышления, но и информационной базой для принятия управленческих решений по оказанию помощи защитникам правопорядка и контролю за их работой на муниципальном уровне.

Учитывая то обстоятельство, что в ходе своего реформирования органы внутренних дел стремятся избавиться от имеющихся и остро проявившихся в последние годы проблем и недостатков, а также в связи с оптимизацией выполняемых ими функций и приданием им большей социальной направленности, возникает, на наш взгляд, необходимость дополнения имеющихся форм контроля за деятельностью этих органов общественным контролем.

Общеизвестно, что любая форма и разновидность контроля предполагает сбор разносторонней объективной информации и на ее основе оценку состояния дел. Подобная общественная оценка эффективности работы органов внутренних дел на основе информации, получаемой в ходе независимых социологических исследований, может быть названа социальным аудитом. Эта оценка направлена на определение главным образом социальной эффективности деятельности органов внутренних дел. Основная цель социального аудита – развитие не только контактов с местным сообществом, где находится учреждение, не только его социальный имидж, но и системный контроль. Реально социальный аудит является системой мониторинга таких направлений деятельности подразделений и учреждений МВД России, как социально-мотивационная политика.

Согласно теории социологического реализма (Э. Дюркгейм) отношения индивидов в обществе истолковываются как отношения ассоциаций, и социальный аудит может рассматриваться как результат усложнения социальной жизни, как процесс деятельности и становления системы взаимной проверки и контроля, к тому же отвечающей критерию рациональности. В концепции М. Вебера социальный аудит, с одной стороны, согласуется с общей направленностью рационализации общественных отношений, а с другой – вытекает из осмысленности действий индивидов на целерациональном уровне. Вероятно, по Веберу, категория социального аудита фиксирует выделение определенных элементов действительности, связанных с перерастанием социальной филантропии из индивидуальной морально-регламентируемой, мотивируемой морально-нравственными принципами деятельности, основанной на субъективных побуждениях отдельных собственников, к определенным эмпирическим обобщениям, выявляющим массовые практики социально ответственного поведения. Если в отношении ценностно-рационального поведения можно выделять преимущественно субъективную мотивацию, то в социальном аудите превалирует ориентация на другого. Следовательно, можно сказать, что европейская традиция социального аудита ориентирует на возникновение совместных взаимных ожиданий в обществе. И это связано с тем, что экономический человек представляется слишком упрощенной моделью. Если исходить из веберовской концепции, социальный аудит не может быть ценностно-рациональным действием, потому что несет в себе экспликацию и прогнозирование предметных последствий, связан с возможностью просчета как убытков, так и прибылей от деятельности компании. Описанная Вебером классификация социального действия предполагает, что для социального аудита необходима подготовка определенных условий, среди которых следует назвать как наличие кадров, имеющих достаточный образовательный уровень и репутационный капитал, так и интерес индивидов (населения) к социальному аудиту, предполагающий непосредственно позитивный резонанс не только для работников отдельных компаний, но и для общества в целом.

В классической социологии методология социального аудита складывается под влиянием двух полярных концепций: замена социологического номина-

лизма и реализма. В понимании социального аудита, таким образом, возникают в первую очередь субстанциональные проблемы. Хотя загруженность избыточными социологическими смыслами приводит к тому, что практика социального аудита базируется на количественных измерениях, далеких от социологической интерпретации. Классическая социологическая теория определяет общество как модель социального прогресса, в результате чего социальный аудит не может быть самостоятельным явлением и иметь конституирующее значение в формировании отношений между различными социальными и экономическими субъектами. Возможно, структурный функционализм, сохраняя барьеры социологической классики, рассматривает социальный аудит с позитивной стороны, видя в нем один из возможных способов достижения социального согласия, соответствия между экономической (адаптивной) политической и социетальной сферами. В таком контексте государство выступает как естественный проводник политики социального аудита и задает нормативный порядок в этом процессе.

В классической социологии социальный аудит не достигает общетеоретического статуса, однако нельзя с уверенностью говорить о том, что ему придается операциональность, возможность эмпирической идентификации.

Постклассическая социология выходит на осмысление социального аудита в ресурсном аспекте как совокупности приемов, способов и процедур, которые используются для сохранения позиций или наращивания собственной мощи. Признается, что социальный аудит не противоречит традиционной цели ни бизнеса, ни государства. С социальным аудитом, напротив, связывается экономический рост, с одной стороны, и укрепление социальной политики государства, с другой. В рамках постклассической социологии проблема социального аудита рассматривается субъектно. Это означает, что для того, чтобы пережить «вывалившиеся» на нас проблемы, как отмечает О. Тофлер, мы должны по-новому взглянуть на устройство наших организаций, рассмотреть те проблемы, с которыми сегодня сталкиваются компании (организационное несоответствие, излишняя вера в вертикальную иерархию, необыкновенная самоуспокоенность). Социальный аудит является той самой процедурой, которая может и поколебать, и изменить отношение к традиционным основам, так как он требует перестройки вертикальной структуры, отхода от модели «маленькой управляющей компании» множества функциональных отделов в пользу горизонтальных.

# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОГО АУДИТА

## 1.1. Гносеологические корни аудита

Понятие «аудит» происходит от латинского «audio», что означает «слышать», «слушать». Дело в том, что большая часть населения (и в том числе городских жителей) не умела ни читать, ни писать. Поэтому решения властей объявляли громким голосом перед толпой слушателей (аудиторией).

Еще в античном мире по мере налаживания государственно-хозяйственной деятельности власти вынуждены были заниматься учетом доходов и расходов, сбором налогов.

Историки утверждают, что еще в Древнем Египте (около 2600 г. до н.э.) существовали чиновники, которые совмещали функции учета, управления и контроля. Государственная система учета династии Чжоу (1122-256 гг. до н.э.) в Китае включала тщательно разработанный бюджет и аудит всех правительственных департаментов. В Афинах в V веке до н.э. народное Собрание контролировало доходы и расходы государства, а его финансовая система включала правительственных аудиторов, которые проверяли отчетные документы всех должностных лиц по истечении их полномочий. В Римской республике государственные финансы находились под контролем Сената, а государственный бюджет проверялся штатом аудиторов под наблюдением казначея. Лука Пачоли (1445-1517 гг.), автор «Трактата о счетах и записях» (1494 г.) - первой книги, посвященной бухгалтерскому учету, заложившей основы теории в этой области, - особо подчеркивает необходимость контроля прохождения денежных средств и финансовых документов.

Можно утверждать, что элементы финансового аудита возникли в европейских странах еще в средние века, когда учетные книги стали фигурировать в качестве вещественного доказательства в суде.

С XXI века во многих странах был введен правовой контроль учетных книг и стал использоваться термин «аудитор» для обозначения людей, которые занимаются проверкой учетных записей.

В англоязычных странах самые древние из дошедших до нас учетных документов и упоминаний об аудите – это архив Казначейства Англии и Шотландии, датированный 1130 годом. В ряде документов XIII века встречаются упоминания об аудиторах и аудите в Италии, а французское сочинение об управлении имуществом, написанное в том же столетии, рекомендовало ежегодно проводить аудит счетов. Лондонское Сити подвергалось аудиту уже в 1200-е годы, а в начале XIV столетия в числе выборных должностных лиц значились и аудиторы. Большинство исследователей считают, что Великобритания является родиной финансового аудита. В старину в Великобритании проводился аудит двух типов. В городах аудит осуществлялся публично, в присутствии должностных лиц и граждан, и заключался в слушании аудиторских отчетов, которые читал вслух казначей. Вторым типом аудита была детальная проверка счетов

уплат управляющих финансами крупных поместий с последующей «аудиторской декларацией», т.е. устным отчетом перед владельцем и советом управляющих данного поместья. Обычно аудитор являлся членом совета и, следовательно, был предтечей современного внутреннего аудита. Оба типа аудита были направлены на обеспечение подотчетности государственных и частных должностных лиц, распоряжающихся вверенными им средствами.

Экономические перемены в период 1600-1800 гг., которые характеризовались ростом городов, возникновением крупных фабрик, расширением торговли вызвали появление новых подходов к учету. Аудит начал превращаться из процесса слушания в подробный анализ документации и исследование подтверждающих свидетельств. В конце XVII века в Шотландии был принят первый закон о запрете определенным должностным лицам служить в качестве городского аудитора. Тем самым в западном мире было введено современное понятие независимости аудитора. Несмотря на такой прогресс в аудиторской практике, лишь во второй половине XIX столетия профессиональный аудитор стал важной составной частью делового мира. В 1844 году Англия принимает пакет законов о компаниях, предписывающих акционерным обществам поручать независимым бухгалтерам проверку бухгалтерских книг и счетов компаний с последующим отчетом перед акционерами. Возникновение аудита, таким образом, связано с разделением интересов тех, кто непосредственно занимается управлением хозяйствующей организацией, и тех, кто вкладывает деньги в ее деятельность (собственники, акционеры, инвесторы).

Свое юридическое начало история финансового аудита берет в 1853 году, когда в столице Шотландии Эдинбурге был официально учрежден Эдинбургский институт аудиторов. В США практика аудита была основана специалистами, получившими образование и прошедшими практическую школу в Великобритании. В 1887 году была образована Ассоциация аудиторов Америки, а в 1896 году в штате Нью-Йорк аудиторская деятельность была регламентирована законодательно. В частности, уже тогда должность аудитора мог занимать только дипломированный бухгалтер, сдавший экзамен по специальности в Нью-Йоркском университете и получивший специальную лицензию на право заниматься аудиторской деятельностью. К 1908 году Ассоциация аудиторов Америки насчитывала свыше 340 членов из 25 штатов. В настоящее время в США зарегистрировано свыше 100000 независимых дипломированных бухгалтеров-аудиторов. Аналогами термина «аудитор» за рубежом являются «присяжный бухгалтер» (США), «бухгалтер-эксперт», «комиссар по счетам» (Франция), «контролер» (Германия).

Свою историю аудита имеет и Россия. К XVI-XVII вв. в стране сложилась определенная система государственного и частного учета денежных и материальных расходов. Основу государственного учета составляли инвентаризационные описи, выступавшие в виде дозорных книг. В начале каждого года (год начинался с 1 сентября) или в конце текущего года под руководством опытных дьяков составлялись окладные книги. Каждый приказ ведал сбором налогов и вел окладную книгу на ту область государства, которая закреплялась за данным

приказом, для покрытия его расходов. Все записи в окладных, приходно-расходных книгах велись по городам, входившим в состав приказной области. В начале года каждому городу вписывались недоимки прошлых лет с указанием видов недоимок. Текущие записи выполнялись на основании первичных документов, причем по каждому городу учет велся по видам поступлений, их было 127. Сохранившиеся документы Поместного приказа показывают, что для записи расходных операций уже требовался оправдательный документ (выписка или роспись) или приказ начальствующего лица, причем каждый оправдательный документ должен был иметь резолюцию дьяка, в ведении которого находилось дело, а в тексте резолюции прописью проставлялась сумма, подлежащая выдаче. Записи в учете выполнялись в ряде книг, содержание каждой записи включало: 1) дату (месяц, число, иногда год); 2) текст (наименование поставщика или контрагента, количество и качество поступивших предметов, цена за единицу, сумма); 3) отметку о характере купленного предмета (назначение предмета, когда была произведена покупка, кто покупал, кто составлял расходную смету); 4) расписку о получении денег; 5) отметку об употреблении приобретенных предметов.

При Алексее Михайловиче был создан специальный Приказ счетных дел. Его сотрудники систематически проводили ревизии счетных книг различных ведомств, проверяли выполнение ассигнований, выделенных под отчет послам, воеводам и другим должностным лицам, изымали в бюджет неиспользованные приказами денежные средства. Для проведения ревизии в других городах вызывали в Москву в Приказ целовальников с учетными книгами и оправдательными документами (очевидно, «бухгалтеров-ревизоров» было мало, поэтому вместо того, чтобы людей посылать к документам, документы везли в Приказ).

Достаточно развитый учет сложился в Монастырских хозяйствах. Здесь существовал сложный порядок распределения хозяйственных обязанностей: управляющим был келарь, ему подчинялись казначей (ответственный за денежные суммы) и старцы (ответственные за разовые работы или отдельные виды материальных средств); кроме того, в отделениях монастырей - пустынях - выделялись приказчики (завхозы) и строители (ревизоры). Материально ответственными лицами должны были служить выборные целовальники. Интересный материал о распределении обязанностей в монастыре находим в Уставной грамоте строителя Киево-Печерской пустыни (1701 г.). В ней предусматривалось следующее: 1) инвентаризация и взыскание недостачи с предыдущего строителя; 2) материальная ответственность за все ценности распределяется солидарно с казначеем; 3) казначей хранит ключи от складов, а строитель опечатывает склады; 4) для денежных доходов открывается специальная книга, заполняемая строителем или казначеем, в каждой статье оговариваются источники поступления и дата; после каждой статьи надо «прикладывать руки», такая же книга открывалась на расход; 5) учет муки также должен вестись в двух отдельных книгах для прихода и расхода; 6) то же относительно одежды и прочего инвентаря; 7) заполненные за год книги должны быть присланы архиепископу, сведения об урожае записывались в ужимные и умолотные книги, которые

велись земскими или церковными дьячками. Возникновение аудита в России можно связать с указом Петра I, а звание «аудитор» было по примеру Польни введено в 1716 году. В воинском уставе и табели о рангах аудиторы были причислены к воинским чинам и до введения военно-судебной реформы 1867 года образовывали собой высшие ревизионные военные суды в России. При Петре I организация учета была пересмотрена в связи с административными реформами, проведенными в государстве, издано множество различных законодательных актов и инструкций, многие из которых были, очевидно, заимствованы из западной, прежде всего шведской, практики. Эта перестройка преследовала две цели: 1) усиление контроля за сохранностью собственности и 2) увеличение доходов казны. Промышленный учет в петровской России имел определенные достижения. На предприятиях впервые были обеспечены сплошное документирование всех фактов хозяйственной жизни; регулярность проведения инвентаризаций и составления отчетности; более совершенная методика исчисления затрат; применение линейной записи в учете; аналитичность информации, необходимой для управления отдельными структурными подразделениями предприятия. Во второй половине XIX века слово «аудитор» в России стало исчезать. Но примерно в это же время экономические преобразования, происходившие в ряде стран, и в первую очередь в Великобритании, вложили в него новое содержание. С этого времени менялись лишь некоторые подходы к трактовке данного термина, но общее его понятие оставалось неизменным.

В настоящее время существуют различные трактовки определения аудита. Одним из распространенных определений финансового аудита может быть следующее: «Аудит – специализированная форма финансового контроля за деятельностью предприятий, фирм, организаций в форме независимой ревизии бухгалтерской отчетности, проводимых по желанию клиента». Можно привести и некоторые другие, более развитые определения финансового аудита и понятий, связанных с ним. «Аудит – это предпринимательская деятельность, предусматривающая независимость аудитора и добровольность его выбора клиентом, равноправие во взаимоотношениях с клиентом, отчет перед ним. Аудит выступает как услуга, которую оплачивает клиент и которая выполняется на основе гражданского права и хозяйственных договоров. Она направлена на улучшение финансового положения клиента, привлечение пассивов (инвесторов, кредиторов), а также на оказание консультационной помощи клиенту». Выдавая официальное аудиторское заключение, аудитор в первую очередь призван укрепить доверие к отчетности со стороны пользователей. После проведения работ аудиторы обязаны сообщать свои выводы клиентам. Они должны быть предельно ясными, чтобы при их использовании можно было достичь максимального экономического эффекта. Целью аудита является выражение мнения о достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности аудируемых лиц и соответствии порядка ведения бухгалтерского учета законодательству Российской Федерации. Под достоверностью понимается степень точности данных финансовой (бухгалтерской) отчетности, которая позволяет пользователю этой отчетности на основании ее данных дать правильные выводы о результатах хозяйственной

деятельности, финансовом и имущественном положении аудируемых лиц и принимать базирующиеся на этих выводах обоснованные решения.

Со временем аудиторское обследование перестало не ограничиваться только финансовой сферой. Появились такие разновидности аудита, как аудит качества, аудит управления персоналом, аудит природных ресурсов и многих других. Принципиально новым в современном рыночном хозяйстве стало появление и развитие социального аудита. Однако прежде чем перейти к более подробному рассмотрению аудиторского обследования в сфере социальных отношений, было бы целесообразно сделать краткие выводы относительно финансового аудита, так как многие его характерные черты значительно повлияли на формирование и социального аудита. В этой связи следует выделить следующие аспекты финансового аудита. Финансовый аудит превратился в важный элемент механизма рыночного хозяйства в период становления и развития индустриального общества, когда финансовый капитал стал играть роль решающего фактора производства. Практика аудита сформировала определенную процедуру и правила аудиторского обследования. Его целью является установление объективного диагноза деятельности предприятия путем сравнительного анализа - Что есть? и Что должно быть? Естественно, что при проведении аудиторского обследования необходимо опираться на определенные критерии, которые играют роль ориентиров. Такими индикаторами стали стандарты, разрабатываемые самими предпринимателями, а также государственными органами или международными организациями. Практика показала, что аудит относится к услугам, требующим высокой квалификации и, естественно, соответствующей ей оплаты. Аудиторское обследование осуществляется специально подготовленными аудиторами, которые должны быть высококвалифицированными экспертами, честными, объективными и независимыми от заказчиков аудита.

## **1.2. Становление социального аудита**

Экономический и социальный прогресс осуществляется на основе осознания взаимной выгоды, которую могут из него извлечь собственники, наемные работники, клиенты и местное население. Но для этого надо владеть инструментами, позволяющими соизмерить те изменения, которые происходят на предприятии в связи с его эволюцией. В финансовой сфере аудит уже стал устоявшейся практикой. Аудит существует также и в области социальных отношений, однако здесь он должен принять значительно большие масштабы. Социальный аудит способен дать социальным партнерам в учреждении объективную информацию, сформированную в результате обследования реального положения дел и выверенную компетентными и независимыми аудиторами. Эта информация будет питать социальный диалог и поможет руководителям принимать более выверенные решения, следить за их реализацией, осознать возможные трудности, вовремя принять необходимые меры. Социальный аудит позволит также укрепить доверительные отношения между подразделениями.

Конечно, контекст, в котором осуществляется практика социального аудита, в каждой стране существенно отличается, учитывая ее историю и институциональные структуры. В рамках плодотворной дискуссии между российскими и зарубежными исследователями на весенней сессии Международного института социального аудита, организованной АТиСО в г. Москве в мае 2007 г., был рассмотрен опыт Франции и других стран в сфере практической реализации социального аудита. Наши российские исследователи сумели не только познакомиться с зарубежным опытом социального аудита, но и адаптировать его к особым условиям Российской Федерации.

Во второй половине XX века произошли важные структурные изменения в социально-экономической системе рыночного хозяйства. Появление и развитие социального аудита – одно из них.

Впервые словосочетание «социальный аудит» было использовано в 40-х годах Теодором Ж. Крепсом (Theodore J. Kreps), профессором экономики Стенфордской школы бизнеса. В 1953 году американский исследователь Х.Р. Боуэн (H.R. Bowen) в одной из своих книг посвятил около десятка страниц социальному аудиту. Но, может быть, еще большая заслуга формирования концепции социального аудита принадлежит Ж. Умблу (J. Humble), опубликовавшего работу «Социальный аудит на службе менеджмента выживания». В этом произведении автор осветил проблемы, которые позволяют аудитору оценить значение человеческого фактора для организации. Несколько позже идеи и практика социального аудита пересекли Атлантический океан и перекинулись в страны Западной Европы. И здесь появились свои авторитеты в области теории социального аудита. Так, например, во Франции признанными исследователями этой области зарекомендовали себя: П. Кандо (P. Candau), Ж.-М. Перетти (J.-M. Peretti), Ж. Игаленс (J. Igalens), М. Комбемаль (M. Combemale), У. Ландье (H. Landier) и другие.

Концепции социального аудита, безусловно, были попыткой теоретического осмысления новых явлений в сфере социальных отношений в послевоенный период в странах рыночной экономики. Можно утверждать, что первые практические шаги социального аудита сделали США. Здесь он начался с того, что в 40-е годы прошлого столетия стали регулярно проводиться социальные рейтинги. Основное внимание обращалось на оценку отношений частного бизнеса с персоналом, профсоюзами, с местным сообществом, а также с местной властью. Важное значение приобрела и благотворительная деятельность бизнеса, связанная с социальными интересами местного населения.

Экономический рост, характерный для американской экономики в 60-70-е годы прошлого столетия, имел серьезные отрицательные последствия для общества: потребители были недовольны ухудшением качества ряда товаров и услуг, некоторые наемные работники протестовали против ухудшения условий безопасности труда и дискриминации в области его оплаты, население многих штатов выражало свое растущее беспокойство в связи с загрязнением окружающей среды. Важные изменения происходили внутри делового сообщества. Шумные скандалы, связанные с неэтичным поведением руководителей круп-

ных корпораций, породили недоверие к ним, что угрожало существенным сокращением клиентуры. Да и сами предприниматели, прежде чем инвестировать в другие компании или их приобрести, начали интересоваться не только результатами финансовой деятельности, но и социальным климатом в этих компаниях: управлением персоналом, уровнем профессиональной квалификации работников, отношениями с профсоюзами и т.п.

Таким образом, рождение социального аудита было связано с несколькими важными обстоятельствами. С одной стороны, это был результат давления общества на бизнес с целью регулирования социально значимых аспектов деятельности корпорации, с другой – осознанием частного бизнеса того факта, что положительный социальный имидж предприятия значительно повышает его конкурентную способность.

Весьма показательное отношение американского законодательства к «социально ответственному поведению», например, частных банков. В 1977 году Конгрессом был принят закон о реинвестициях в местном сообществе. По сути, в нем шла речь о добровольных инвестициях в социальную инфраструктуру на территориях, где оперируют банки. Закон не предусматривал никаких карательных санкций против банков, которые отказывались заниматься благотворительной деятельностью. Однако каждый год банк должен был отчитаться о своей деятельности. На основе подобной отчетности составлялись рейтинговые списки активности банков в сфере социальных инвестиций, которые публиковались крупнейшими деловыми изданиями. Подобная практика оказала большое влияние на американских вкладчиков: они предпочитали помещать свои сбережения в банки, находившиеся на верхних строках рейтинга. Естественно, банки стали стремиться доказать свое желание работать на благо местного общества.

Во Франции также правовые основы социального аудита стали закладываться под влиянием обострения социального климата на предприятиях. После известных событий в мае 1968 года, в 70-х годах во Франции активно обсуждалась проблема реорганизации предприятия, а в 1977 году был принят закон, обязывающий предприятие предоставлять ежегодный социальный отчет.

В США Совет по экономическим приоритетам (the Council on economic priorities, CEP) начал публично ранжировать компании по их действиям в области социальной политики и защите окружающей среды. В результате в 1972-1977 годах многие американские корпорации выпустили социальные отчеты.

Интересную инициативу предложили специалисты английского AccountAbility Institute (Института нефинансовой и этической отчетности). Им принадлежит идея об общественном аудите, когда формируется нечто вроде наблюдательного совета, в который входят представители различных заинтересованных сторон, призванные наблюдать за процессом отчетности и своим авторитетом удостоверить, что все представленные в отчете сведения достоверны. Пока эта идея не нашла широкого применения за рубежом. Время покажет, насколько предложенный AccountAbility подход продуктивен. Поиски надежного и доступного механизма верификации продолжаются.

Попытки регулирования нефинансовой отчетности предпринимались в разных странах, но лишь в отдельных из них они достигли некоторого законодательного оформления. В том или ином виде на законодательном уровне запрашивается нефинансовая информация в Дании (с 1995, «Green Act»), Швеции, Норвегии, Голландии, Франции (с 2002 года), Великобритании и Южной Африке (the King Report on Corporate Governance). Со стороны некоторых европейских государств введение нормативных требований явилось ответом на принятую в 2001 году Европейской комиссией «Зеленую книгу о корпоративной социальной ответственности».

При этом следует отметить, что ни в одной из стран регулирование не носит силового характера и не имеет целью тотальный контроль со стороны государства над тем, что делает частный сектор. Как правило, законы не содержат жестких требований по формам отчетности (компании могут публиковать требуемую информацию в своих годовых отчетах, что они в большинстве случаев и делают, на сайтах, или выбирать иной способ ее предоставления). Отметим, что эти требования касаются в основном только компаний определенных типов (тех, чьи акции свободно торгуются на биржах, и тех, которые являются наиболее крупными работодателями). По содержанию отчетов также не предъявляется жестких требований - фактически законодательные акты являются лишь запросом на информацию по определенным аспектам деятельности. Например, в Бельгии в 1996 году был принят законодательный акт, обязывавший как государственные, так и частные организации предоставлять регулярные социальные отчеты внешней аудитории; минимальные показатели отчетности указывались прямо в законе. Требование было связано с проведением в Европе ряда болезненных социальных реформ в 90-х годах. С помощью этих отчетов правительство намеревалось вовремя определять наиболее слабые места в системе социальной защиты, не «прикрытые» ни государственным, ни частным сектором, и заранее предотвращать возможные кризисы, т.е. использовало в целях модной сегодня концепции риск менеджмента и социального партнерства. В ряде стран усилия компаний в области ответственного ведения бизнеса находят поощрения со стороны государства. Другой пример запроса на информацию со стороны государства и драматичного развития событий вокруг него - Великобритания, где в марте 2005 года вступил в действие акт, подготовленный Министерством торговли и промышленности, согласно которому компании должны предоставлять нефинансовую информацию в области экологии, социальной деятельности и корпоративного управления. Со стороны правительства этот шаг был представлен таким образом: акт принимается для того, чтобы Великобритания не отставала от общеевропейских тенденций. Документ подвергся жесткой критике Конфедерацией британской индустрии. Представители Конфедерации сочли, что он принят в интересах инвесторов, является избыточной мерой и накладывает дополнительное административное бремя на бизнес, что не в интересах британской экономики. Инвесторы попытались оправдаться, заметив, что предоставление запрашиваемой информации как раз в интересах высшего менеджмента компаний, который вынужден принимать решения часто в

условиях значительной неопределенности и не всегда в состоянии угадать правильное решение. Нефинансовые отчеты могут стать доказательством того, что менеджмент действовал осмотрительно, но расчеты, на основе которых он действовал, не оправдались. В результате дискуссии акт был отменен.

В общественном мнении также происходил сдвиг в сторону более либерального отношения к корпоративному сектору. Граждане, похоже, больше доверяют добровольным действиям, чем вынужденным. Международное исследование общественного мнения относительно того, должна ли корпоративная ответственность компаний регулироваться со стороны государства, проводилось организацией GlobeScan Inc в 2003 и 2004 годах. Результаты показали, что число граждан, согласных с обязательностью корпоративной отчетности, во всех странах снижалось, иногда (например, во Франции) существенно. Исключение составляет только Канада, где число сторонников составило ровно половину от числа опрошенных.

Наибольшее распространение нефинансовая отчетность получила в Европе (лидер – Великобритания) и Северной Америке, причем в Канаде этот процесс происходил даже активнее, чем в США. В азиатском регионе активно подключились к процессу отчетности компании Японии и Южной Кореи. Еще один «очаг» активной отчетности – Австралия. Понимание того, что в глобальной экономике оставаться в стороне от общих процессов – верный путь к потере конкурентоспособности, существенно расширило географию отчетности.

Почти во всех странах первыми нефинансовые отчеты выпускали крупные компании, причем не всегда транснациональные, часто они были крупными только для своей страны или отрасли. Но это были компании, задающие тон, направление основного развития в своей стране, те, кто раньше других улавливает мировые тенденции и требования, которые начинали предъявлять к бизнес-сообществу в мире. Так, в рейтинге корпоративного управления, разработанном специалистами рейтингового агентства Standart&Poors, учитывается наличие нефинансовых отчетов, а также информация, представленная в них. При этом наличие информативного качественного нефинансового отчета может повысить итоговый рейтинг компании на несколько пунктов.

Однако, несмотря на обширную предысторию и явный спрос со стороны стейкхолдеров, собственно социальные отчеты до конца 1990-х были единичными. Отсутствовали и международные стандарты по их подготовке - экономисты и аналитики спорили, какую концепцию оценки социальных инвестиций следует выбрать. В итоге большинство экспертов признали наиболее перспективным подход комплексной оценки экологических и социальных программ корпораций во взаимодействии с их основными партнерами. Первым таким отчетом традиционно признается выпущенный в 1991 году «Shel Canada Business Respect № 49».

Характерными чертами становления зарубежного социального аудита следует считать не только социальные рейтинги или социальную отчетность, но и формирование социальных стандартов, которые стали основой социальной сертификации. Подавляющая часть зарубежных социальных стандартов разра-

ботана неправительственными международными организациями, которые свое основное внимание сосредоточили на корпоративной социальной ответственности, причем для этих международных стандартов характерна определенная специализация, т.е. ориентированность на конкретные сферы корпоративной социальной ответственности.

Международные социальные стандарты активно используются для завоевания мировых рынков. В некоторых странах Европы законодательство по СА имеет целью формирование положительного имиджа национального бизнеса за рубежом. В этом отношении весьма показательна Бельгия: ее закон о социальном аудите носит название «Бельгийский лейбл».

Объективной основой появления и развития социального аудита стала совокупность самых разнообразных факторов, характерных для перехода индустриального общества к постиндустриальному, и в первую очередь растущей взаимозависимостью между экономикой и социальной сферой, взаимопроникновением «экономического» и «социального», формированием того, что можно определить как «социоэкономику».

На макроуровне, с появлением более зрелых рыночных отношений, когда человеческие ресурсы становятся решающим фактором производства, неизбежно повышается социальная ответственность государства и бизнеса. На смену теории классовых антагонизмов приходит Концепция социального партнерства, при которой социальный консенсус достигается в результате равноправного социального диалога.

На микроуровне, в результате принципиальных изменений, произошедших в конкурентной среде и в соотношении «жестких» и «мягких» факторов конкуренции, социальная функция предприятия во все большей степени начинает обуславливать функцию экономическую (получение прибыли). Успех предприятия сегодня зависит не столько от ценового фактора, сколько от качества продукта, его инновационного характера, сервисного обслуживания, социального имиджа предприятия, т.е. тех факторов, которые преимущественно связаны с проблемами социального управления человеческими ресурсами предприятия. Вполне закономерно, что социальные расходы становятся самой «затратной» статьей издержек производства современных предприятий, а социальный менеджмент и социальная ответственность – ведущими чертами современной системы управления предприятия. Достижение конкурентной способности становится основной стратегической целью предприятия и в то же время является общим корпоративным интересом участников его экономической деятельности.

На первых этапах становления социального аудита многие работодатели с подозрением относились к новому явлению, считая, что социально ответственное поведение всегда связано с затратами и не приносит компании никакой выгоды. В действительности социальный аудит и социально ответственная практика позволяют компаниям экономить деньги и создавать новые возможности увеличения прибыли. Наблюдения показывают, что компании, прошедшие социальный аудит, окупили его стоимость в 6-12 раз за период от шести месяцев

до трех лет. Важной причиной появления социального аудита является то, что за последнее столетие принципиально изменились и структура, и состав наемных работников. Уже давно ушел в историческое прошлое «пролетарий», которому «нечего было терять кроме цепей». Понятие «рабочая сила» также становится все более спорным, так как работодателя интересуют сегодня не столько физические возможности работника, сколько его высокая квалификация, способность участвовать в «интерпринерской» деятельности предприятия. Да и современный наемный работник не заинтересован в социальных конфликтах. Он, как и другие участники общей экономической деятельности предприятия, зависит прежде всего от его конкурентной способности. Если предприятие остается жизнеспособным в жесткой конкурентной борьбе, то собственник будет получать предпринимательскую прибыль и дивиденды, менеджмент – достойное вознаграждение, а рядовые работники сохранят свое рабочее место и получат заработную плату.

Таким образом, общий корпоративный интерес всех участников экономической деятельности предприятия является объективной основой для поиска и достижения консенсуса путем социального диалога социальных партнеров. Социальный аудит может и должен стать тем эффективным инструментом регулирования социальных отношений, который позволяет осуществить социальный диалог и достигнуть необходимого консенсуса. Вполне логично, что в то время, когда решающим фактором производства был финансовый капитал, в системе управления основное внимание уделялось минимизации финансовых рисков и финансовому аудиту. Но когда решающим фактором становятся человеческие ресурсы и «социальный капитал», то очевидно, что управление социально-трудовыми отношениями становится важнейшим фактором во всей системе менеджмента, и, конечно, значительно повышает роль социального аудита.

Среди других причин, вызывающих большое внимание к социальному аудиту, следует выделить и процесс глобализации социальных отношений. С одной стороны, происходит процесс интернационализации социальных процессов. Но с другой - деятельность транснациональных корпораций (ТНК) - одна из характерных черт современной глобализации – вызвала бурю протестов в рядах массовых организаций антиглобалистов. ТНК во многих странах мира, где расположены сотни их филиалов и дочерних фирм часто нарушают элементарные социальные и этические нормы: многие из них используют детский и принудительный труд, допускают дискриминацию женского труда, устанавливают недопустимо низкие уровни заработной платы, нарушают нормы охраны и безопасности труда, участвуют в коррупции властных структур стран, где находятся их предприятия и т.п.

В последнее время все громче звучат голоса, требующие «гендерного аудита». Это связано с тем, что даже в странах развитой рыночной экономики трудящиеся женщины часто являются объектами дискриминации в сфере трудовых отношений: при приеме на работу, в сфере оплаты труда и профессиональной карьеры.

Одной из особенностей социэкономии является значительно более широкий смысл понятия «социальные отношения», которые сегодня уже далеко уходят за рамки социально-трудовых отношений. Например, более «требовательными» стали отношения потребителя к производителям. В значительной степени это и породило необходимость «аудита качества». В сфере менеджмента качества выясняются следующие вопросы: как измеряется эффективность деятельности компании, система менеджмента, система реагирования на запросы потребителей, отношения с поставщиками и ритейлерами, уровень вовлеченности менеджеров разного уровня и сотрудников в менеджмент качества. Другие возможные вопросы: контроль за ингредиентами, распространение независимой экспертизы качества и сертификации, ответственность (обязательства соответствия) продукта, устойчивое развитие, процесс статистического контроля.

Социальными отношениями следует считать и деловые связи: между поставщиками, подрядчиками и производителями. В этих отношениях фигурируют не только финансовые аспекты, но и этические нормы добропорядочности, следование правилам здоровой конкуренции и т.п. Особое место стали занимать отношения предприятия с представителями власти и местной общественностью. Довольно распространенным видом становится «социально-экологический аудит».

Нельзя обойти молчанием и то обстоятельство, что становление социального аудита начало происходить в годы «холодной войны», когда конфронтующие системы должны были учитывать эволюцию социальных отношений в стране своего идеологического противника. Мощная советская пропагандистская машина активно распространяла среди зарубежных слушателей и читателей аргументы в пользу «реального социализма»: отсутствие массовой безработицы и острых социальных конфликтов, низкий уровень оплаты жилья и коммунальных услуг, бесплатное образование и здравоохранение и т.п. В определенной степени это сказывалось и на формировании концепции относительно социального аудита.

Таким образом, к концу XX века в странах развитой рыночной экономики сформировались концепция и практика социального аудита, который обрел существенное различие с финансовым аудитом.

В настоящее время сложилась весьма многообразная структура социального аудита, который в зависимости от сроков, характера, целей и др. параметров можно классифицировать следующим образом.

В зависимости от характера объектов управления социальный аудит проводится: в целом по стране (на уровне национального хозяйства); в отраслях; в регионах; на предприятии, в организациях.

По роли социального аудита в управлении социэкономическими процессами: внутренний социальный аудит, который является составной частью управленческого учета и обеспечивает аналитической информацией руководство предприятия, отрасли, региона, национального хозяйства; внешний социальный аудит, который проводится агентствами социального аудита, является составной частью социэкономической отчетности и обеспечивает соответст-

вующей информацией не только руководство предприятия, отрасли, региона, национального хозяйства, но и внешних пользователей, в первую очередь социальных партнеров.

По периодичности проведения социального аудита: перспективный социальный аудит, направленный на разработку прогнозов социального развития предприятия, отрасли, региона; оперативный социальный аудит, проводимый в определенные сроки; текущий социальный аудит, который проводится в период подведения итогов деятельности предприятия, отрасли, региона за тот или иной период.

По субъектам управления социальными процессами социальный аудит проводится: совместно руководством, профсоюзами, бизнес-сообществом; руководством предприятий, отраслей, регионов, национального хозяйства; профсоюзами на тех же уровнях; бизнес-сообществом, предпринимателями; агентствами социального аудита по поручению руководства, профсоюзов, бизнес-сообществ.

По содержанию и полноте изучаемых вопросов социальный аудит можно подразделить на: полный, в случае исследования всей социальноэкономической деятельности предприятия, отрасли, региона, национального хозяйства; локальный, когда исследование проводится только в отдельных подразделениях предприятия, на отдельных предприятиях отрасли, региона, отдельных регионов национального хозяйства; тематический, когда исследуются отдельные блоки социальноэкономической системы.

По функциональному содержанию выполняемых процедур социальный аудит можно подразделить на: социальный аудит соответствия, когда оценивается соответствие практических действий, реализуемых на объекте социального аудита, определенным эталонам – нормам, правилам, планам и предписаниям; социальный аудит эффективности – изучение не только достигнутых результатов, но и всего спектра процедур, посредством которого они были достигнуты; происходит оценка соответствия методов внутреннего управления объекта социального аудита его целям и возможности их совершенствования; социальный аудит стратегический – выявление степени согласования социальноэкономической политики с целями объекта социального аудита, его глобальной и социальной стратегиями, а также установление степени связи социальноэкономической политики со спецификой предприятия, отрасли, региона и внешними условиями. Социальный аудит может быть обязательный; добровольный.

## ГЛАВА 2. ХАРАКТЕРНЫЕ ЧЕРТЫ СОЦИАЛЬНОГО АУДИТА

### 2.1. Социальная ответственность – теоретическая основа социального аудита

Успешная реализация концепции социального аудита вряд ли возможна без осознания всеми сторонами социального взаимодействия высокой степени ответственности за результаты своей деятельности.

Социальная ответственность представляется как понятие в определенной степени синтетическое, интегральное, включающее в себя различные виды ответственности того или иного субъекта общественных отношений за социально значимые результаты своей деятельности. С этой точки зрения ответственность сторон социального взаимодействия - власти, бизнеса и профсоюзов - является в рамках современного рыночного общества столь же необходимым условием их успешного функционирования, как, скажем, институциональная оформленность всех субъектов такого взаимодействия или наличие необходимой правовой базы для их эффективного сотрудничества.

Следует различать социальную ответственность в широком и узком понимании смысла данной дефиниции. В первом случае речь идет об определенных требованиях, предъявляемых обществом к тем или иным социальным институтам, организациям, группам граждан или индивидам, а также об осознании ими своей социальной миссии и необходимости соответствовать этим требованиям. В узком же смысле под социальной ответственностью принято понимать то, как данные субъекты общественных отношений выполняют свои прямые обязанности по реализации конкретных мероприятий экономического, правового и организационного характера, направленных на удовлетворение насущных потребностей различных групп населения.

В формировании современного понимания социальной ответственности важную роль сыграл исторический фактор. На протяжении многих веков в мире господствовали главным образом конфронтационные, резко враждебные отношения между имущими и неимущими классами и слоями общества, между трудом и капиталом, между собственниками средств производства и теми, кто вынужден был продавать свой единственный товар - рабочую силу на рынке труда. Причем государство, как правило, занимало сторону собственников, отстаивая и защищая их интересы всей своей мощью. Однако наряду с тенденцией классового противоборства и противостояния в обществе всегда существовала и другая тенденция - к поиску согласия, баланса интересов и компромисса между классом собственников и наемных работников. К середине XX века идеи сотрудничества, социального партнерства и социальной ответственности не возобладали в большинстве развитых стран. Но воплотить их в жизнь в полной мере вряд ли бы удалось без формирования концепции ответственности каждой из сотрудничающих сторон. Необходимым условием реализации данной концепции является наличие гражданского общества, «в котором граждане реально наделены широкими демократическими правами, используют их и несут обя-

занности друг перед другом, перед обществом и государством». В свою очередь в гражданском обществе и государство, и бизнес-структуры, и неправительственные организации, к которым относятся и профсоюзы, отвечают за результаты своей деятельности перед гражданами и обществом в целом. В значительной мере реализовать данную концепцию позволяет социальный аудит, с помощью которого можно выявить реальные угрозы, потенциальные риски обострения социальных отношений, нарушения правовых норм в социально-трудовой сфере, а также несоответствие социальной ситуации научно обоснованным или мировым стандартам и этическим нормам. Таким образом, социальный аудит является важнейшим механизмом социального партнерства, в решающей степени способствующим повышению ответственности всех сторон партнерского взаимодействия.

Нельзя не отметить огромное значение для формирования социально-ответственного поведения правительств стран развитой рыночной экономики такого фактора, как появление в свое время на мировой арене Советского Союза. Во многом под воздействием именно этого обстоятельства в западноевропейских и других государствах стали закладываться основы той социальной политики, которая в период после Второй мировой войны дала впечатляющие результаты и позволила этим странам по социальным параметрам оставить позади СССР.

По мере развития трехстороннего сотрудничества на национальном уровне государственная власть в демократических странах начинала все активнее воздействовать на промышленную политику, бизнес, добиваясь обеспечения максимальной занятости, стимулировала экономический рост, стремилась создать условия для повышения жизненного уровня населения, его социального обеспечения, развивала системы здравоохранения, образования, социального страхования и т.п. Подобная политика получила название «встроенного либерализма». Однако уже к концу 1960-х годов политика «встроенного либерализма» стала давать сбои: назревал экономический кризис, свидетельством приближения которого был рост безработицы и инфляции, началось сокращение налоговых поступлений; чтобы избежать волнений населения, правительства ряда стран вынуждены были пойти на увеличение социальных расходов, что также ложилось дополнительным бременем на экономику. Наступала иная эпоха, характерной чертой которой становился отказ от вмешательства государства в экономическую и социальную сферы. На смену популярному многие годы кейнсианству пришла новая доктрина, существенно продвинувшая либеральные теории Адама Смита и Дэвида Риккардо, базировавшиеся на фетишизации принципов личной свободы и тотального рыночного регулирования. Эта доктрина получила название неолиберализма. В соответствии с ней государство освобождало себя от социальной ответственности перед гражданами, точнее, сводило ее к минимуму, перекладывая на плечи самих граждан практически всю заботу о своем существовании. Наиболее наглядно политика неолиберализма проявилась в конце 1970-х - начале 1980-х годов в Великобритании и США с приходом к власти в этих странах М.Тэтчер и Р.Рейгана. Похожую по-

зицию занимала и республиканская администрация Рональда Рейгана, когда в США начался период наступления на социальные завоевания трудящихся, что полностью соответствовало принципам неолиберализма. И в Великобритании, и в Соединенных Штатах, а затем и в ряде других стран государство, по сути, снимало с себя ответственность за социальное состояние граждан, обосновывая такой подход торжеством принципов «свободного рынка».

Можно сослаться и на другого выдающегося ученого - Джона К. Гэлбрейта, утверждавшего следующее: «Существует огромная область хозяйственной деятельности, в которой роль рыночных механизмов не подлежит сомнению и не должна оспариваться; но есть и не менее обширная, постоянно разрастающаяся по мере повышения уровня экономического благосостояния область, где услуги и функции государства или жестко необходимы, или представляются весьма целесообразными с социальной точки зрения». Более того, он пишет, что «без вмешательства государства современная экономика не может функционировать нормально и стабильно». Благодаря такому вмешательству в Западной Европе в послевоенный период сформировался особый тип государства - государство всеобщего благосостояния. По определению Энтони Гидденса, такое государство существует там, «где правительственные организации обеспечивают материальную поддержку людям, не способным содержать себя самостоятельно, - безработным, больным, инвалидам и престарелым», где каждый гражданин имеет право на определенный минимум экономического благополучия и безопасности, на социальное обеспечение, социальную защиту в случае безработицы, на определенный минимум заработной платы и т.д.

Таким образом, можно сделать вывод, что социальная ответственность государственной власти состоит, прежде всего, в создании эффективно функционирующей системы социальных гарантий для представителей различных групп и слоев общества, в обеспечении условий для свободного развития, максимального раскрытия творческого потенциала каждого индивида, в обеспечении личной безопасности граждан, поддержании здоровой среды их обитания. Не меньшее значение имеют обязанности государства и по отношению к бизнесу, неправительственным организациям, профсоюзам, другим структурам гражданского общества. Отслеживать соответствие всех этих условий необходимым требованиям и стандартам позволяют механизмы социального аудита, эффективно действующие в ряде стран с развитой рыночной экономикой, где на практике успешно реализуются идеи социального государства и гражданского общества.

Что касается социальной ответственности бизнеса, то в научном сообществе, как и в среде бизнесменов, имеются различные, порой прямо противоположные взгляды на эту проблему. Весьма популярна, например, крайне эгоистическая точка зрения, высказанная в свое время Милтоном Фридманом. В соответствии с ней социальная ответственность бизнеса состоит исключительно в том, чтобы любыми путями добиваться увеличения прибыли и тем самым способствовать процветанию акционеров. Согласно другому, также весьма распространенному мнению, корпорации обязаны вносить существенный вклад в по-

вышение общественного благосостояния. Но есть и третий подход, предполагающий нечто среднее между этими крайними позициями. Речь идет о так называемой «теории разумного эгоизма», в соответствии с которой социальная ответственность бизнеса проявляется в разумных тратах на социальные нужды, что хотя и отражается на текущей прибыли, зато в долгосрочной перспективе приносит существенные выгоды компании, т.к. способствует формированию благоприятного социального климата, ведет к росту производительности труда, повышает конкурентоспособность продукции, улучшает имидж компании в глазах партнеров и общественности, что в конечном счете ведет к увеличению прибыли. Эта идея гармоничного взаимодействия бизнеса со всем, что его окружает, находит свое практическое воплощение в концепции корпоративной социальной ответственности (КСО).

Корпоративная этика, с одной стороны, – это совокупность духовно-нравственных ценностей и этических норм, формирующих достаточно устойчивое корпоративное сознание, для которого характерно признание участниками хозяйственной деятельности определенной общности корпоративных интересов. С другой стороны, корпоративная этика является инструментом регулирования деловых и трудовых отношений в системе социального партнерства.

В первой половине XX века произошли важные изменения в положении и структуре рабочего класса промышленно развитых стран, когда они вынуждены были принять трудовые законодательства. Подписание коллективного договора носило характер достигнутого компромисса. Корпоративная этика начала формироваться на предприятии, но это была в основном деловая этика предпринимателей в отношениях с деловыми партнерами и потребителями, ориентированная в основном на внешнюю среду. Что же касается наемного работника, то для него основной этической нормой стала установка на то, что «клиент всегда прав». Социально-трудовые отношения в корпоративной этике предприятия занимали весьма скромное место. Этические нормы устанавливались «сверху» и сводились преимущественно к требованиям жесткой производственной дисциплины, беспрекословному подчинению начальству, поддержанию социального статуса работника в зависимости от того места, которое он занимает в многоступенчатой иерархической лестнице управления. Социальная ответственность предприятия особо возрастает в условиях социального государства, которое появилось во многих странах Европы после Второй мировой войны. Безусловно, полной социальной гармонии на предприятии не наступает. Она и невозможна, так как частные интересы каждой из групп, участвующих в хозяйственной деятельности предприятия, не идентичны.

В контексте социального предприятия корпоративная этика приобретает новые черты: по своему содержанию выходит далеко за рамки деловой этики и охватывает интересы наемных работников; социально-трудовые отношения становятся узловым звеном в системе корпоративной этики; она значительно более сложна, чем деловая этика хотя бы потому, что призвана учитывать неидентичные интересы различных социальных групп, участвующих в хозяйственной деятельности корпорации; формирует особый социальный климат во

внутренней среде корпорации: каждый ощущает свою сопричастность с корпоративной деятельностью, а корпорация проявляет заинтересованность в своих работниках; является органической частью системы социального партнерства, признающей равноправие профессионального союза трудящихся и его прерогативу на ведение переговоров по заключению коллективных договоров; ориентирована она на сопричастный стиль управления как более эффективную форму социального менеджмента; спускается не «сверху» в виде этических норм, единолично устанавливаемых работодателем, а должна стать результатом добровольного согласия всех участников корпорации, то есть быть отражением корпоративного мышления.

Корпоративная этика опирается на нравственные нормы, которые позволяют каждому ощущать себя личностью. В первую очередь они связаны с такими базовыми (материальными) потребностями наемного работника, как оплата квалифицированного труда не ниже доходов «средних слоев» населения; ответственность корпорации за определенную стабильность занятости и выплату соответствующей компенсации в случае вынужденного увольнения; недопущение неоправданного разрыва уровней доходов собственников, менеджеров и рядовых работников.

Отношение работника с корпорацией во многом определяется и этическими нормами более высокого порядка, в числе которых уважение человеческого достоинства независимо от социального статуса, занимаемого на иерархической лестнице предприятия; гарантии повышения квалификации и профессионального продвижения; свободное высказывание своих суждений о деятельности корпорации, в том числе и критического характера; сопричастность к подготовке и принятию решений, затрагивающих интересы работников; резкое осуждение таких явлений в системе трудовых отношений, как деление работников на «любимчиков» и «не любимчиков», доноительство, противопоставление одних групп работников другим; прозрачность финансовой деятельности корпорации, исключая любые формы теневых операций.

Стремясь описать контуры модели современной корпоративной этики, как и при разработке любой модели, основной акцент следует делать на поиск некоего идеала. Однако в реальной жизни нет ничего абсолютно совершенного. Это положение полностью относится и к корпоративной этике, которой присущи свои внутренние противоречия.

Как считает вице-президент одной из старейших датских фармацевтических фирм Novo Nordisk Лизе Кенге, «основное в корпоративной социальной ответственности – создание ситуации, при которой компания находится в гармонии как с ожиданиями своих сотрудников, так и с ожиданиями внешних контрагентов».

Именно социальный аудит позволяет осуществлять соответствующую диагностику фирмы, своевременно разрешать возникающие противоречия, не допускать роста напряженности, разбалансированности отношений в коллективе, что в конечном счете благотворно отражается на всей деятельности компании.

Исходя из сложившегося в социологии понятия социальной роли как совокупности требований, предъявляемых обществом к тому или иному социальному институту (или индивиду), а также рассматривая данное понятие в качестве конкретного способа деятельности в соответствии с этими требованиями, можно сформулировать социальное предназначение профсоюзов. В узком смысле оно состоит в том, чтобы используя имманентно присущие профсоюзам механизмы, формы и методы деятельности, осуществлять консолидированную защиту работников, прежде всего – членов профсоюзов, в их взаимоотношениях с работодателями и государством по поводу социально-трудовых отношений.

На практике эта функция защиты социально-трудовых интересов работников реализуется в рамках социального партнерства профсоюзов с властью и бизнес-сообществом путем осуществления коллективных переговоров, взаимных консультаций по различным вопросам, участия работников в управлении организацией, в разрешении трудовых споров.

На Западе, а также в Японии, особенно в послевоенный период, все шире стали внедряться различные формы участия наемных работников в решении задач, ранее входивших в компетенцию менеджмента. В начале 1990-х годов соглашения о сотрудничестве и партнерстве с отраслевым профсоюзом заключили крупнейшие сталелитейные фирмы Америки. Но дальше всех в этом плане, пожалуй, продвинулись в Германии. Там были приняты четыре блока законодательных норм, регулирующих участие представителей наемных работников и их профсоюзов в органах управления компаний и концернов. Эти блоки включали в себя закон 1976 года об участии в управлении; закон 1952 года о правовом режиме предприятий; закон об участии представителей наемных работников в наблюдательных советах и правлениях горнопромышленных и металлургических компаний от 21 мая 1951 года; а также закон 1956 года о внесении дополнений в горный закон об участии в управлении. Эти четыре предусмотренные законодательством системы являются ключевыми в том смысле, что они призваны гарантировать участие трудящихся в управлении организациями и в принятии решений их руководством. При этом на первом плане стоит участие работников в выборе состава руководства компании и текущем контроле за ее деятельностью, а также в формировании основных направлений политики, в первую очередь социальной, проводимой патронатом. Об уровне «продвинутости» германского законодательства может свидетельствовать, в частности, тот факт, что в соответствии с законом 1976 года в наблюдательных советах компаний предусматривается наличие равного числа представителей пайщиков (акционеров) и наемных работников. Однако подобное сотрудничество приветствовалось далеко не всеми.

## **2.2. Правовая основа социального аудита**

Социальный аудит как комплексный институт обследования социальной сферы предприятий не имеет конкретного закрепления в международных актах. Однако его можно отнести к объектам международно-правового регулирования.

ния, которые включаются в область защиты прав и свобод человека, поскольку одной из основных целей социального аудита является содействие в предотвращении социальных конфликтов, которые чаще всего происходят из-за нарушений социальных прав граждан.

Международные договоры и соглашения, как правило, содержат нормы рекомендательного или обязательного характера. Рекомендательные нормы предлагают государствам действовать соответствующим образом, учитывать определенные положения в своем национальном законодательстве. Нормы обязательного характера требуют строго придерживаться и соблюдать установленные ими правила под угрозой применения международных санкций. В то же время для принятия на себя обязательств государству требуется время на изменение законодательства, формирование новых правовых институтов, поэтому часто в начале по определенным вопросам сотрудничества (в том числе и в области обеспечения прав и свобод человека) заключаются международные соглашения рекомендательного характера, а затем договоры, обязывающие государства. Так, например, поступило международное сообщество в отношении обеспечения права ребенка. В 1959 году государства подписали Декларацию о правах ребенка, а спустя тридцать лет после имплементации большинства ее положений в национальное законодательство была принята Конвенция о правах ребенка. Следует помнить, что не все международные соглашения требуют в обязательном порядке ратификации, однако договоры в области защиты прав и свобод человека, подписанные государством, подлежат ратификации.

К универсальным международным договорам, регулирующим отдельные аспекты социального аудита, следует отнести Устав Организации Объединенных Наций 1945 г., Всеобщую декларацию прав человека 1948 г., Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г., Конвенцию о статусе беженцев 1951 г., Заключительный акт Сопредседания по безопасности и сотрудничеству в Европе 1975 г. и др.

Устав ООН является не только документом исторического значения, но и соглашением, определяющим основные принципы в деятельности государств по обеспечению прав и свобод человека. В его Преамбуле закрепляется Положение о том, что государства должны «... утвердить веру в основные права человека, в достоинство и ценность человеческой личности, в равноправие мужчин и женщин и в равенство прав больших и малых наций ... и содействовать социальному прогрессу и улучшению условий жизни...». Отсюда можно предположить, что в этих целях государства могут использовать социальный аудит как один из государственных механизмов (несмотря на то, что он может осуществляться в рамках коммерческой деятельности), обеспечивающий содействие в выполнении поставленных в данном международном акте задач.

Большинство важнейших международных соглашений о правах и свободах человека разработано в рамках Организации Объединенных Наций, включающей в свой состав на 1 января 2007 года 190 государств. Эти международные договоры составляют юридическую базу международно-правовой защиты каждого в отдельности и человеческой цивилизации в целом. Одним из способов такой

защиты может выступать социальный аудит. В Уставе ООН находит свое отражение принцип, по которому политические, гражданские, экономические, социальные и культурные права являются неотчуждаемым атрибутом каждого человека, каждой личности, независимо от расы, цвета кожи, пола, языка, вероисповедания, социального происхождения или имущественного положения.

Построение правового государства невозможно без эффективной защиты основных прав и свобод человека, ибо само понятие правового государства означает главенство закона, одинаково обязательного для всех, приоритет международного права над внутринациональным законодательством и верховенство общечеловеческих ценностей над всеми другими. Оценка и обследование социальной сферы в рамках проведения социального аудита одновременно будет способствовать соблюдению и обеспечению выполнения этих принципов.

Особое значение в области обеспечения прав человека имеет Всеобщая декларация прав человека 1948 года. Одной из задач, поставленной в декларации, является содействие уважению прав и свобод и обеспечению, путем национальных и международных мероприятий, всеобщего и эффективного их признания. Отсюда можно сделать вывод о том, что вопросы обеспечения прав человека могут входить в сферу действия специальных установленных государством мероприятий, к числу которых можно отнести социальный аудит.

Согласно Всеобщей декларации прав человека к основным социальным правам отнесены право на социальное обеспечение (определенное в соответствии с экономическими возможностями и ресурсами государства); право на труд, свободный выбор работы, справедливые и благоприятные условия труда и защиту от безработицы; право на равную оплату труда за равный труд; право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное существование человека и его семьи; право создавать профессиональные союзы и входить в них для защиты своих интересов; право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего времени и на оплачиваемый периодический отпуск и другие.

Впервые в международном соглашении было установлено, что каждый человек имеет право на такой жизненный уровень, включая пищу, одежду, жилище, медицинский уход и необходимое социальное обслуживание, который необходим для поддержания здоровья и благосостояния. Данное положение является одним из предметов постоянного внимания со стороны международного сообщества. Обследование уровня жизни граждан в государстве может осуществляться в рамках проведения социального аудита.

Ряд положений Всеобщей декларации прав человека, касающихся обеспечения социальных прав конкретизированы в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах от 19 декабря 1966 года. Так, право каждого на справедливые и благоприятные условия труда включает в себя вознаграждение, обеспечивающее справедливую и равную заработную плату; условия, отвечающие требованиям безопасности и гигиены; одинаковую возможность продвижения в работе исключительно на основании трудового стажа и квалификации; отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени,

оплачиваемый периодический отпуск и вознаграждение за работу в праздничные дни. Признание права каждого человека на достаточный жизненный уровень для него и членов его семьи должно сопровождаться принятием необходимых мер государством для обеспечения осуществления этого права. К таким мерам можно отнести не только меры экономического или иного характера, применяемые государством, но и использование независимых (общественных) форм воздействия на соблюдение права на достаточный жизненный уровень, к числу которых относится и социальный аудит. Фактически в пакте закреплялись не просто права человека, а отдельные международные стандарты прав, которые затем применялись для определения их соответствия и соблюдения в государствах.

Международно-правовой основой социального аудита являются положения Заключительного акта Хельсинского Сопровождающего Соглашения по безопасности и сотрудничеству в Европе 1 августа 1975 года. В нем обеспечение прав и свобод человека закреплялось как основной принцип международного права, а государства-участники обязывались привести национальное законодательство в соответствие с международными нормами, в том числе в области прав человека. Одновременно указывалось на необходимость пересмотра старых и выработки новых законов, отвечающих самым высоким международным стандартам с точки зрения обеспечения прав личности. В Заключительном акте также говорится о разработке новых путей и средств, соответствующих цели обеспечения прав личности, и создания лучших условий жизни. Установление на уровне закона принципов регулирования и сферу действия такого нового механизма обеспечения социально-экономических прав, как социальный аудит, будет способствовать выполнению этого требования.

На социальный аудит распространяются отдельные положения и других международных соглашений, таких как Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 г., Конвенция о правах ребенка 1989 г., Конвенция ООН о защите прав трудящихся-мигрантов и членов их семей 1990 г.

Особая роль в обеспечении социально-трудовых прав отводится конвенциям и рекомендациям Международной организации труда, занимающейся разработкой нормативных положений, которые не только регулируют трудовые отношения, но и защищают права работников. Так, Конвенцией № 100 от 29 июня 1951 года «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» закреплено, что при установлении ставок вознаграждения будут предприняты меры к объективной оценке различных обязанностей на основе выполняемой работы. Специалисты социального аудита могут быть привлечены к такой оценке. В проведении обследования социальной сферы предприятий в рамках социального аудита следует учитывать и вопросы охраны заработной платы, закрепленные в Конвенции МОТ № 95 1949 года. В ней, в частности, сказано о регулярном характере выплаты заработной платы, о запрете на принуждение работников к пользованию магазинами, существующими на предприятии, а вычеты из заработной платы должны производиться при соблюдении условий и в размерах, определяемым законодательством или установлен-

ными коллективными договорами или арбитражными решениями. Все эти вопросы могут быть объектом исследования при проведении социального аудита на предприятиях и организациях. Уникальная особенность МОТ состоит в том, что вся ее деятельность основана на принципах трипартизма: в работе ее органов принимают участие представители трех сторон стран-членов (представители правительств, организаций работников и объединений работодателей), и принимаемые решения и документы МОТ требуют согласия всех трех сторон социального диалога. По состоянию на 1 апреля 2008 г. МОТ приняла 188 Конвенций и 198 Рекомендаций, из которых наша страна ратифицировала 62 Конвенции МОТ (в СССР было ратифицировано 50 Конвенций, Российская Федерация ратифицировала 12 Конвенций), в том числе Конвенция 1947 года об инспекции труда (Конвенцию № 81), Конвенция 1978 года о регулировании вопросов труда (Конвенцию № 150), Конвенция 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде (Конвенцию № 155) (ратифицированы Федеральным законом от 11 апреля 1998 года № 58-ФЗ), Конвенция о технике безопасности и гигиене труда на портовых работах (Конвенция № 152) (ратифицирована Федеральным законом от 26 апреля 2004 года № 28-ФЗ), Конвенция 1986 года об охране труда при использовании асбеста (Конвенция № 162) (ратифицирована Федеральным законом от 8 апреля 2000 г. № 50-ФЗ), Конвенция 1987 года о социально-бытовом обслуживании моряков в море и порту (Конвенция № 163) (ратифицирована Федеральным законом от 3 июля 2006 г. № 95-ФЗ).

Среди недавних важных достижений – разработка Глобальной стратегии по охране труда, которая содержит основные направления деятельности МОТ и ее трехсторонних партнеров на ближайшие годы, принятие в июне 2006 года новой важной Конвенции № 187 и соответствующей Рекомендации № 197 о наилучших организационных формах реализации управления охраной труда на национальном уровне. Принятие этой Конвенции (и Рекомендации) готовилось несколько лет, и роль ее для будущего развития работ по охране труда во всем мире (по крайней мере, на ближайшее десятилетие) трудно переоценить. Новые документы опираются на мировую практику и богатый исторический опыт МОТ в деле разработки нормативных документов по охране труда универсального характера.

Большое значение в сфере регулирования социального аудита принадлежит региональным соглашениям в сфере прав и свобод человека, особенно заключаемых в рамках европейских организаций – Совета Европы и Европейского союза. К основополагающим актам Совета Европы в этой области следует отнести Европейскую конвенцию о защите прав человека и основных свобод 1950 г. и Европейскую социальную хартию 1961 г.

Европейская конвенция о правах человека наряду с основными политическими и гражданскими правами закрепила и некоторые общие социальные права. Так, в соответствии со ст. 4 Европейской конвенции никто не должен привлекаться к принудительному или обязательному труду, а ст. 11 гласит, что каждый человек имеет право на свободу мирных собраний и свободу ассоциаций, вклю-

чая право создавать профсоюзы и вступать в них для защиты своих интересов. При этом закрепляется принцип недопустимости вмешательства государства в осуществление этих и иных прав, за исключением случаев, предусмотренных законом, и в интересах национальной безопасности, общественного порядка, охраны здоровья и нравственности или защиты прав и свобод других лиц.

Особенностью Европейской конвенции о правах человека является то, что права, закрепленные в ней, обеспечиваются защитой специального судебного органа Европейского суда по правам человека, решения которого основаны на прецедентном праве и являются обязательными для исполнения. При оценке тех или иных ситуаций в рамках проведения социального аудита необходимо использовать прецедентные решения Европейского суда либо при отсутствии подобных решений давать рекомендации (консультации) для обращения граждан за судебной защитой. В частности, при осуществлении права на свободу ассоциаций и права вступать в них для защиты своих интересов могут быть допущены нарушения, подобные нарушениям, установленным Судом при рассмотрении дела Янг, Джеймс и Уэбстер против Великобритании. Заявители высказали претензию в отношении того, что заключенное соглашение между компанией «British Rail» и профсоюзами железнодорожников, обуславливающее предоставление работы только членам этих профсоюзов, является формой принудительного вступления в них. Европейский суд по правам человека согласился с этой точкой зрения и высказал в своем решении мнение о том, что нельзя вынуждать работников вступать в профсоюз для того, чтобы избежать увольнения с работы.

Европейская социальная хартия, на положения которой необходимо ориентироваться при обследовании социальной среды предприятия (организации) при проведении социального аудита, в большей степени обеспечивает защиту социальных прав граждан. К основным социальным правам этим соглашением отнесены право на труд; право на объединение; право на заключение коллективных договоров; право на социальное обеспечение; право на социальную и медицинскую помощь; право семьи на социальную, правовую и экономическую защиту; право трудящихся-мигрантов и их семей на защиту и помощь. Провозглашение этих прав сопровождалось закреплением основных критериев их соблюдения, что явилось основой для разработки международных стандартов социально-трудовых прав человека. Европейская социальная хартия является одним из наиболее важных документов Совета Европы в сфере обеспечения прав человека, составляющих наряду с Европейской конвенцией о защите прав человека и основных свобод (ратифицирована Российской Федерацией в 1998 году) единый механизм защиты прав человека в Европе.

Подписание РФ 14 сентября 2000 года Европейской социальной хартии и создание в 2001 году Межведомственной комиссии РФ по подготовке к ее ратификации наглядно продемонстрировали приверженность нашей страны общепризнанным принципам международного права.

За последние годы усилилось влияние на развитие и направление деятельности социального аудита со стороны Европейского союза (ЕС). Нормы

тивные правовые акты ЕС, издаваемые в форме регламентов, директив или решений, регулируют многие вопросы, которые соприкасаются со сферой действия и применения социального аудита. Одной из основных целей Европейского союза является содействие «... достижению высокого уровня занятости и социальной защиты, равноправию мужчин и женщин... повышению жизненного уровня и качества жизни» (ст. 2 Договора о ЕС). В социальной сфере Европейское сообщество и государства-члены должны поддерживать и развивать совместные действия по следующим направлениям: улучшение производственной среды работающих, условий труда, информирование и консультирование трудящихся, интеграция лиц, исключенных из рынка труда, равенства мужчин и женщин в отношении возможностей на рынке труда. При этом приоритетными областями являются социальное обеспечение и социальная защита работников; защита работников после прекращения действия трудовых контрактов с ними; представительство и коллективная защита интересов работников и предпринимателей; борьба с обездоленностью; модернизация систем социальной защиты.

С целью укрепления социальной солидарности, повышения заинтересованности работников в делах предприятий большинство западноевропейских стран приняли законодательные акты, предусматривающие создание рабочих (производственных) советов и иных форм участия трудящихся в управлении предприятием и доходов от его деятельности. За последние годы в рамках Европейского союза неоднократно поднимался вопрос о социальной ответственности бизнеса. Данный вопрос является составной частью проблемы организации социального партнерства в странах ЕС. Результатами неоднократного осуждения этой проблемы стало совместное решение представителей Сообщества, европейских ассоциаций профессиональных и предпринимательских союзов о необходимости заключения коллективного соглашения по социально-трудовым вопросам, а также учреждение Трехстороннего социального саммита по росту и занятости. Все это дало дополнительный импульс к более широкому использованию социального аудита и его активного участия в решении социальных проблем.

Таким образом, несмотря на отсутствие конкретных международных соглашений, регулирующих социальный аудит, он является составной частью общей сферы защиты прав и свобод человека. Отсюда на него распространяют свое действие практически все международные соглашения, закрепляющие основные социально-экономические права. В то же время на развитие социального аудита как новой формы (механизма) обеспечения прав человека непосредственно указывается в ряде универсальных международных договорах, при этом данная форма должна найти свое закрепление в национальном законодательстве.

### **2.3. Формирование правовой основы социального государства**

Правовой основой социального государства является совокупность внутригосударственных и международных правовых актов, провозглашающих и гарантирующих социально-экономические права личности, важнейшими из кото-

рых сегодня признаны Всеобщая декларация прав человека (1948 г.), Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, (1966 г.), Международный пакт о гражданских и политических правах (1966 г.), Европейская социальная хартия и др. Они закрепляют социальные стандарты, обязывают государство обеспечивать приемлемый социальный жизненный стандарт, хотя есть и ограничения. В социальном государстве нормативно-правовые акты закрепляют социальные стандарты, соблюдение их – конституционная обязанность государства. В Конституции РФ (1993 г.), кодексах, законах, подзаконных актах устанавливаются минимальные критерии в области оплаты труда, пенсионного обеспечения, образования и т.д. Россия подписала и международные пакты о правах человека.

В соответствии с Конституцией Российской Федерации (Основным законом) разрабатываются федеральные законы, утверждаются Государственной Думой, Советом Федерации и Президентом; они действуют на всей территории РФ, региональные законы не могут противоречить им, отменять федеральные законы. Механизм правового регулирования в социальном государстве включает в себя и контроль за соблюдением законов на всех уровнях.

Созданы правовые основы регулирования рыночных реформ, нацеленных на решение социальных проблем, нормативно-правовая база и правовой механизм реализации юридических норм, регулирующих экономическую деятельность: отношения между хозяйствующими субъектами и органами государственной власти и местного самоуправления, с банками, с учреждениями по валютному регулированию и контролю, с партнерами по экономической деятельности.

Региональная социальная политика в Российской Федерации представляет комплекс мер, вырабатываемых федеральными и региональными органами власти. Пример реализации региональной социальной политики – концепция реализации приоритетного национального проекта «Доступное и комфортное жилье – гражданам России (2009 – 2012 годы)». Федеральные и региональные органы власти совместно решают проблемы граждан в субъектах РФ. Параллельно в ходе реализации приоритетных национальных проектов в сфере социальной политики идет процесс разграничения функций, полномочий органов государственного (федерального, регионального) и муниципального управления в областях здравоохранения, образования, культуры, занятости. Центр отказывается от части своих прав, многие функции управления социальным развитием переданы в регионы (Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» от 04.07.2003 года и Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием разграничения полномочий» 06.12.2006 г.).

Социальное законодательство постоянно совершенствуется в современной России, отражая изменения в экономике, политической, духовной сферах, социальной структуре под влиянием внутренних и внешних факторов. За прошедшие годы оформилась рыночная многоукладная экономика, стабилизиро-

вался потребительский рынок, ликвидирован товарный дефицит, сложилась новая социальная структура и т.д.

Вместе с тем заметны существенные различия между регионами в вопросах социального и экономического развития и уровня жизни, сохраняется дефицитность бюджетов ряда субъектов РФ, существуют проблемы у территорий с особо сложными условиями хозяйствования и трудноадаптируемой к рыночным механизмам структурой экономики (например, крайний Север) и др. Центр должен взять на себя разработку и реализацию целей и задач государственной социальной политики; норм поведения государственных органов по отношению к социальным проблемам граждан; механизмов обеспечения социальных гарантий.

В регионах же должны вырабатываться концепции, составленные на основе программы развития региона, города и населенных пунктов. Формирование социальной политики на уровне региона – новое явление в России. Управление социальной сферой осуществляют министерства и ведомства социальной направленности в Центре, и подобные министерства, комитеты, департаменты на региональном уровне, управления и отделы в органах местного самоуправления.

В сложных условиях становления в России социального государства в последнее десятилетие определены были приоритеты в социальной политике, приняты и реализуются ряд национальных проектов. Социальное государство характеризуется развитием социального партнерства. Существуют классификации моделей социального партнерства по методам сотрудничества, по критериям политической ориентации, по степени и форме участия работников в управлении и т.д.

По критерию степени и форме участия работников в управлении предприятием выделяют следующие модели социального партнерства: представительскую, прямой представительской демократии, плюралистическую. В представительской модели работники участвуют в управлении на принципах представительства. Плюралистическая модель характеризуется опосредованным участием работников в управлении. Ни в одной стране названные модели социального партнерства не представлены в чистом виде. Современная модель социального государства построена по принципу социального партнерства. Государство выступает посредником между социальными группами с целью установления социального взаимодействия гармоничного типа (исходит из теории Дж. М. Кейнса).

Человеческий потенциал рассматривают как человеческий капитал. П. Бурдье ввел понятие «социальный капитал». Он определял экономический, культурный, социальный и человеческий капиталы как символические, утверждая, что их распределение в пространстве формирует поведение людей. Социальный капитал устанавливает взаимные ожидания и дифференцирует социальные группы в соответствии с рынками капиталов и субкультурами. Социальный и человеческий капитал связаны между собой. Социальный капитал выполняет солидаризирующую функцию в обществе. А уровень солидарности формирует положительное восприятие социальных расходов налогоплательщиками. Объем

социального капитала измеряется по двум показателям: индексу доверия и количеству общественных организаций и членов объединений.

В России система социального партнерства начала формироваться в ходе кризиса начала 1990-х г. В 1991 г. был создан Указ Президента РФ «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)». Создана правовая основа системы социального партнерства. Принципы социального партнерства: равноправие сторон; уважение и учет интересов сторон; содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе; добровольность принятия на себя сторонами обязательств; реальность обязательств; контроль за соблюдением договоров; ответственность сторон за невыполнение и др. Социальное партнерство осуществляется на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом, территориальном, локальном уровнях. Практика социального партнерства осуществляется в формах коллективных переговоров и заключения договоров; взаимных консультаций по вопросам регулирования трудовых отношений; участия работников в управлении организацией, в разрешении трудовых споров. Законодательно определены представители работников в социальном партнерстве: профсоюзы или иные представители, избираемые работниками. В системе социального партнерства важную роль играют комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, которые создаются на равноправной основе по решению сторон, и наделяются полномочиями. Важной функцией системы социального партнерства в России является ведение коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора. Российская трехсторонняя комиссия (РТК) по регулированию социально-трудовых отношений регулирует их на федеральном уровне, действует на основе закона РФ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» (1999 г.).

Концепция социального аудита зародилась в 40-х гг. XX в. (профессор экономики Стенфордской школы бизнеса Теодор Ж. Кренс, Х.Р. Боуэн, Ж. Умбл и др.). Начали регулярно проводить социальные рейтинги в США, выясняли и оценивали отношения частного бизнеса с персоналом, профсоюзами, с местным сообществом и местной властью. Рождение социального аудита связано, с одной стороны, с осознанием частным бизнесом, что положительный социальный имидж предприятия повышает его конкурентоспособность, с другой – с давлением общества на бизнес.

В США, например, в 1977 г. конгресс принял Закон о реинвестициях в местном сообществе, в соответствии с которым банкам рекомендовалось добровольно инвестировать средства в социальную инфраструктуру, т.е. заниматься благотворительностью, что делало их более конкурентоспособными для вкладчиков. Во Франции после кризиса 1960-х гг. принят закон, обязывающий предприятия предоставлять ежегодный социальный отчет.

На законодательном уровне запрашивается нефинансовая информация в Дании (с 1995 г.), Швеции, Норвегии, Голландии, Франции (с 2002 г.), Великобритании и др. В 2001 г. Европейская комиссия приняла «Зеленую книгу о корпоративной социальной ответственности». Законы не требуют отчета в жесткой форме,

регулирование не носит силового характера. Они лишь запрашивают информацию, чтобы вовремя определять слабые места в системе социальной защиты, заранее предотвращать возможные кризисы. Но не всегда бизнес согласен давать нефинансовую отчетность, «социальные отчеты» внешней аудитории.

Наибольшее распространение нефинансовая отчетность получила в Европе (Великобритания) и Северной Америке (Канада). До конца 1990-х гг. социальные отчеты все-таки были редки. Не было международных стандартов по их подготовке. Эксперты признали перспективной комплексную оценку экологических и социальных программ корпораций. Параллельно формировались социальные стандарты.

Социальный аудит становится инструментом регулирования социальных отношений, позволяет достигать диалога и консенсуса в условиях, когда человеческие ресурсы и «социальный капитал» становятся одним из решающих факторов производства. Большое внимание к социальному аудиту объясняется, таким образом, внешними и внутренними факторами, особенностями современного этапа развития производства, общества, процессом глобализации социальных отношений. Сегодня общество осознает необходимость гендерного аудита, аудита качества, социально-экологического аудита и т.д. Практика социального аудита различается по характеру объектов управления, по роли социального аудита в управлении социально-экономическими процессами, по периодичности, по содержанию и полноте изучаемых вопросов и т.д. Формируется правовая база социального аудита, разрабатываются международные и отраслевые стандарты социальной ответственности, есть рынок социального аудита, готовятся специалисты, происходит Организационная институционализация системы социального аудита (агентства, институты, в Париже есть Международный институт социального аудита).

Пока нет единства в понимании социального аудита, существуют разные определения. В широком смысле слова «социальный аудит» – это анализ эффективности социальных программ компании и проверка их соответствия выбранным стандартам, способ поиска и нахождения баланса между экономическими и социальными функциями предприятия, между индивидуальными, групповыми и корпоративными интересами.

В мире социальный аудит прошел путь от рейтингов к социальным отчетам, а потом стандартам (социальной сертификации). Социальный аудит не ограничивается рамками социально-трудовых отношений, а связан с процессом воспроизводства человеческих ресурсов. Он носит добровольный характер, но при этом учитываются социальные стандарты, на которые опирается аудиторское обследование. Объектом обследований чаще всего являются отношения, связанные с управлением персонала, охраной труда, защитой окружающей среды. Для западной модели социального аудита характерен прагматичный подход – стремление выяснить, в чем состоят угрозы напряженности социальных отношений в данный момент. Аудиторы дают объективную картину, но не рекомендации.

Социальный аудит сегодня носит глобальный характер, имеет универсальные черты и свои особенности. Так, социальный аудит в США носит более прагматичный характер. Во Франции главным является стремление управлять социальными рисками, избежать острых социальных конфликтов, в ФРГ социальный аудит больше увязывается с концепцией социального рыночного хозяйства и сравнением трудящихся в управлении.

После распада СССР в основу государственной политики России были положены неолиберальные идеи, уже дискредитировавшие себя к тому времени во многих странах. Россия избрала курс «шоковой терапии» в соответствии с рекомендациями экономистов Чикагской школы (Милтон Фридман и др.), базирующимися на монетарной теории. Россия сняла с себя всякую социальную ответственность за последствия реформ, но в Конституции 1993 г. провозглашалась социальным государством – демократическим, правовым, осуществляющим сильную социальную политику и развивающим социально-ориентированную экономику. Это предусматривало наличие таких важнейших принципов, как экономическая свобода, признание прав бизнеса и работников, равноправные партнерские отношения; регулирующая роль рынка в сочетании с участием государства; ответственность власти за выработку и соблюдение «правил игры» всеми субъектами общественных отношений; солидарность членов общества; высокий уровень социальной защиты и страхования; социальная справедливость; участие работников в управлении государством, на производстве и т.д. Россия должна была стать «социально ответственным государством». Это отражено в Концепции социального государства Российской Федерации, где определено, за что несет ответственность государство, за что – органы власти субъектов Российской Федерации.

В новой России господствовала олигархическая идеология, социальную ответственность бизнеса сводили к уходу от уплаты налогов. С 2000-х годов стали зарождаться принципы корпоративной социальной организации (КСО). Частный бизнес стал поддерживать социальную инфраструктуру, социальную сферу вообще. Права и обязанности профсоюзов, закрепленные в соответствующих законах Российской Федерации, дают им законные основания участвовать в социальном аудите.

За последние годы произошли положительные изменения в социальной сфере России, но борьба с бедностью остается. Заметна еще большая социальная дифференциация в обществе. В России впервые четко определены стратегические цели социально-экономического развития до 2020 года, главной является формирование современной социальной среды, которая работает на улучшение здоровья человека, образования, условий труда, повышения его доходов и личной конкурентоспособности. Переход на инновационный путь развития тоже зависит от человека. Социальные ориентиры в программе четко определены: рост производственного труда в 4 раза, сокращение дифференциации доходов между слоями населения, повышение удельного веса средних слоев, достижение продолжительности жизни до 75 лет и др. Задача выхода России в первую пятерку лидирующих стран не может быть решена без инновационных

технологий, под которыми понимается не только техническое перевооружение экономики, но и новые способы и методы социальной политики, одним из которых видят социальный аудит. Задача общественного аудита решений и действий власти в области социальной политики была поставлена Президентом Российской Федерации В.В. Путиным в феврале 2008 г.

В отличие от западной модели социального аудита российская опирается на теорию социэкономии и концепцию социального партнерства в условиях социального государства. Технология социального аудита не может обойтись без социальных стандартов, которые могут быть международными, национальными, государственными, отраслевыми и т.д. Но любая модель опирается на отечественную систему стандартов.

Особенность российской модели социального аудита – ее добровольный характер, открытость результатов. Отличается она и организационно. На федеральном уровне систему социального аудита возглавляет национальный комитет по социальному аудиту как коллегиальный орган основных социальных партнеров, которому даны функции государственного уполномоченного органа, ответственного за утверждение государственных минимальных стандартов и проведения лицензирования аудиторской деятельности. Российскую модель социального государства отличает ее стратегическая направленность.

## **ГЛАВА 3. СОЦИАЛЬНЫЙ АУДИТ В РОССИИ**

### **3.1. Формирование российской модели социального аудита**

Социальный аудит (СА) стал одним из глобальных явлений в современной системе социальных отношений. Уже в конце XX века он отделился от других форм аудита, в частности, от управленческого и финансового, став не только теорией, но и признанной практикой в системе регулирования человеческих ресурсов.

Социальный аудит – инструмент регулирования социоэкономических отношений посредством добровольного социального диалога всех сторон, заинтересованных в достижении социального консенсуса. Суть социального аудита сводится к диагностике причин, возникающих на предприятии, в отрасли или в регионе проблем, оценке их важности и возможностей разрешения, формулированию конкретных рекомендаций для заинтересованных сторон. Социальный аудит – анализ факторов социальных рисков и выработка предложений по снижению их воздействия. Таким образом, социальный аудит ставит целью оценить результаты работы по реализации планов, соглашений и договоров, направленных на повышение эффективности трудовой деятельности, снижения текучести кадров, повышения удовлетворенности условиями труда и социальной жизнью работников и т.п.

В настоящее время социальный аудит является одним из механизмов системы руководства и управления, а также способом мониторинга, предназначен-

ным для наблюдения за сферой социоэкономических отношений. Социоэкономические отношения – совокупность отношений в обществе на той стадии его развития, когда социальный фактор становится решающим условием воспроизводства человеческих ресурсов, имеющим своей целью устойчивое и долговременное развитие.

Объектом социального аудита являются социоэкономические отношения в контексте разработки, принятия и реализации трех- и двусторонних соглашений и коллективных договоров, планов и программ социального развития, действующих на всех уровнях системы социального партнерства и управления социально-экономической сферой.

Предметом социального аудита является достоверная и объективная социоэкономическая информация, поступающая со всех уровней обследования социоэкономических отношений через анализ существующей нормативно-правовой документации (законы, указы, соглашения, договоры, приказы, положения, инструкции), а также через полевые исследования, опросы, интервью, мониторинг, статистические данные. В условиях, когда человеческие ресурсы становятся объективным и решающим фактором хозяйственной деятельности, главной и универсальной целью социального аудита является повышение эффективности управления социальными отношениями, методами социального диалога на основе независимого и объективного аудиторского обследования социоэкономических отношений. Поскольку социальный аудит имеет комплексный и многосторонний характер, инициаторами и заказчиками его проведения могут выступать практически все участники социоэкономических отношений.

Для корпоративного уровня характерны следующие конкретные цели и факторы, их определяющие: угроза социальных конфликтов побуждает частный бизнес использовать социальный аудит как инструмент минимизации социальных рисков и максимизации прибыли; эволюция деловых отношений между поставщиками, производителями и потребителями, появление стейкхолдеров значительно повышают заинтересованность деловых партнеров в непредвзятой информации о социальном климате на предприятии, с которым они сотрудничают; новые условия конкурентной среды заставляют частный бизнес первостепенное внимание обращать на качество продукции, на ее инновационный характер, соблюдение определенных стандартов, формирование своего социального имиджа и экологическую безопасность. В этих условиях появились такие цели аудиторского обследования, как корпоративная социальная ответственность, качество продукта, защита окружающей среды и др.; коренные изменения, произошедшие во внутренней среде корпорации, существенно модифицируют отношения внутри корпорации: между акционерами, членами совета директоров, правления, топ-менеджерами и рядовыми наемными работниками. Одной из целей социального аудита становится поиск баланса между экономическими и социальными функциями предприятия, между индивидуальными, групповыми и корпоративными интересами. Иными словами, в современных условиях корпорация может выступать как некая социальная общность, объединенная общим корпоративным интересом и способствующая реализации ин-

дивидуальных интересов каждого участника корпоративной деятельности; когда современный бизнес переходит от тактики сиюминутной выгоды к стратегии минимизации рисков, целью организации становится использование социального аудита как эффективного инструмента стабильного управления человеческими ресурсами.

На макроуровне, с появлением более зрелых рыночных отношений, когда человеческие ресурсы становятся решающим фактором производства, неизбежно повышается социальная ответственность государства и бизнеса. На смену теории классовых антагонизмов приходит Концепция социального партнерства, при котором социальный консенсус достигается в результате добровольного и равноправного социального диалога между сторонами социально-трудовых отношений.

На микроуровне, в результате принципиальных изменений, происшедших в конкурентной среде и в соотношении «жестких» и «мягких» факторов конкуренции, социальная функция предприятия во все большей степени оказывает влияние на эффективность экономической деятельности (получение прибыли). Успех предприятия сегодня зависит не столько от ценового фактора, сколько от качества продукта, его инновационного характера, сервисного обслуживания, социального имиджа предприятия, то есть тех факторов, которые преимущественно связаны с человеческим фактором, социальным климатом и проблемами социального управления человеческими ресурсами. Вполне закономерно, что социальные расходы становятся весомой статьёй издержек производства современных предприятий с одновременным усилением роли социальной ответственности бизнеса. Достижение конкурентоспособности становится основной стратегической целью предприятия и, в то же время, является общим корпоративным интересом участников его экономической деятельности.

Таким образом, общий корпоративный интерес всех участников экономической деятельности предприятия является объективной основой для поиска и достижения консенсуса путем социального диалога социальных партнеров. Социальный аудит может и должен оказать им помощь в анализе состояния и путей совершенствования, позволяющих осуществить конструктивный социальный диалог и достигнуть необходимого консенсуса. Вполне логично, что на этапе становления и последующего развития предприятия, когда решающим фактором производства был капитал, в системе управления основное внимание уделялось минимизации финансовых рисков и финансовому аудиту. Но, когда решающим фактором становятся человеческие ресурсы и социальный капитал, то очевидно, что управление социоэкономическими отношениями становится важнейшим фактором во всей системе управления, что требует значительного повышения роли и значения социального аудита.

Практика показывает, что сегодня социальный аудит может быть внутренним и внешним, носить отраслевой, корпоративный, региональный или местный характер. Социальный аудит может отличаться масштабами (быть частичным, выборочным, развернутым, полным) и носить временной (краткосрочный, разовый, долгосрочный, периодический, непрерывный) характер. Он мо-

жет использоваться как важный инструмент оперативного, тактического и стратегического менеджмента.

В настоящее время социальный аудит превратился в довольно устойчивую систему, с присущими ей характерными чертами, процедурами, технологиями, а также со своими специфическими проблемами и методами их решения и анализа нефинансовой отчетности.

Социальный аудит понимается как процедура диагностирования социальноэкономических отношений, мониторинга состояния и хода реализации коллективных договоров и соглашений, планов и программ социального развития на предприятии. Как правило, социальное обследование становится желаемым или необходимым, если на предприятии ухудшается социальный климат.

Чаще всего социальный аудит используется в оперативном или тактическом менеджменте, то есть к нему прибегают тогда, когда произошел острый социальный конфликт на предприятии или когда становится очевидным, что создаются условия для обострения социальных отношений и возникает необходимость выяснить причины ухудшения социального климата и наметить пути решения социальной напряженности.

Существуют разные подходы к использованию социального аудита. Прагматический подход, например, характерен для большей части собственников и менеджеров, которые рассматривают социальный аудит преимущественно как инструмент управления рисками и увеличения добавленной стоимости, так как он может способствовать предотвращению острых социальных конфликтов, что неизбежно связано с потерями рабочего времени.

Целью социального аудита становятся также такие аспекты анализа социально-трудовых отношений, как прогулы, небрежное отношение к корпоративной собственности, своим обязанностям, нарушение правил безопасности и т.д. Конечно, эти объекты обследования преимущественно связаны с оперативным и тактическим менеджментом.

Важной целью социального аудита становится и формирование положительного имиджа, привлекательного лейбла в глазах потребителей и общества. При подобном подходе широко используются способы сравнительного сопоставления достигнутых результатов на данном предприятии с международными стандартами, связанными с социальными ориентирами для бизнеса.

Для научных исследований характерно более широкое понимание социального аудита: он рассматривается как инструмент регулирования человеческих ресурсов и, безусловно, связан со стратегическим менеджментом.

Что касается «правил игры» социального аудита, то чаще всего в зарубежных моделях они сводятся к тому, чтобы соблюдать правовые нормы, которые отражены в национальном или международном законодательстве. Однако сейчас пробивает себе дорогу и другое мнение: необходимыми критериями социального аудита следует считать не только правовые, но и морально-этические нормы.

### 3.2. Практика социального аудита: зарубежный опыт

Сегодня в странах с развитой рыночной экономикой происходит интенсивный процесс развития социального аудита, что находит свое отражение в интенсивном росте числа корпораций, организаций самых разных стран и регионов, которые прибегают к услугам социального аудита; формировании правовой базы социального аудита как на национальных, так и на международном уровнях; разработке международных, национальных и корпоративных стандартов социальной ответственности; наличии рынка социального аудита с довольно устойчивыми группами аудиторских агентств и состоявшимися клиентами, спросом и предложением на эти услуги; формировании самостоятельного научного направления, имеющего свой предмет изучения и опирающегося на определенные технологии и методики; выделении социального аудита в качестве специальной профессии, подготовка по которой ведется в системе профессионального образования; организационной институционализации системы социального аудита и формировании объединений практиков, исследователей, создании специализированных отделений и агентств, институтов социального аудита, в функционировании Международного института социального аудита (г. Париж).

За рубежом правовая основа социального аудита как комплексного института обследования социальной сферы предприятий начала формироваться в 80-е гг. прошлого столетия. Она относится к механизмам, которые включаются в область защиты прав и свобод человека, поскольку одной из основных целей социального аудита является содействие в предотвращении социальных конфликтов, которые в первую очередь происходят из-за нарушения социальных прав граждан. В некоторых странах Европы законодательство по социальному аудиту имеет целью формирование положительного имиджа национального бизнеса за рубежом. В этом отношении весьма показательна Бельгия: ее закон о социальном аудите носит название «Бельгийский лейбл». Зарубежный социальный аудит опирается в значительной мере на правовые нормы, зафиксированные в ряде универсальных международных договоров, закрепляющих основные социально-экономические права: Устав Организации Объединенных Наций (1945), Всеобщая декларация прав человека (1948), Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966), Заключительный акт Сессии по безопасности и сотрудничеству в Европе (1975) и др.

Наибольшее влияние на формирование европейского социального аудита оказывает законодательство стран Европейского сообщества, на основе которого происходит процесс унификации европейских стандартов социального аудита. К основополагающим европейским актам в этой области следует отнести Европейскую конвенцию о защите прав человека и основных свобод (1950) и Европейскую социальную хартию (1961), хотя не все европейские страны ратифицировали отдельные положения этой хартии, равно как и саму Хартию.

Если определить характерные черты модели социального аудита, сформировавшиеся за рубежом, то их можно условно свести к следующему: зарубежный социальный аудит носит добровольный, т.е. рекомендательный характер и предполагает инициативу, исходящую в основном от его заказчика, которым чаще всего выступает предприниматель или руководитель организации; характерной правовой чертой зарубежной практики социального аудита является также то, что результаты проводимого обследования имеют конфиденциальный характер и не предполагают допуска к ним профсоюзов или других организаций, представляющих интересы наемных работников; социальный аудит, как правило, используется в связи с обследованием социального климата отдельного хозяйствующего субъекта, то есть на микроэкономическом уровне; для западной модели социального аудита характерен прагматичный подход, то есть большая часть заказов на него связана со стремлением выяснить, в чем состоят угрозы напряженности социальных отношений в настоящее время, т.е. чаще всего социальный аудит используется в оперативном менеджменте; основными заказчиками социального аудита являются собственники и руководители крупных корпораций, стремящиеся использовать его преимущественно для увеличения добавленной стоимости и минимизации социальных рисков.

Подчеркивая глобальный характер социального аудита, его универсальные черты, следует отметить, что в условиях глобализации происходит процесс формирования национальных моделей, обусловленный различной степенью зрелости рыночных отношений, историческими и национальными особенностями той или иной страны, характерными чертами национального менталитета и другими социокультурными факторами.

Далеко не идентичными являются модели социального аудита, например, в США и странах Европейского союза (ЕС). Использование социального аудита в США имеет четко выраженный прагматичный характер: быть средством увеличения добавленной стоимости, а основой сравнительных критериев являются правовые нормы. Для французской модели более характерно стремление управлять социальными рисками, чтобы избежать острых социальных конфликтов. В ФРГ социальный аудит в большей степени, чем где-либо увязывается с концепцией социального рыночного хозяйства и участием трудящихся в управлении предприятием.

Наряду с этим за рубежом многие теоретические и практические проблемы социального аудита еще не решены и являются предметом дискуссий: острой остается проблема независимости социальных аудиторов от заказчиков; ставится вопрос о степени прозрачности результатов социального аудита; не ликвидирована угроза использования аудиторского обследования как средства манипуляции в управлении персоналом; обсуждается проблема целесообразности использования социального аудита на макроэкономическом уровне.

### **3.3. Особенности российской модели социального аудита**

Особенности российской модели социального аудита обусловлены многими факторами и в первую очередь историческими традициями, национальным менталитетом, спецификой социоэкономических отношений. Пожалуй, ни одна страна в XX столетии не пережила столько глубоких социальных потрясений, как Россия. В исторической памяти нынешнего поколения до сих пор остаются трагические последствия социального кризиса 90-х годов. Вот почему социоэкономические отношения и методы их регулирования занимают особое место в российском обществе и должны сыграть определяющую роль в социоэкономическом развитии страны.

Принципиально важной особенностью российской модели является то, что социальный аудит рассматривается как инструмент системы социального партнерства. Включенность российского социального аудита в систему социального партнерства значительно расширяет круг заказчиков обследования социоэкономических отношений. Если в зарубежном социальном аудите заказчиками в основном являются собственники и руководители предприятий или организаций, то в контексте системы социального партнерства заказчиками социального аудита в России, кроме работодателей, могут выступать также профсоюзы, властные структуры, неправительственные организации.

Если за рубежом социальный аудит преимущественно проводится на микроэкономическом уровне (в рамках отдельного хозяйствующего субъекта), то в России социальный аудит должен носить многоуровневый характер, то есть иметь своим объектом обследования социоэкономические отношения на корпоративном, местном, отраслевом, региональном, федеральном уровнях.

Одной из важных особенностей российской модели социального аудита следует считать ее строго добровольный характер, т.е. каждая из заинтересованных сторон сама по своему усмотрению решает, быть ей заказчиком или нет. Результаты, полученные в ходе проведения социального аудита, остаются у заказчика аудита. Предлагаемая российская модель социального аудита имеет и свои особенности оплаты аудиторских услуг. В соответствии с логикой того, что в системе социального партнерства заказчиками социального аудита могут выступать заинтересованные стороны, они же и должны финансировать проведение аудиторского обследования. Таким образом, эта особенность российского социального аудита снимает опасения отечественных предпринимателей относительно того, что они сами должны оплачивать расходы, связанные с ним.

Для российской модели социального аудита характерна также ее стратегическая направленность. За рубежом социальный аудит преимущественно используется в оперативном и тактическом социальном менеджменте. В России же стратегический характер социального аудита во многом определяется возможностью его использования на более высоких уровнях (федеральном, региональном, отраслевом и др.), а также относительно более длительным периодом формирования нравственных норм и деловой этики, правил взаимоотношения между бизнесом и обществом. Очевидно, что формирующаяся российская модель социального аудита не может быть копией зарубежных моделей и должна иметь свои характерные черты. Стремление создать свою модель – это не рос-

сийская специфика, претендующая на какую-то исключительность и ведущая к самоизоляции от мирового сообщества. Формирование национальных моделей социального аудита – это общая тенденция в глобализирующемся мире. Вместе с тем изучение глобальной системы социальных отношений не должно привести к отбрасыванию всего того, что не вписывается в этот общий мировой шаблон. Безусловно, исследование, связанное с социальным аудитом, должно дополняться характерными чертами эволюции рыночных отношений, структурой национальной экономики, а также особенностями социокультурных факторов на макроэкономическом уровне, т.е. тех факторов, которые обусловлены социальной средой, исторически сложившейся в той или иной стране.

Важной особенностью формирования модели социального аудита является та стартовая площадка, с которой начинается этот процесс: после распада Советского Союза Россия в 90-х годах пережила тяжелейший системный кризис, который нанес наибольший ущерб именно социальной сфере; несмотря на то, что в последние года наблюдается определенный рост доходов населения, тем не менее, последствия глубокого социального кризиса 90-х годов продолжают сказываться на общей ситуации в стране. Борьба с бедностью остается одной из первоочередных задач общества.

Социальный аудит становится необходимым потому, что на смену системе государственного социального патернализма приходит система, при которой в условиях рыночной экономики хозяйствующий субъект самостоятельно принимает решения по социальным проблемам на основе социального диалога между работодателем, профсоюзом и органами власти; социальный аудит в России приобретает особое значение, так как он может стать современным инструментом социального партнерства, которое в нашей стране превращается из механизма разрешения конфликтных ситуаций в систему выработки совместных решений в сфере социальных отношений и стратегии социально-экономического развития страны. В такой многонациональной и многоконфессиональной стране невозможно создать эффективную систему управления социальными отношениями без учета локального или регионального менталитета. Социальный аудит является инструментом, который позволяет минимизировать социальные риски, связанные с социокультурными особенностями российских регионов. Необходимость социального аудита во многом продиктована и процессами глобализации социально-экономических отношений. Внедрение в российскую систему социальных отношений позволит значительно приблизить ее к международному законодательству и международной деловой этике. Социальный имидж предприятия становится одним из важнейших факторов современной конкуренции, его значение все более усиливается, так как крупные российские корпорации интенсивно выходят на международные рынки.

Объективной основой социального партнерства и социального аудита является возможность посредством социального диалога найти совместимость интересов между всеми субъектами регулирования социоэкономических отношений: социальными и деловыми партнерами, органами власти и самоуправления, институтами гражданского общества.

Существует объективная основа непосредственной заинтересованности в социальном аудите, прежде всего, самого бизнес-сообщества и представляющих его организаций, т.к. он позволяет: осознать, что инвестиции частного бизнеса в человеческий капитал могут быть самыми эффективными с точки зрения основных целей стратегического менеджмента, потому что социальная функция начинает все в большей степени обуславливать экономическую функцию предпринимательства (получение прибыли); более эффективно управлять человеческими ресурсами, являющимися решающим фактором в достижении конкурентоспособности (путем минимизации социальных рисков, кадрового аудита, аудита управления персоналом, подготовки и переподготовки кадров, формирования общего корпоративного интереса и т.д.); использовать прозрачность результатов объективного аудиторского обследования в борьбе с теневыми методами хозяйственной деятельности, контрафактной, фальсифицированной продукцией, привлечением нелегальных мигрантов к теневым формам трудовой деятельности и т.п.; доказать реальную социальную ответственность частного бизнеса перед обществом и социальными партнерами; охватить систему обследования социоэкономических отношений не только крупных корпораций, но и хозяйствующих субъектов малого и среднего бизнеса.

Основная заинтересованность профсоюзов в социальном аудите состоит в том, что их участие в нем позволяет значительно укрепить свои позиции в системе социального партнерства и более эффективно осуществлять защитную функцию; включить в объект аудиторского обследования условия различных коллективных договоров и соглашений, всех уровней и сфер, что, безусловно, повышает степень выполнения взаимных обязательств социальных партнеров; добиться равноправного диалога, в котором используются результаты независимого социального аудита, что дает профсоюзам возможность на основе аналитических результатов аудита достигнуть социального консенсуса всех заинтересованных сторон; усилить влияние на процесс сближения российской социальной системы норм и правил с мировыми стандартами, в т.ч. сближение российского законодательства по охране труда и здоровью работников с законодательством Европейского союза; повысить эффективность работы профсоюзной правовой инспекции труда.

Заинтересованность органов государственной власти и местного самоуправления в применении системы социального аудита может быть выражена в том, что они имеют возможность получить адекватную и объективную информацию об общественных отношениях в соответствующих сферах социоэкономической и экологической жизни общества на всех уровнях; вскрыть латентные формы социальной напряженности в национальной экономике и своевременно принять необходимые меры; более эффективно регулировать социоэкономические отношения через механизмы системы социального партнерства; постоянно проводить изучение, анализ и оценку эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации; выверить степень реализации национальных проектов социальной направленности; формировать

адекватную требованиям жизни правовую основу, регулирующую социально-трудовые отношения и систему социального аудита.

Социальный аудит может быть эффективным инструментом в разработке социальной политики Российского государства, ставшего по Конституции на путь построения социального государства. В первую очередь социальный аудит используется государством в целях обеспечения устойчивого и долговременного социального развития. Результаты аудиторского обследования позволяют органам власти и самоуправления получить наиболее широкую и достоверную информацию относительно социального климата на всех уровнях хозяйственной деятельности и тем самым иметь возможности более целенаправленно и эффективно воздействовать на всю систему социально-трудовых отношений. Социальный аудит может быть использован в целях организации диалога между социальными партнерами и как инструмент налаживания сотрудничества между государственной властью и институтами гражданского общества (политические партии, объединения предпринимателей, профсоюзы трудящихся, союзы потребителей, правозащитников и т.д.).

Таким образом, привлечение к социальному аудиту институтов гражданского общества позволяет государству выступать не в качестве контролера, а преимущественно координатором социоэкономических отношений и тем самым придавать более гибкий характер системе регулирования отношений в социальной сфере.

Исходя из характерных черт и особенностей социального аудита в России, его можно считать эффективным инструментом социального партнерства, позволяющим осуществлять диалог между заинтересованными сторонами на основе достоверных результатов добровольного, независимого и объективного аудиторского обследования, имеющего целью достижение консенсуса в регулировании социоэкономических отношений.

### **3.4. Социальные стандарты в Российской Федерации**

Конституция Российской Федерации (ст. 7) характеризует наше государство как правовое и социальное, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие всех граждан.

Определить такие условия призваны так называемые «социальные стандарты». Согласно Модельному закону «О государственных социальных стандартах», принятому Постановлением Межпарламентского Комитета Республики Беларусь, Республики Казахстан, Кыргызской Республики, Российской Федерации и Республики Таджикистан от 19 апреля 2001 года № 12-16, под государственными социальными стандартами понимаются «устанавливаемые государством нормы и нормативы, обеспечивающие реализацию гарантированных Конституцией социальных прав граждан, и порядок предоставления этих прав».

В Российской Федерации широко применяется формулировка «минимальные государственные социальные стандарты». Проект Федерального закона РФ «О минимальных государственных социальных стандартах» (принят Го-

сударственной думой РФ в первом чтении 11 июня 2003 года) под такими стандартами понимает «единые на всей территории Российской Федерации требования к объему и качеству предоставления определенного вида бесплатных социальных услуг гражданам Российской Федерации на минимально допустимом уровне для обеспечения реализации установленных в Конституции Российской Федерации отдельных социальных гарантий и прав граждан, финансируемых из бюджетов всех уровней бюджетной системы Российской Федерации».

Проект Закона определяет, что законодательство о минимальных государственных социальных стандартах состоит из Конституции Российской Федерации, федеральных законов и принятых в соответствии с ними нормативных правовых актов Российской Федерации, а также законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, нормативных правовых актов органов местного самоуправления. При этом органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления в пределах закрепленных за ними полномочий обязаны обеспечивать применение минимальных государственных социальных стандартов за счет средств соответствующих бюджетов.

Минимальные государственные социальные стандарты утверждаются в следующих сферах: образование, здравоохранение, культура, социальное обслуживание населения и жилищно-коммунальное хозяйство. Таким образом, минимальные государственные стандарты определяют обязанности государства в социальной сфере, являются обязательными для органов государственной власти и органов местного самоуправления и финансируются из бюджетных средств.

В качестве примера обязательных требований выступают вопросы охраны труда (межотраслевые правила по охране труда (ПОТ Р М), межотраслевые типовые инструкции по охране труда (ТИ Р М) Минздравсоцразвития (Минтруд); отраслевые правила по охране труда (ПОТ Р О), типовые инструкции по охране труда (ТИ Р О) Федеральные органы исполнительной власти; правила безопасности (ПБ), правила устройства и безопасной эксплуатации (ПУБЭ), инструкции по безопасности (ИБ) (Ростехнадзор; Госгортехнадзор; Госатомнадзор); национальные (государственные) стандарты системы стандартов безопасности труда (ГОСТ Р и ГОСТ ССБТ); Ростехрегулирование (Госстандарт, Госстрой); строительные нормы и правила (СНиП), своды правил по проектированию и строительству (СП) Госстрой; Государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила (СП), гигиенические нормативы (ГН), санитарные правила и нормы (СанПин), санитарные нормы (СН) Минздравсоцразвития (Минздрав).

## **ГЛАВА 4. СОЦИАЛЬНЫЙ АУДИТ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

### **4.1. Социальный аудит морально-психологического состояния личного состава органов внутренних дел**

Основная цель социального аудита в органах внутренних дел – исследование социальных отношений в учреждениях и служебных коллективах. Согласно теории социологического реализма (Э. Дюркгейм) отношения индивидов в обществе истолковываются как отношения ассоциаций, и социальный аудит может рассматриваться как результат усложнения социальной жизни, как процесс деятельности и становления системы взаимной проверки и контроля, к тому же отвечающей критерию рациональности. В концепции М. Вебера социальный аудит, с одной стороны, согласуется с общей направленностью рационализации общественных отношений, а с другой – вытекает из осмысленности действий индивидов на целерациональном уровне. Вероятно, по Веберу, категория социального аудита фиксирует выделение определенных элементов действительности, связанных с перерастанием социальной филантропии из индивидуальной морально-регламентируемой, мотивируемой морально-нравственными принципами деятельности, основанной на субъективных побуждениях отдельных собственников к определенным эмпирическим обобщениям, выявляющим массовые практики социально ответственного поведения.

Описанная Вебером классификация социального действия предполагает, что для социального аудита необходима подготовка определенных условий, среди которых следует назвать как наличие кадров, имеющих достаточный образовательный уровень и репутационный капитал, так и интерес индивидов (населения) к социальному аудиту, предполагающий непосредственно позитивный резонанс не только для работников отдельных компаний, но и для общества в целом. Исходя из того, что современные управленцы лишены и, собственно, не нуждаются в харизме, рост их влияния можно связать с социальным аудитом, демонстрацией социальной компетентности и ответственности, что раздвигает рамки управления и переводит в режим, по выражению П. Дракера, управления людьми. В классической социологии методология социального аудита складывается под влиянием двух полярных концепций: замена социологического номинализма и реализма. В понимании социального аудита, таким образом, возникают в первую очередь субстанциональные проблемы, хотя загруженность избыточными социологическими смыслами приводит к тому, что практика социального аудита базируется на количественных измерениях, далеких от социологической интерпретации. Классическая социологическая теория определяет общество как модель социального прогресса, в результате чего социальный аудит не может быть самостоятельным явлением и не имеет конституирующего значения в формировании отношений между различными социальными и экономическими субъектами. Возможно, структурный функционализм, сохраняя барьеры социологической классики, рассматривает социальный

аудит с позитивной стороны, видя в нем один из возможных способов достижения социального согласия, соответствия между экономической (адаптивной), политической и социетальной сферами. В таком контексте государство выступает как естественный проводник политики социального аудита и задает нормативный порядок в этом процессе.

Не повторяя известные критические аргументы о неспособности структурного функционализма рассматривать изменения как следствие социального конфликта, основное замечание состоит в том, что нет повода утверждать, что структурный функционализм избегает сложностей социального аудита и не учитывает возможную рассогласованность действий и социальные риски. Рассматривая культуру как определяющую другие системы социального взаимодействия, структурно-функциональный анализ обращает внимание на то, что в основе социального аудита лежат базисные социальные ценности. Отсутствие таковых, как свидетельствует российский опыт, может привести к ограниченному воздействию социального аудита или к его неполной легитимации. Ясно, что в классической социологии социальный аудит не достигает общетеоретического статуса, однако нельзя с уверенностью говорить о том, что ему придается операциональность, возможность эмпирической идентификации. То, что вносит чикагская школа в качестве количественных параметров, является в большей степени признанием постфактум тех результатов, которые по отношению к социальному аудиту выглядят как эконометрическая процедура. Перечислив связанные со структурно-функциональным анализом сложности интерпретации социального аудита, следует отметить, что в социологическом измерении ставятся под сомнение эвристические возможности социального аудита.

Несмотря на взаимосвязь социального аудита и заявленного структурного функционализма, можно с сомнением относиться к разработке концепции социального аудита, предусматривающей объединение операционального и аналитического смыслов. Вероятно, к социальному аудиту более подходит интерпретация в контексте теории интересов. Но и в этом контексте мы сталкиваемся с тем, что социальный аудит можно рассматривать исключительно как канал влияния господствующей группы на группы, занимающие подчиненные позиции.

В правоохранительной системе, как и в гражданских организациях и ведомствах, социальный аудит исследует аспекты формирования межличностных отношений:

1. Создание положительного морального климата, складывающегося помимо строго регламентированных субординационных связей между сотрудниками коллектива, под которым понимается уровень комфортности работы в конкретных условиях, в конкретном служебном коллективе. Определить в ходе социального аудита моральный климат того или иного служебного коллектива – это значит выявить факторы, которые либо препятствуют совершенствованию отношений между его членами, либо, наоборот, развивают наиболее продуктивные формы взаимоотношений, а именно высокую нравственность, профессионализм, ответственность, компетентность и др. В этой связи перед руководителем служебного коллектива возникает проблема выбора: после социально-

го аудита и выявления всех положительных и отрицательных факторов в коллективе принять решение о развитии одних факторов и снижения влияния других для поддержания должного морального климата, создания нравственно-психологической совместимости его членов.

2. Главенствующей задачей для руководителя является исключение или сведение до минимума конфликтных ситуаций. Наиболее часто встречаемые конфликтные ситуации в служебном коллективе могут возникать по следующим причинам: при разногласии в понимании целей и путей их реализации; при явном проявлении самолюбия, упрямства, зазнайства, неадекватной самооценки своих возможностей и способностей; при наличии существенного различия в уровнях профессиональной подготовки, общей и профессиональной культуры, жизненного опыта членов коллектива, при завышенной самооценке личных качественных нравственно-психологических и профессиональных характеристик, присущих руководителю или отдельным членам коллектива; при несправедливой оценке труда отдельными членами коллектива или руководителем; при необоснованном желании занять место неформального лидера в коллективе со стороны лица, который такими качествами не обладает; при неумении руководителем сочетать авторитарный стиль управления с возможностью использования демократических методов управления.

3. Существенное значение имеет не только нравственно-психологический климат служебного коллектива, но и его нравственный потенциал. Профессионально-нравственный потенциал – это уровень нравственной культуры, т.е. реальная совокупность моральных качеств сотрудников и степень их способности действовать в соответствии с гражданским долгом, присягой, нормами профессиональной этики, стандартами профессионального поведения, требованиями законов. Это уровень моральной устойчивости кадров против негативных социальных и психологических факторов, отрицательных воздействий среды функционирования в различных жизненных и служебных ситуациях, в том числе в экстремальной ситуации. Иными словами, это моральная надежность кадров, то есть степень их способности противостоять преступности, коррупции, достойно преодолевать трудности повседневной службы и негативное воздействие факторов, ослабляющих чувство гражданского долга, ответственности, чести, профессионального и человеческого достоинства. Показателями низкого морального потенциала являются недостаточный профессионализм значительной части кадров служебного коллектива, нарушения законности, уклонения от выполнения служебных обязанностей, проявления самоуправства, злоупотребления служебным положением, факты грубости, бескультурья, унижения человеческого достоинства, аморальных явлений и должностных преступлений. Показатели высокого морального потенциала: профессиональное мастерство сотрудников и факты героизма, смелости, самоотверженности, дисциплинированности, организованности.

Социальный аудит предъявляет требования к управлению морально-психологическим сопровождением: во-первых, как к самостоятельному виду обеспечения; во-вторых, управление морально-психологическим сопровожде-

нием является составной целью управления подразделениями; в-третьих, управление морально-психологическим сопровождением должно содействовать формированию у сотрудников морально-психологических и боевых качеств.

Морально-психологическая атмосфера – это отражение эмоциональных состояний коллектива за небольшой отрезок времени. Морально-психологический климат – это отражение на эмоциональном уровне содержания взаимоотношений курсантского коллектива в данный момент.

Под морально-психологическим климатом служебного коллектива понимается сплоченность, общность целей, единство ценностных ориентаций, уставные взаимоотношения, положительные традиции, дружба и товарищество, взаимное уважение и требовательность, отзывчивость, положительные эмоции, уровень комфортности служебной деятельности в конкретных условиях, в конкретном служебном коллективе, бытовой компонент (географические, климатические и демографические условия; система материального и финансового обеспечения).

Социальный аудит при определении морального климата того или иного служебного коллектива выявляет факторы, которые либо препятствуют совершенствованию отношений между его членами, либо, наоборот, развивают наиболее продуктивные формы взаимоотношений, а именно: высокую нравственность, профессионализм, ответственность, компетентность и др.

В связи с тем, что морально-психологическое состояние сотрудников ОВД представляет собой обобщенную характеристику боеспособности человеческого компонента МВД России, включающую в себя совокупность элементов массового (коллективного) сознания сотрудников ОВД, сформированных под воздействием социальных факторов, системы ценностей, нравственных норм и проявляющихся в служебной активности сотрудников органов внутренних дел, социальный аудит обращает внимание на основные показатели морально-психологического состояния сотрудников: а) морально-политический компонент; б) служебно-профессиональный компонент; в) психологический компонент; г) бытовой компонент.

Морально-политический компонент включает в себя отношение сотрудников к службе в ОВД; отношение к выполнению конкретной задачи; отношение к органам руководства; отношение к государственным органам власти и их политике.

Служебно-профессиональный компонент характеризует исполнительную, предметно-профессиональную сторону психологической готовности сотрудников, а именно: условия служебной деятельности; уровень организованности и руководства службой; состояние дисциплины; уровень профессиональной подготовки сотрудников; готовность сотрудников к выполнению профессионального долга в горячих точках; знание и понимание, стоящих задач; уверенность в оружии и технике; уверенность в товарищах по служебному коллективу; степень доверия командирам; наличие опыта и навыков выполнения задач в экстремальной ситуации.

Психологический компонент выражается в самочувствии сотрудников и их физическом состоянии; удовлетворенности службой; состоянии психологического содержания взаимоотношений; состоянии дисциплины; сплоченности служебного коллектива; внутренней, т.е. психологической готовности к выполнению любой задачи; готовности к риску и самопожертвованию; отсутствию или наличию страха и боязни сотрудников при выполнении задач в экстремальных ситуациях; коллективном мнении; морально-психологической атмосфере служебного коллектива; морально-психологическом климате в служебном коллективе.

Своеобразие морально-психологического состояния сотрудников обусловлено многими и разнообразными обстоятельствами, среди которых ведущую роль играют следующие: состояние психики сотрудников; их ценностные ориентации; содержание психологии служебного коллектива; интересы и потребности коллектива; конкретные обстоятельства, ситуации, события экономического, политического, правового, служебно-профессионального, нравственного и другого характера; те задачи, которые предстоит решать; особенности управления, его компетентность и авторитет.

На устойчивость и динамику морально-психологического состояния оказывает воздействие служебно-профессиональная подготовленность; слаженность; сработанность действий сотрудников; обеспечение всеми видами довольствия; уровень укомплектованности; опыт служебной деятельности.

Морально-психологическое состояние сотрудников ОВД также зависит от умения командиров регулировать эмоции в коллективе. Эмоции, в которых отражаются наши потребности, прежде чем стать программой действий, включают образы внутренних физиологических состояний и образы объектов внешнего мира: стремление к сохранению своей жизни (пищевой инстинкт, защитный инстинкт); стремление к продолжению рода (половой инстинкт, родительский инстинкт); стремление к деятельности (рефлекс цели, рефлекс свободы); стремление к общению с себе подобными (рефлекс подражания, стадный инстинкт).

Основными параметрами и показателями морально-психологического состояния можно считать гордость за свою принадлежность к делу по обеспечению правопорядка и безопасности населения; значимость для сотрудников понятий «профессионального долга», «профессиональной чести» и «профессионального достоинства»; готовность к самопожертвованию во имя обеспечения безопасности граждан и Родины; желание служить в органах внутренних дел; стремление к профессиональному самосовершенствованию; уверенность в своей способности выполнить поставленные задачи.

Оценка морально-психологического состояния – это система количественных и качественных показателей, позволяющих определить уровень и степень способности и готовности курсантов к выполнению задач в экстремальной ситуации.

При оценке морально-психологического состояния в ходе социального аудита учитывается:

1. Показатели деятельности аспекта морально-психологического состояния личного состава: качество решения конкретных служебных задач; уровень профессиональной подготовленности, обученности; содержание оружия, спецсредств и техники; состояние дисциплины и организованности; организация служебной и физической подготовки; наличие у личного состава опыта деятельности в экстремальной ситуации.

2. Показатели базисного духовного морально-психологического состояния личного состава: сплоченность на основе общности политических, нравственных ориентаций; решения конкретных задач; общность личных устремлений.

3. Показатели ситуативного духовного аспекта морально-психологического состояния личного состава: а) объективного характера (уверенность в успехе, готовность к самопожертвованию, активность, управляемость подразделения, настойчивость в выполнении служебных задач); б) субъективного характера (отношение к внешней и внутренней политике государства; отношение к конкретным событиям; отношение к выполнению профессионального долга; отношение к предстоящим задачам; отношение к приказам).

4. Две стороны: физическая сторона и духовные возможности. Под физической стороной понимается количество сотрудников в подразделении; состояние их физического здоровья; уровень физической подготовленности. Под духовными возможностями понимается совокупность служебно-профессиональных, морально-политических, правовых, эстетических, экономических и других знаний у сотрудников; их взгляды, убеждения, установки, умения, навыки и привычки.

Социальный аудит оценивает также информационно-воспитательную работу в ходе морально-психологического обеспечения:

1. Морально-психологическая мобилизация сотрудников на решение задач в экстремальной ситуации: разъяснение целей, характера экстремальных ситуаций, их особенности и специфика решаемых задач; формирование мировоззренческих позиций и нравственных императивов решительного поведения у сотрудников.

2. Информационное обеспечение управления: анализ социально-политической обстановки и подготовка выводов; доведение до личного состава информации о решениях федеральных, местных органов власти, о решениях руководства МВД и непосредственного командования; сбор, анализ и представление информации о морально-психологическом состоянии личного состава; обобщение и аналитическая обработка социальной информации, необходимой для принятия решений.

3. Организация информирования личного состава: доведение до сотрудников обстановки; координация и методическая помощь офицерам полиции в использовании форм и методов информационно-воспитательной работы с личным составом.

4. Информирование органов государственной власти и общественности: представление местным органам самоуправления, средствам массовой информации, общественности сведений о действиях сотрудников ОВД в экстремаль-

ной ситуации; разъяснение гражданскому населению обстановки и характера решаемых задач; привлечение ветеранов органов внутренних дел к работе по укреплению морально-психологического состояния сотрудников.

5. Организация обратной связи между субъектом и объектом управления в ходе информационно-воспитательной работы: оценка эффективности осуществляемой информационно-воспитательной работы с сотрудниками; принятие мер по устойчивому функционированию информационных каналов; формирование устойчивости сотрудников к информационному воздействию; прогнозирование результатов информационно-воспитательной работы.

6. Оперативная проверка достоверности поступающей сотрудникам информации, противодействие (нейтрализация) дезинформации: анализ материалов, публикуемых и передаваемых средствами массовой информации; изучение писем, обращений, воззваний и других материалов, связанных с деятельностью государственных органов и общественных организаций; обобщение и анализ поступающей оперативной информации.

Особое внимание социальный аудит уделяет оценке последствий психологических травм. Психологические травмы (ПТ) – степень поражения психики органов сотрудников внутренних дел в результате стрессового воздействия различных факторов экстремальной ситуации. Факторы можно подразделить на три категории: визуального ряда (вид убитых и раненых, разрушений и пожаров, разбитой техники и др.); аудиоряда (грохот взрывов, шум боя, крики, стоны раненых и т.д.); кинетического ряда (запах гари, вибрации, колыхание земли от взрывов и т.д.). Стресс – это неспецифическая реакция организма на экстремальные условия, которые вызывают состояние напряженности как следствия непроизвольной, в основном эмоциональной, реакции психики на трудность.

Типы психологической реакции на стрессовое воздействие экстремальной ситуации:

1. Реакция опасности – тремор рук и других частей тела, различного рода тик, мышечное напряжение, тошнота, частое мочеиспускание и учащенное дыхание, сердцебиение.

2. Индивидуальные панические проявления – безрассудные попытки бежать, бег кругами, непроизвольный плач, аналогичное поведение и действия.

3. Гиперактивность – быстрота рук, склонность к спорам без повода, выполнение ненужной работы, бесконечные советы окружающим, выполнение то одной, то другой работы, аналогичные действия с оружием и техникой.

4. Реакция с преобладанием физиологических компонентов – тошнота, рвота, функциональные нарушения.

5. Депрессия – нахождение сотрудников ОВД в положении сидя или стоя без движения, безучастность к происходящему, молчание при обращении. Все перечисленные реакции могут свидетельствовать о наличии у сотрудника ОВД боевого шока.

При оценке конфликтных ситуаций в служебном коллективе социальный аудит оценивает следующее: является ли главенствующей задачей для руководителя исключение или сведение до минимума конфликтных ситуаций и

выбор наиболее приемлемых для большинства членов служебного коллектива форм и методов устранения конфликтов. Изучаются наиболее часто встречаемые конфликтные ситуации в служебном коллективе, которые могут возникать по следующим причинам:

1. При разногласии в понимании целей и путей их реализации между формальным лидером и остальными членами служебного коллектива.

2. При явном проявлении самолюбия, упрямства, зазнайства и других отрицательных качеств отдельного члена коллектива, а также неадекватной оценки им своих возможностей, способностей, талантов.

3. При наличии существенного различия в уровнях профессиональной подготовки, общей и профессиональной культуры, жизненного опыта членов коллектива, при завышенной самооценке личных качественных нравственно-психологических и профессиональных характеристик, присущих руководителю или отдельным членам коллектива.

4. При несправедливой оценке труда отдельными членами коллектива или руководителем.

5. При необоснованном желании занять место неформального лидера в коллективе со стороны лица, который такими качествами не обладает.

6. При неумении руководителем сочетать авторитарный стиль управления с возможностью использования демократических начал в новых условиях современного общества.

Существенное значение имеет при проведении социального аудита не только морально-психологический климат служебного коллектива, но и его нравственный потенциал. Профессионально-нравственный потенциал – это уровень нравственной культуры, т.е. реальная совокупность моральных качеств сотрудников и степень их способности действовать в соответствии с гражданским долгом, присягой, нормами профессиональной этики, стандартами профессионального поведения, требованиями законов; уровень моральной устойчивости кадров против негативных социальных и психологических факторов, отрицательных воздействий среды функционирования в различных жизненных и служебных ситуациях, в том числе в экстремальной ситуации. Иными словами, это моральная надежность кадров, то есть степень их способности противостоять преступности, коррупции, достойно преодолевать трудности повседневной службы и негативное воздействие факторов, ослабляющих чувство гражданского долга, ответственности, чести, профессионального и человеческого достоинства.

Показатели высокого морального потенциала: профессиональное мастерство сотрудников; факты героизма, смелости, самоотверженности, дисциплинированности, организованности.

Показателями низкого морального потенциала являются: недостаточный профессионализм значительной части кадров служебного коллектива, нарушения законности, уклонения от выполнения служебных обязанностей, проявления самоуправства, злоупотребления служебным положением, факты грубости, бескультурья, унижения человеческого достоинства, аморальных явлений и должностных преступлений.

Таким образом, прямыми задачами любого руководителя после проведения социального аудита являются выявление и устранение отклонений в поведении и деятельности своих подчиненных; умение вовремя оценить появившуюся в коллективе негативную тенденцию и разработать меры для ее преодоления, начиная от административных, информационно-воспитательных, кадровых и заканчивая финансово-экономическими.

#### **4.2. Социальный аудит основных факторов и условий, определяющих стабильность, результативность и эффективность деятельности служебных коллективов органов внутренних дел**

Для нормального функционирования служебного коллектива надлежит уделять самое серьезное внимание профессиональному, правовому и нравственно-эстетическому воспитанию личного состава в духе строжайшего соблюдения законности и дисциплины; формированию здорового морально-психологического климата в коллективе; изысканию резервов по улучшению условий труда, быта и досуга личного состава.

Социальный аудит также исследует проблемы и противоречия, осложняющие функционирование служебного коллектива. Дело в том, что произошли существенные изменения в ценностных ориентациях самих руководителей правоохранительных органов и личного состава в целом в период реформирования МВД. Изменился культурный и нравственный облик молодежи, приходящей на службу в правоохранительные органы. Однако организовано обучение сотрудников ОВД в системе ФДПО и на заочной форме обучения в юридических институтах МВД России. Произошли деидеологизация общественной жизни, радикальная смена идеалов и приоритетов, понижение роли воспитательных аппаратов и качества их работы.

Процесс подготовки и переподготовки кадров правоохранительной системы имеет свои проблемы. Характер получаемых знаний в институтах МВД России не всегда соответствует требованиям практики.

Социальный аудит оценивает следующие факторы и условия, способствующие нормальному функционированию служебных коллективов:

1. Нравственно-этические: обоснованность, объективность и справедливость кадровых решений исключительно на основании морально-деловых качеств и реальных результатов труда сотрудника; создание благоприятных условий для профессионального, нравственного и культурного воспитания и самовоспитания сотрудников; обязательное оказание моральной и профессиональной помощи вновь принятым членам коллектива для их адаптации к требованиям службы; творческий подход и необходимое ресурсное обеспечение при организации культурного досуга и отдыха сотрудников; эстетическое оформление служебных помещений и условий труда; постоянное внимание к соблюдению традиций и ритуалов, их торжественному проведению.

2. Психолого-педагогические: наличие положительного морально-психологического климата; соответствие уровня подготовки каждого сотрудника ха-

рактору его функциональных обязанностей; удовлетворенность сотрудника выполняемой им работой; создание необходимых условий для постоянного служебно-профессионального и нравственно-культурного роста каждого сотрудника и коллектива в целом; установление между начальниками и подчиненными отношений делового сотрудничества; своевременное выявление отрицательных сторон в поведении отдельных сотрудников и их корректировка; помощь коллектива в преодолении разрыва между самооценкой и реальными возможностями сотрудника; устранение неадекватности (завышения или занижения) его самосознания и поведения; выбор руководством форм и видов поощрений или наказаний с учетом индивидуальной характеристики личности сотрудника.

3. Социально-экономические: реальное обеспечение уровня и качества жизни сотрудников и членов их семей; проявление внимания со стороны руководства и членов коллектива к бытовым условиям и семье каждого сотрудника; своевременное оказание моральной и материальной помощи сотруднику, оказавшемуся в сложных обстоятельствах.

4. Организационно-правовые и управленческие: обеспечение режима законности как по отношению к сотрудникам ОВД, так и в процессе исполнения ими функциональных обязанностей; обеспечение равных возможностей постоянного служебно-профессионального и культурного роста для каждого сотрудника; продуктивная индивидуально-воспитательная работа с сотрудниками служебного коллектива как руководителей, так и работников воспитательного аппарата; создание необходимых условий для творческого самопроявления каждого сотрудника; оптимальное сочетание демократических и авторитарных начал в руководстве коллективом; научное обоснование предельных нагрузок при выполнении конкретных видов работы в расчете на одного сотрудника, которое определяет штатную численность службы или подразделения.

## **ГЛАВА 5. СОЦИАЛЬНЫЙ АУДИТ СВЯЗЕЙ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ ПО ФОРМИРОВАНИЮ ПОЛОЖИТЕЛЬНОГО ИМИДЖА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

### **5.1. Связи с общественностью как фактор формирования положительного имиджа органов внутренних дел**

Четкой, установившейся формулировки связей с общественностью (СО), или паблик рилейшнз (Public Relations, ПР) еще не существует. Одно из классических определений: «PR – это планируемые, продолжительные усилия, направленные на создание и поддержание доброжелательных отношений и взаимопонимания между организацией и ее общественностью».

Говоря о причинах возникновения связей с общественностью, необходимо отметить следующие. Экономической причиной возникновения связей с общественностью в системе МВД является стремление учреждений создавать и

укреплять свой имидж и деловую репутацию в обществе. Мировая история показывает, что укрепление доверия, деловой и политической репутации приводит к повышению авторитета полиции и улучшению организации обеспечения правопорядка. Политическими причинами возникновения связей с общественностью в системе МВД служат: 1) необходимость государства создавать и поддерживать свой благоприятный имидж и взаимопонимание не только на международной арене, но и среди населения собственной страны; 2) борьба политических партий, движений и их лидеров за усиление своего влияния в обществе. Идеологической причиной возникновения связей с общественностью в системе МВД является стремление оказывать влияние на целевые общественные группы, чтобы внедрять в их сознание свои взгляды и убеждения. Социальными причинами возникновения связей с общественностью в системе МВД можно назвать: 1) потребность как отдельных членов общества, так и различных групп населения страны, региона обмениваться информацией о безопасности и обеспечению правопорядка, чтобы повышать эффективность взаимопонимания, взаимодействия и ответственности; 2) признание обществом необходимости укреплять правопорядок, безопасность и сотрудничество на базе взаимного информирования и контактов, взаимной ответственности гражданского общества и органов власти.

В связи с тем, что целью связей с общественностью является изменение общественного мнения о деятельности органов внутренних дел, социальный аудит исследует реализацию определенных функций в этой области: выявление возможных тенденций в отношениях с общественностью и предсказание их последствий для конкретного сотрудника ОВД и общества в целом; изучение общественного мнения с целью выработки рекомендаций для сотрудников ОВД по формированию некоторого мнения и удовлетворению определенных ожиданий общественности от деятельности органов внутренних дел; установление и поддержание двустороннего общения с общественностью, основанного на его информированности; изучение реакции общественности на все действия органов внутренних дел; предотвращение конфликтов, устранение недопонимания с общественностью; регулирование проблемных или кризисных ситуаций; содействие формированию атмосферы взаимного уважения и социальной ответственности; гармонизация личных и общественных интересов; улучшение служебных отношений; пропагандирование и рекламирование деятельности органов внутренних дел; создание собственного имиджа полицейскими; изменение стереотипов в сознании общественности о деятельности органов внутренних дел.

Имидж (англ. image – образ) можно определить как совокупность представлений, понятий, взглядов и опыта людей в отношении к фирме, личности или товару. К понятию корпоративного имиджа близко и понятие «деловая репутация».

Репутация (англ. repute – общее мнение), строго говоря, означает «доброе имя», хотя мы слышим и сочетание «дурная репутация». По остроумному выражению американского писателя Э. Хау, «репутация – то, что говорят у вас за спиной».

Имидж от репутации отличается тем, что он больше поддается искусственному построению, в его восприятии значительную роль играет эмоциональная составляющая мыслительного процесса, в то время как репутация нарабатывается годами, конкретными делами и фактами.

Исследуя социальные отношения в учреждении и связи с общественностью как фактор формирования положительного имиджа органов внутренних дел, социальный аудит обращает внимание на принципы и методы управления учреждением и создание персонального имиджа лидера-руководителя. Рассматривая личность руководителя, необходимо различать понятия «человек», «индивид», «индивидуальность», «личность». Человек – понятие самое общее, родовое; собирательный образ человеческого рода в целом. Индивид – отдельный, конкретный человек как социальный представитель человеческого рода. Индивидуальность – совокупность черт, отличающих одного индивида от другого, причем различия проводятся на самых разных уровнях – биохимическом, нейрофизиологическом, психологическом, социальный и др. Личность – это единичный человек, проявляющий социально значимые черты индивидуальной жизнедеятельности благодаря взаимодействию с другими людьми. Личность – органическая часть общества, поэтому в основе ее структуры лежат общественные потребности. Другими словами, структура личности детерминируется теми объективными закономерностями, которые определяют развитие человека как общественного существа. Личность может осознавать или не осознавать эти потребности, но от этого они не перестают существовать и определять ее поведение. Обращается внимание на факторы развития личности руководителя: биологическую наследственность, физическое окружение, культуру общения, групповой и индивидуальный опыт. Социальный аудит личности включает рассмотрение социальной сферы личности руководителя: духовной (начинается с чувства ответственности за себя, ближних и происходящее в окружающей действительности); рациональной (самосознание, самоощущения и самовосприятия, самонаблюдение, самооценка); эмоциональной (самопереживание, самоутешение, самоуспокоение, самоотвлечение, самопрощение, самоодобрение, самолюбие, самоуважение, самовнушение); волевой (самоорганизация, самоконтроль, самоограничение, самодисциплина, самостоятельность мышления и действий); деятельной (самореализация, самовоспитание, поведенческий облик, социальная роль).

Исследуя социальные качества руководителя, социальный аудит рассматривает элементы, которые составляют социальные качества человека: социально определенная цель его деятельности; занимаемые социальные статусы и выполняемые социальные роли; ожидания в отношении этих статусов и ролей; нормы и ценности (т.е. культура), которыми он руководствуется в процессе своей деятельности; система знаков, которую он использует; совокупность знаний; уровень образования и специальной подготовки; социально-психологические особенности; активность и степень самостоятельности в принятии решений.

Несомненно, что это играет значение при формировании авторитета руководителя. Авторитет – это психическое явление, означающее влияние руководителя на подчиненных, предполагающее осознанное подчинение воле авторитетного руководителя. Виды авторитета руководителя: 1) личный; 2) профессиональный; 3) должностной; 4) общественный; 5) нравственный; 6) семейный; 7) ложный (авторитет подавления, расстояния, педантизма, эрудита и другие).

Еще одним направлением социального аудита в связях с общественностью является использование печатных средств внутрикорпоративных коммуникаций:

1. Информационный бюллетень – наиболее часто используемая форма внутренней периодической публикации.

2. Газета. Важно, чтобы как можно больше сотрудников выражали в ней свое отношение к волнующим их вопросам: новостям, проблемам, событиям, мероприятиям.

3. Ежегодный отчет – эффективный ПР-инструмент. В результате оглашения конкретных цифр и фактов сотрудники получают полное представление о готовых итогах развития и перспективах роста учреждения.

4. Электронные дайджесты. Все более и более популярны в настоящее время средства коммуникации.

5. Доски объявлений. Для повышения их привлекательности используются графика, фотографии, элементы декора, цветное оформление и т.д. Крайне важно регулярное своевременное обновление информации назначенным ПР-менеджером.

6. Агитационные плакаты. Обычно размещают на стенах или колоннах внутри рабочих помещений. Они напоминают обычно о корпоративной миссии, славных традициях, поставленных перед подразделением целях, служебной дисциплине и пр.

7. Брошюры, руководства, справочники. Их можно разделить на три вида: а) литература общего плана (для новых сотрудников, курсантов или визитеров); б) справочная литература для обеспечения сотрудников специфичной информацией по тому или иному важному вопросу; в) институциональная литература – служит для понимания философии организации; описывает ее ценности, принципы функционирования (управления). Здесь могут иметь отражение празднования юбилеев, вручение наград, а также рассказывается об истории, успехах организации.

8. Поздравления. Специальные программы могут автоматически отслеживать направление поздравлений по поводу дней рождения, праздничных дат и юбилеев.

## **5.2. Общественное мнение как фактор формирования положительного имиджа органов внутренних дел**

Общественное мнение – это отношение социальных общностей к проблемам общественной жизни, проявляющееся сначала в эмоциях и суждениях, а затем и в действиях. Исходя из того, что общественное мнение – система, то

социальный аудит рассматривает его структуру, его содержательные и существенные начала в учреждении. Сущностная структура включает три компонента – рациональный, эмоциональный и волевой.

В формировании общественного мнения о деятельности органов внутренних дел в идеальном варианте лежит использование субъективно значимых обстоятельств, касающихся взаимодействия населения с ее сотрудниками. Очень важным является вопрос выбора средств связи доведения информации до людей содержание деятельности органов внутренних дел. СМИ тем больше влияют на значимость этой работы, чем больше отводится времени на нее, и чем чаще повторяется материал.

Информационные материалы, которые готовят специалисты служб по связям с общественностью для передачи в печатные СМИ, можно условно разделить на следующие основные виды: материалы о текущих событиях в деятельности ОВД; тематические обзоры; аналитические статьи; статистические сводки за определенный период времени; опровержения недостоверной или заведомо ложной информации о деятельности ОВД, опубликованной ранее на страницах газет и журналов; ответы на вопросы читателей, критические замечания в адрес ОВД, запросы СМИ; информационно-рекламные материалы к предстоящим крупным событиям в жизни ОВД и др.

Критерии выбора печатных СМИ для установления связей с общественностью: характер и тематическую направленность издания; периодичность выхода в свет; объем отдельного номера издания; тираж издания; регион распространения издания; стоимость размещения информации (при передаче информационно-рекламных материалов на платной основе); розничную цену одного экземпляра издания и др.

Преимущества журнала складываются из его ориентации на более конкретную и узкую читательскую аудиторию, лучшее качество воспроизведения информационно-рекламных материалов, престижность публикации, длительность существования на информационном рынке (большее количество «вторичных» читателей). Недостатком журнала как средства передачи информации можно считать его невысокую оперативность.

Основными преимуществами газеты являются оперативность, большое количество читателей и относительно низкие расходы на передачу информации. Главные недостатки газеты – кратковременность ее существования на информационном рынке, небольшое количество «вторичных» читателей и низкое качество воспроизведения информационно-рекламных материалов.

Пристальное внимание социальный аудит отводит изучению специальных мероприятий в отношениях со СМИ.

Пресс-конференции целесообразны в тех случаях, когда ОВД необходимо проинформировать общественность о каком-либо важном неординарном событии в своей деятельности; продемонстрировать достижения; представить новую концепцию развития, вызывающую массовый общественный интерес; решить спорные вопросы, давно обсуждаемые общественностью; наладить личные контакты руководства учреждения с представителями СМИ.

Презентация по форме подачи информации похожа на пресс- конференцию. Если представление одного человека другому происходит, как требуют правила, при посредничестве третьего лица, то в сфере связей с общественностью знакомство людей и организаций строится иначе, обычно они сами представляют себя публике. Это и называется презентацией. Основные цели презентации заключаются в следующем: оповещение о событии, достойном внимания аудитории; вовлечение аудитории в деятельность, программу, которые служат целям и задачам учреждения, проводящей презентацию.

Пресс-тур – форма подачи информационно-новостных материалов, когда журналисты приглашаются в гости (на выезд) для знакомства с учреждением в целях демонстрации успехов деятельности ОВД.

Пресс-релизы и цели его написания: передача информации о произошедших или предстоящих событиях в жизни ОВД, представляющих общественный интерес; разъяснение необходимости и сути отдельных решений руководства ОВД; краткое изложение речи или доклада официального лица на предстоящем мероприятии по поводу определенного события в жизни ОВД или ее общественности.

Брифинг для прессы – краткая, сжатая во времени инструктивная встреча журналистов с представителями ОВД. Здесь передача информации имеет односторонний характер. Основные цели брифинга – удовлетворением информационных потребностей аудитории путем сообщения сведений, фактов от лица официальных руководителей ОВД.

Социальный аудит исследует умение управлять информацией. Выделяют следующие этапы управления информацией:

1. Формирование собственного информационного потока.
2. Сегментирование информационного потока. Приемы работы с информацией: умолчание – в материале остаются только выгодные сведения, а неблагоприятные факты не афишируются; перестановка – наиболее важные позиции всегда выносятся вперед; привлечение авторитетного посредника – для придания веса сообщению находится источник, авторитетный для определенной целевой группы; подгонка опросов и рейтингов – для получения необходимой коммуникационной картины производится выбор нужной (соответствующей специфическим требованиям) совокупности и т.п.; подбор цитат – вне зависимости от контекста из общего объема высказываний подбираются цитаты, удовлетворяющие критериям заинтересованной стороны; эмоциональное наполнение – при условии нехватки фактов и цифр сообщение может приобретать не объективное, а субъективное содержательное наполнение; монтаж – выбор нужных кадров и материалов из большого количества информации.

Сегодня от ОВД требуется высокий уровень доступности для населения. Поэтому высокий авторитет ОВД связан, прежде всего, с ориентацией на интересы и нужды населения.

Пути повышения эффективности формирования общественного мнения и укрепления авторитета ОВД могут быть оптимизация взаимодействия органов внутренних дел со средствами массовой информации; повышение эффек-

тивности взаимодействия органов внутренних дел с общественными объединениями, религиозными организациями и населением; совершенствование научного, учебно-методического и психолого-педагогического уровня подготовки сотрудников органов внутренних дел; организационное обеспечение деятельности органов внутренних дел по формированию объективного общественного мнения.

Результаты общественных опросов показывают, что позитивный характер общественного мнения обеспечивается реальным укреплением правопорядка, внимательным отношением к гражданам и эффективностью защиты их прав и законных интересов; приоритетностью для сотрудников органов внутренних дел во взаимоотношениях с гражданами идей социального партнерства и сотрудничества; комплексным использованием всех имеющихся сил, средств и возможностей органов внутренних дел в решении возложенных на них задач с привлечением широкого круга общественных объединений, религиозных организаций, средств массовой информации и населения; проведением единой информационной политики органов внутренних дел, основанной на объективности, оперативности, регулярности, а также открытости информации о деятельности милиции в рамках действующего законодательства; научно обоснованным, системным подходом к организации и своевременной корректировке повседневной деятельности всех служб и подразделений органов внутренних дел по формированию общественного мнения; признанием органами внутренних дел общественного мнения одним из важных критериев оценки своей деятельности; осуществлением периодического изучения общественного мнения о работе органов внутренних дел и обязательным использованием его результатов в совершенствовании оперативно-служебной деятельности.

Значение информации в управлении органами внутренних дел трудно переоценить. Средства массовой информации – регулятор общественного мнения. Общественное мнение в какой-то степени зависит от той информации, которую доносят до сознания членов общества средства массовой информации. На основе локальной сети созданы и функционируют следующие системы и комплексы:

1. Информационная система «Поиск», которая ориентирована на сбор, хранение и обработку информации в рамках вычислительной сети в таких подразделениях, как начальник УВД, медвытрезвитель, дежурная часть муниципальных и городских отделений, дежурная часть ГАИ, группа регистрации ГАИ, паспортный отдел, группа по лицензионно-разрешительной работе, служба участковых инспекторов, отдел дознания, ИВС. В этой системе содержится информация в формализованном виде по следующим объектам: Лица», «Уголовные дела», «Система учета», «Автотранспорт», «Оружие», «Вещи», «Объекты» и т.д. Система обеспечивает оперативный доступ пользователей к базам данных различного назначения непосредственно с рабочих мест сотрудников независимо от удаленности их рабочего места от места формирования и хранения данных.

2. Комплекс контроля дислокации и приданных сил ОУВД.

3. Комплекс ведения и контроля выполнения оперативно-тактических планов ОУВД.
4. Комплекс ввода и отображения оперативной информации по ОУВД и автоматизированного формирования оперативной сводки по ОУВД.
5. Комплекс ведения журнала инспекции и проверок ОУВД.
6. Комплекс накопления и использования неформализованной оперативной информации в подразделениях службы криминальной полиции ОУВД.
7. Комплекс «Финансовая часть ОВД».
8. Система проверки угнанного автотранспорта в рамках АСУ «Патруль».
9. Дактилоскопический комплекс.
10. Программный комплекс для связи с ЗИЦ ГУВД.
11. Программный комплекс «Сводка ГУВД», благодаря которому оперативный дежурный формирует сводку происшествий в рамках требований ГУВД.

## **ГЛАВА 6. МЕТОДИКИ ПРОВЕДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО АУДИТА**

### **6.1. Технологии социального аудита**

За последние годы сформировались знания о конкретных элементах технологизации социальных процессов в социальных системах; диагностики социальных явлений; принципах обработки и анализа социальной информации; прогнозировании и планировании развития социальных явлений и процессов. Все это в полной мере можно использовать в технологии проведения социального аудита учреждений и подразделений правоохранительной системы.

Технология проведения социального аудита представляет собой совокупность методов сбора, изучения, анализа, обработки социальной информации и практических действий в их логической последовательности, направленных на достижение следующих целей: проведение диагностики причин возникновения проблем у объекта социального аудита, оценка их важности и возможности разрешения; формулирование конкретных рекомендаций для руководства учреждений и подразделений, анализ факторов социальных рисков и выработка предложений по снижению их воздействия; оценка способности учреждений разрешать социальные проблемы, которые возникают; управление теми из них, которые оказывают непосредственное влияние на служебную деятельность сотрудников ОВД; проведение экспертизы работы органов управления в области повышения эффективности служебной деятельности, повышения удовлетворенности службой у сотрудников ОВД и т.д.

Разработка, конструирование любой социальной технологии, в том числе и социального аудита, имеет несколько этапов: теоретический (определение цели и объекта технологизации; расщепление социального объекта на составляющие и выявление социальных связей); методологический (выбор методов и

средств получения информации, ее обработки, анализа, принципов ее трансформации в конкретные выводы и рекомендации); процедурный (организация практической деятельности по разработке социальных технологий).

Используемые при проведении социального аудита социальные технологии являются средством перевода абстрактного языка цифр на конкретный язык практики управления. Это обеспечивается путем формализации социального и его расчленения на составляющие элементы (показатели) с помощью процедур (набора действий, посредством которых осуществляется управление процессом) и операций (непосредственных действий, путей решения определенной социальной задачи в рамках данной процедуры). Следует также выделить временные основы расчленения социального процесса – фазы, этапы, периоды, операции. Суть социального аудита в конечном итоге сводится к следующему: на основе собранной информации и последующего сравнения, сопоставления социальных показателей конкретного учреждения с определенными эталонами, провести анализ фактического состояния этих показателей, выявить их динамику (положительную или отрицательную), определить степень воздействия на результаты всей служебной деятельности, сформулировать выводы и рекомендации. В качестве эталонов могут выступать лучшие результаты, достигнутые учреждением в прошлые периоды времени; плановые (рекомендуемые) уровни достижений, закрепленные в соответствующих документах; нормативные уровни показателей. Эта оценка является базовой в системе и последовательности дальнейших аналитических процедур социального аудита.

Технологии проведения социального аудита могут проявляться в различных формах. Это зависит от задач социального аудита, уровня его проведения, ряда других условий. Так, можно назвать одной из разновидностей этих технологий мониторинг служебной деятельности, под которым понимается система непрерывного наблюдения и научного анализа наиболее актуальных социально-служебных процессов и явлений в целях систематической оценки состояния служебных отношений, разработки предложений по выбору наиболее целесообразных управленческих решений и предупреждению служебных конфликтов. Служебная сфера рассматривается в процессе мониторинга как специфическая область связей и отношений. Специфика этой информационной системы заключается в постоянном, с определенными интервалами, наблюдении за состоянием сферы служебной деятельности, за социальным самочувствием сотрудников ОВД, занятых в ней, и в соответствии основных параметров этой сферы потребностям интересов общества. Таким образом, можно определить проблемное поле мониторинга. Его можно условно представить пятью блоками: а) состояние, развитие и эффективное использование сотрудников ОВД; б) служебные отношения и уровень социальной напряженности в коллективе; в) денежное содержание и уровень жизни сотрудников; г) соблюдение условий, охраны и безопасности служебной деятельности; д) социальное самочувствие сотрудников ОВД.

При увеличении частоты проведения мониторинга увеличивается и возможность использования его данных для прогнозирования изменений социаль-

ной ситуации в служебной деятельности сотрудников ОВД. Благодаря использованию мониторинга, руководители всех степеней могут иметь более точное представление о социальном самочувствии и уровне жизни подчиненных. С целью предупреждения негативных тенденций выявляются как изменения уровня социальной напряженности, так и факторы, их вызывающие. Используя поступающие данные социологических опросов, оцениваются эффективность и полнота реализации законов и нормативных актов служебной деятельности.

Другой важной проблемой, решаемой в мониторинге социально-трудовой сферы, является обеспечение непротиворечивости получаемой из разных источников (уровней управления) информации. Апробация результатов показывает, что данный способ организации управленческой деятельности обладает следующими преимуществами: дает возможность оперативно собирать информацию и на этой основе постоянно накапливать информационные банки данных; позволяет в сжатые сроки анализировать полученные данные и оценивать состояние подразделений; обеспечивает интеграцию, координацию и взаимодействие в деятельности руководителей подразделений. Системный мониторинг служебных отношений как одна из технологий социального аудита призван придать процессу управления целенаправленный характер.

Для правильного понимания технологии социального аудита необходимо рассмотреть некоторые моменты, которые отличают социальный аудит от других видов аудита, например, финансового или бухгалтерского.

В зависимости от целей проведения социального аудита, его можно рассматривать как инструмент руководства и управления или как способ наблюдения, предназначенный для конкретной области – служебных отношений. Технология проведения социального аудита независимо от используемых методов имеет логическую систему последовательности действий и состоит из следующих шагов.

Социальный аудит проводит экспертизу социального характера, например, при необходимости кардинального решения социальных вопросов при внедрении новой технологии, реорганизации учреждения, разрешении конфликтных ситуаций, выявлении причин недовольства сотрудников и пр.

Социальный аудитор, осуществляющий такую работу, должен хорошо ориентироваться не только в социальной политике, но и в финансовых вопросах, управленческой этике, социально-психологических аспектах управления, знать трудовое и административное право.

При непосредственном проведении социального аудита основными этапами деятельности социального аудитора являются знакомство с поставленной задачей (задачами); определение границ своих действий; изучение социального баланса и другой документации самого объекта социального аудита (учреждение, подразделение) и нормативных документов; составление вопросников и анкет; подготовка детализированной рабочей программы; реализация работы; составление отчета.

После анализа социальной политики на изучаемом объекте социального аудита формулируются его сильные и слабые стороны, определяются рекомендации.

## **6.2. Методы социального аудита**

В зависимости от вида социального аудита, уровня его проведения, того или иного этапа социального аудита возможно применение различных методов.

Методы социального аудита – это совокупность приемов, подходов, способов изучения социальных процессов служебных коллективов в их динамике и статике. Характерными особенностями методов социального аудита являются использование системы социальных показателей; изучение причин изменения этих социальных показателей; выявление и измерение взаимосвязи между ними. Система социальных показателей, подлежащих изучению, формируется в ходе планирования социального аудита, уточняется в процессе его проведения.

Цель социального аудита – раскрытие и изучение причин подобного состояния социальных показателей, возможностей их изменения в лучшую или худшую стороны; выявление факторов, влияющих на динамику этих показателей в процессе служебной деятельности. Принятие любых стратегических и тактических решений в социальном аудите начинается, опосредуется и заканчивается аналитической работой – процессом исследования морально-психологического состояния и основных результатов служебной деятельности учреждения (коллектива). Аналитическая работа направлена на оценку морально-психологического состояния и возможностей объекта социального аудита (учреждения, служебного коллектива) для определения стратегических целей, эффективности принятых решений в области совершенствования правоохранительной деятельности. Аналитическая работа социального аудитора (инспектора) – это способ познания социальных процессов учреждения, коллектива, основанный на разложении целого на составные элементы с целью изучения последних в их взаимосвязи и взаимозависимости путем синтеза, т.е. объединения выделенных ранее частей объекта. Технология проведения социального аудита предполагает органическое включение его в действующую систему управления на любом уровне руководства подразделениями.

Основными блоками, составляющими систему управления, являются стратегическое и текущее планирование служебной деятельности (социального развития); учет; контроль. Планирование определяет направления и содержание служебной (социальной) деятельности объекта социального аудита; учет обеспечивает сбор, систематизацию и обобщение данных, необходимых для управления учреждением. Проводимая же в ходе социального аудита аналитическая работа предполагает первичную обработку социально-психологических данных, что позволяет принять необходимые решения.

Специфика социального аудита основана на природе и характере объекта социального аудита – комплексе социальных показателей, которые диктуют использование тех или иных методов, методик, инструментов, подходящих данному типу. При проведении социального аудита используются социологи-

ческие методы исследования. Для выполнения работ, связанных со сбором, сравнением, анализом информации, используются специальные технологии, основанные на качественных и количественных методах, таких как бенчмаркинг, фокус-группы, метод Дельфи, метод ассесмент-центра, методика GAP-анализа, SWOT-анализ, экспертные опросы, глубинные интервью, мозговой штурм, метод референтных групп и другие.

Все методы сбора информации при проведении социального аудита можно разделить на две большие группы: количественные и качественные. Количественные методы предназначены для изучения объективных, количественно измеряемых социальных показателей, характеризующих положение членов служебных коллективов; качественные же являются преимущественно описательными.

Количественные методы сбора информации отличаются от качественных тем, что на основании полученных данных можно строить прогнозы развития событий, говорить о перспективе развития учреждения, о социальном портрете сотрудников ОВД. Количественные методики хороши еще и тем, что позволяют использовать всевозможные методики работы с данными, применять все виды анализа, в том числе известные из математической статистики и теории вероятности. Основная задача количественных методов – дать объяснение причинам возникновения проблем на основе измерения их параметров, установления взаимосвязи между отдельными параметрами. Основные способы анализа, применяемые при использовании количественных методов: классификация путем отождествления случаев; статистические способы; систематизация. Данные исследования представляются в виде статистических распределений, шкальных показателей, индексов и т.п. Надежность результатов достигается достоверным повторением установленных связей.

Качественные данные не дадут ответов на вопросы «сколько?» и «кто?». При проведении качественных исследований невозможно использовать математический аппарат, строить корреляционные таблицы, говорить о прямой зависимости «качественных показателей выпускников Бел ЮИ МВД России» от «уровня денежного содержания». Но если необходимо в сжатые сроки протестировать концепцию образовательных программ подготовки курсантов и понять вектор развития, качественные методы незаменимы и позволяют решить данные вопросы. Качественные методы предназначены для получения с помощью специальных технологий так называемой глубинной информации. Их называют также интерпретационными методами, поскольку они позволяют получить информацию о мотивах поведения сотрудников ОВД и причинах их поведения, то есть получить ответ на вопрос: «Почему?». При использовании качественных методов нельзя применять жесткие требования к выборке и математическому подтверждению достоверно полученной информации. Основные задачи качественных методов: понять изучаемое явление, выявить общую картину этого явления; концептуализировать и интерпретировать его. По мере овладения данными формулируются исследовательские гипотезы. Основные способы анализа, применяемые при использовании качественных методов: описание случаев без их отождествления; обобщение выявленных оценок; воображение. Данные качест-

венных исследований представляются в виде высказываний, документов, интеллектуальных продуктов коллективных дискуссий и т.п. Надежность результатов достигается достоверным описанием случаев и выявленных мнений.

Количественные и качественные методы исследований нельзя противопоставлять, так как они взаимосвязаны и дополняют друг друга. Только при таком подходе к их применению при проведении социального аудита возможно получение достоверной информации. Результаты качественных исследований могут быть переведены в количественную форму с помощью, например, такого количественного метода, как контент-анализ. При проведении количественных исследований часто используются качественные технологии получения информации (ассоциации, незаконченные предложения, вопросы-ловушки и т.д.). Чтобы собрать актуальные и полезные данные, важно понимать, как они будут использоваться в дальнейшем. Каждый метод имеет свои плюсы и минусы. Область человеческих ресурсов описывается в основном качественными характеристиками. Поэтому для возмещения недостающей количественной информации необходимо применять методы и технику, свойственные социальным наукам. Такой подход позволяет выявить способность объекта социального аудита разрешать социальные проблемы, оказывающие непосредственное влияние на служебную деятельность членов служебных коллективов. Качественные методы включают сбор, анализ и интерпретацию данных путем наблюдения за тем, что сотрудники делают и говорят. Основными методами здесь являются фокус-группа (фокус-групповые дискуссии) - малая группа сотрудников ОВД, деятельностью которой руководит социальный аудитор (инспектор) с целью получения информации, необходимой для проводимого социального аудита, и работа которой носит спонтанный неструктурированный характер. Глубинные интервью – последовательное задание квалифицированным социальным аудитором респонденту группы зондирующих вопросов в целях понимания, почему члены служебного коллектива ведут себя определенным образом или что они думают об определенной проблеме. Экспертные оценки – оперативное получение информации о возможных процессах развития того или иного события, выявление сильных и слабых сторон обследуемого, оценка эффективности тех или иных служебных мероприятий. Наблюдение – метод сбора первичной социальной информации об изучаемом объекте путем наблюдения за выбранными группами сотрудников ОВД, действиями, ситуациями. Метод публицистического прогнозирования.

Рассмотрим их более подробно. Фокус-группа – коллективное интервью с представителями целевой аудитории, которое проводится социальным аудитором, выступающим в качестве модератора, по заранее утвержденному плану. Это интервью записывается на пленку. Комната для проведения фокус-групп оснащена видео- и звукозаписывающим оборудованием, а также специальным помещением для руководителя учреждения, который может присутствовать на фокус-группе и отслеживать качество собранной аудитории и ведения дискуссии. Этот метод дает возможность получать новые идеи для развития корпоративной политики учреждения.

Глубинные (углубленные) интервью – это индивидуальные беседы, проводимые социальными аудиторами по заранее разработанному сценарию. Глубинное интервью предполагает получение от респондента развернутых ответов на вопросы, а не заполнение формальной анкеты. Хотя социальный аудитор должен придерживаться некоего общего плана интервью, порядок вопросов и их формулировки могут существенно меняться в зависимости от того, что говорит опрашиваемый. Глубинные интервью базируются на использовании методик, побуждающих сотрудников ОВД к продолжительным и обстоятельным рассуждениям по интересующему социального аудитора кругу вопросов. Проведение глубинного интервью требует от социального аудитора очень высокой квалификации. Интервью проводится при личной встрече в отсутствие посторонних лиц, что предполагает и конфиденциальность полученной информации. Глубинное интервью может длиться от 30 минут до 3-4 часов в зависимости от задач социального аудита и особенностей самого опрашиваемого. Чаще всего глубинное интервьюирование подразумевает опрос одного человека, но существуют модификации этого метода, когда в беседе принимают участие 2 или 3 человека. Беседа фиксируется на аудио- или видеопленку. Запись подвергается обработке, в результате которой социальный аудитор получает текст всего интервью («транскрипт»). На основе транскрипта социальный аудитор пишет аналитический отчет. Видеозапись используется также для того, чтобы учесть при анализе невербальные реакции респондентов. При проведении социального аудита индивидуальные глубинные интервью более предпочтительны, чем групповые дискуссии в связи с тем, что, во-первых, внутри учреждения существуют негласные запреты на обсуждение каких-либо проблем; во-вторых, тема сложная для обсуждения и требует специфических знаний (интервью с экспертами/профессионалами); в-третьих, тема затрагивает глубоко личные, интимные переживания опрашиваемых, которые невозможно обсуждать в широком кругу; в-четвертых, необходимо глубокое понимание сложных социальных ролей или нужно обратиться к биографии опрашиваемого, анализу единичного случая, чтобы выявить возможные факторы, повлиявшие на формирование его представлений.

Глубинные интервью имеют ряд преимуществ перед другими методами исследования: полная представленность и большинства, и меньшинства мнений в силу отсутствия влияния доминирующих личностей и проблем, связанных с коллективными процессами; возможность обсуждения интимных или сугубо личных тем; отсутствие психологического давления со стороны руководства и сослуживцев; преодоление определенных сложностей рекрутинга; преодоление тенденции выражать широко распространенные, приемлемые точки зрения; возможность более дробной сегментации совокупности опрашиваемых по сравнению с коллективными дискуссиями. Суть экспертного опроса заключается в том, что социальный аудитор встречается с сотрудниками ОВД и обсуждает ряд факторов, которые влияют на развитие различных социальных ситуаций. Интервью может быть как формальным (в этом случае заполняется специальная анкета), так и неформальным (беседа ведется социальным аудитором по списку

основных тем и вопросов для обсуждения). И в том, и в другом случае беседа записывается на диктофон. Экспертные интервью дают оценку различным социальным событиям и явлениям, но не дают гарантии, что высказанный ими прогноз сбудется. Именно поэтому экспертными интервью часто дополняются кабинетные исследования. Сомнения в корректности рекрутинга (отбора экспертов или инспекторов) легко проверяются – любая вышестоящая организация социального аудита предоставляет список экспертов-инспекторов с их должностями.

Еще одним методом сбора первичной информации, который представляет интерес для социальных аудиторов, является массовый опрос.

Массовый опрос – самый трудоемкий и затратный способ получения информации. Но при этом данная методика самая точная. Количественные методы (анкетирование, опрос, личное интервью и т.д.) дают возможность не только получить срез текущего состояния дел, но и построить на основе новых данных прогноз развития ситуации (определиться с целевой аудиторией, портретом сотрудников ОВД). Описывая данный метод, необходимо подробно рассказать о таком документе исследования, как программа исследования. Зачастую программа не пишется, не предоставляется руководителю учреждения, а информируют его только о направлениях социального аудита.

В программу входят следующие пункты:

- описание сложившейся ситуации в учреждении, которая обосновывает необходимость данного исследования;
- проблема исследования - раскрывается проблема, которая существует и которую необходимо решить с помощью данного исследования;
- объект исследования - кого предстоит изучить (например, сотрудников определенной профессии);
- предмет исследования - то, что предстоит изучить (например, отношение сотрудников ОВД к возможностям повышения квалификации);
- цель исследования - формулируется основной вопрос, на который необходимо получить ответ по результатам добытых в ходе исследования данных;
- задачи исследования - конкретизация основного вопроса, его разбивка на отдельные этапы;
- теоретическая интерпретация понятий - определение понятийного аппарата исследования (словарь основных терминов и понятий);
- гипотезы исследования - список предположений, которые необходимо проверить с помощью данного опроса;
- эмпирическая интерпретация понятий - раскрытие основных индикаторов и их разбивка на составляющие для включения данных показателей в анкету;
- логическая схема анализа данных - описание основных блоков анкеты, связанных друг с другом показателей и тех параметров изучаемого процесса, которые входят в конкретный смысловой блок;
- описание методики исследования - описывается метод сбора информации, выборочная модель, определяется ее численность.

Если заранее ее представить руководителю учреждения, то эта программа делает прозрачной работу социального аудитора, снимает массу вопросов руко-

водителя учреждения и позволяет еще на стадии разработки анкеты уточнить необходимость того или иного вопроса. Следующим этапом, который вызывает массу вопросов и нареканий, выступает модель выборки - метод набора респондентов, отражающий генеральную совокупность. Но расчет выборки и по сей день - удел профессионалов. Это сложный инструмент, который может повысить или снизить точность результатов, исправить или усугубить неточности анкеты. Здесь следует ориентироваться на то, чтобы среди опрошенных были только представители целевой аудитории. Далее следует самая трудоемкая для интервьюеров, собиравших анкеты, процедура - проверка. Чтобы быть уверенным в правильности ответов, социальный аудитор должен получить весь массив бумажных анкет и сам выборочно проверить несколько из них. В проверочных вопросах должны быть вопросы о поле, возрасте и два-три смысловых (важных для социального аудита) вопроса. Обработка данных и получение результатов для написания отчета – сложная процедура, и именно сейчас здесь должна присутствовать логическая схема анализа данных, которая была тщательно прописана в программе исследования. Если логическая схема по каким-либо причинам отсутствует, необходимо получить процентные и абсолютные значения ответов на каждый из вопросов. На основании полученных данных можно определить дальнейший ход работ. Экспертные суждения, выраженные в количественной форме и по своему характеру интерпретируемые как оценочные, называются экспертными оценками (коллективными или индивидуальными). Выявление индивидуальных экспертных суждений (экспертных оценок) называется экспертным опросом, а совокупность процедур, необходимых для получения коллективных экспертных суждений, включая и экспертный опрос, – экспертизой. Обращение к экспертным методам при проведении социального аудита имеет место при проведении анализа и прогнозировании служебной деятельности учреждения; при проведении анализа эффективности социального развития изучаемого учреждения.

Экспертная группа (комиссия) выполняет оценочные операции. При формировании группы экспертов исходят из профессиональной компетентности специалиста в данной области, его достаточной эрудированности в смежных областях, деловитости, объективности, заинтересованности в участии работы в экспертной группе. Существуют специальные методы оценки качества экспертов, которые можно разделить на пять групп: эвристические – оценки, назначаемые человеком. Они включают в себя самооценку, взаимооценку, оценку эксперта рабочей группой; статистические – оценки, получаемые в результате обработки суждений экспертов об оцениваемом объекте; тестовые – оценки, основанные на анализе специальных испытаний экспертов; документальные – оценки, основанные на анализе документов (документальных данных об экспертах); комбинированные – оценки, полученные с помощью любой совокупности перечисленных методов; опрос – главный этап совместной работы организаторов экспертизы и непосредственных экспертов.

В зависимости от характера проблемы, ее целей организаторы экспертизы выбирают методы опроса. Опрос бывает: а) индивидуальный; б) групповой;

в) личный; г) заочный; д) устный; е) письменный. Среди методов индивидуального опроса наиболее распространены два вида: интервьюирование и анкетирование. Проведение экспертной оценки методом интервью требует от эксперта умения быстро давать качественные ответы на поставленные вопросы. Условно можно выделить следующие формы организации интервью: свободная беседа; вопрос - ответ, перекрестный «допрос» (здесь участвуют несколько, чаще два, представителя команды социальных аудиторов).

Интервью нередко позволяет получить такую информацию, которую трудно выявить при анкетном опросе. Но интервью обладает и недостатками. Здесь возможно сильное влияние интервьюера на ответы эксперта, дается мало времени на глубокое обдумывание ответов, много времени тратится на опрос всего состава экспертов.

В основе большинства экспертных методов лежит анкета (опросный лист), с помощью которой осуществляется сбор необходимой информации. Анкета – набор вопросов (факторов), каждый из которых логически связан с главной задачей экспертизы. Содержание анкеты должно быть предельно ясным для опрашиваемого. Анкетный опрос предполагает жестко фиксированный порядок, содержание и форму вопросов, четкое указание формы ответа.

При составлении анкет используются следующие типы вопросов:

1. Открытые и закрытые. Вопрос называется открытым, если ответ на него может быть дан в любой форме, т.е. ответ ничем не регламентирован; вопрос называется закрытым, если в его формулировке содержатся возможные варианты ответов (альтернатив), один из которых и должен выбрать специалист. Одним из вариантов закрытых вопросов является вариант, в котором перечень возможных ответов исчерпывается альтернативой «да - нет». При использовании таких вопросов важно чередовать формы согласия или несогласия.

2. Прямые и косвенные. Прямой вопрос формулируется обычно в личной форме: «Что Вы думаете о...» или «Ваше мнение по поводу...» и т.д.; косвенные вопросы ставятся в полубезличной форме, например: «Некоторые сотрудники полагают, что... А как Вы думаете?». Сравнительную оценку предлагаемых в анкете объектов (факторов) можно осуществлять несколькими приемами. Экспертам может быть предложено, например, количественно оценить исследуемые объекты на безразмерной шкале в единицах какого-либо конкретного параметра. Иногда используются методы, в которых экспертам предлагается указать меру ценностей или различия в ценности анализируемых альтернатив путем их «взвешивания», например, по 10-балльной шкале. Иногда экспертам предлагают дать вероятностные оценки факторам. Кроме анкет-вопросников, экспертам должна быть предложена пояснительная записка, содержащая информацию о целях экспертизы, задачах опроса, объектах экспертизы, необходимые организационные сведения и инструкцию по заполнению анкет, в которой приводятся примеры порядка и способа заполнения.

Среди методов, используемых при проведении социального аудита, также следует выделить метод наблюдения. В его основе лежит способность человека к восприятию предметно-чувственной конкретности мира в процессе аудиови-

зуальных контактов с ним. Наблюдение со стороны социальных аудиторов всегда имеет целенаправленный и четко заданный характер. Но его применение имеет ограничения, т.к. далеко не все социальные явления поддаются непосредственному визуальному и слуховому восприятию. Но когда социальный аудитор имеет дело с объектами, которые можно наблюдать, т.е. воспринимать с помощью зрения и слуха, он обязан делать это. Наблюдение применяется в комплексе с другими методами сбора информации. Оно имеет ряд преимуществ по сравнению с другими методами. Главные из них - непосредственная связь социального аудитора с предметом, объектом или субъектом его изучения, отсутствие опосредствующих звеньев, оперативность получения информации. Наблюдение может быть включенным или невключенным. Невключенным называют наблюдение, предназначенное для фиксации актов традиционного (обычного, привычного) и открытого (нескрываемого от других) поведения. Осуществляя его, социальный аудитор обязан находиться вне изучаемого объекта, воспринимать этот объект со стороны, никоим образом не вмешиваясь в естественный ход событий, в том числе, не задавая наблюдаемым никаких вопросов. В идеале при невключенном наблюдении социальный аудитор должен стараться быть невидимкой. Поскольку этот идеал недостижим, ему надлежит вести себя так, чтобы на него обращали как можно меньше внимания, дабы уменьшить помехи, вносимые им в наблюдаемое явление. Социальному аудитору противопоказана экстравагантность манер поведения, излишняя демонстрация своей заинтересованности изучаемыми событиями. Он должен иметь устойчивую психику, флегматичный темперамент, способность сохранять самообладание при резких изменениях ситуации, терпение и устойчивость в сохранении своей позиции стороннего наблюдателя. При включенном наблюдении социальный аудитор преднамеренно включается, внедряется в изучаемый объект, принимает участие в происходящих в нем процессах. Открытому варианту включенного наблюдения свойственно то, что наблюдаемые знают о факте нахождения среди них представителей команды социальных аудиторов и имеют представление о целях их деятельности.

Таким наблюдателям (социальным аудиторам) потребуются умение быстро и эффективно налаживать контакты с незнакомыми людьми, общительность, доброжелательность, тактичность, сдержанность и толерантность. Включенное наблюдение проводится при сохранении социальным аудитором своего инкогнито (когда наблюдаемые не знают о присутствии социального аудитора и думают, что он - один из них). Это потребует от социального аудитора проявления не только вышеназванных качеств, но и артистизма, умения реагировать одновременно на многие сигналы, запоминать их, способности не сбиваться с исследовательской позиции под воздействием разнообразных обстоятельств, сохранения нейтралитета при конфликтах между наблюдаемыми. Включенное наблюдение имеет своей целью принести не вред, а пользу наблюдаемым; используемые в нем приемы получения информации должны отвечать нормативам служебной этики. Это значит, что социальный аудитор фиксирует лишь те акты поведения (события), на регистрацию которых нацеливает его ис-

следовательская (инспекторская) программа. Это значит, что он не имеет права разглашать полученную информацию, использовать ее не для служебных, а каких-либо других целей. Это значит, наконец, что он несет ответственность не только за качество собранной и обработанной им информации, но и за все последствия своего вмешательства в изучаемые социальные явления. В разных случаях социальные аудиторы, вступающие в качестве исследователей - наблюдателей, исполняют принципиально отличительные функции - в диапазоне от простой технической регистрации до истинно служебного и научного творчества. Успешность использования характеризуемого метода во многом зависит от того, насколько профессиональные и личностные качества социального аудитора (инспектора) соответствуют специфике типа наблюдения. Поэтому их подбор, подготовка и инструктирование – весьма ответственный этап реализации данного метода.

Среди качественных методов социального аудита нужно также отметить метод публицистического прогнозирования. Суть данного метода состоит в том, чтобы способствовать созданию целостного представления о времени, где присутствует прошлое, настоящее и будущее. Социальный аудитор, обращаясь к данному методу, стремится предвидеть динамику развития тех или иных служебных событий. Особенно часто на практике используются экспертные опросы, представляющие собой специфический вид опросов, не имеющих массового характера, но играющих важную роль в служебной деятельности.

При проведении социального аудита выявление экспертных оценок необходимо для анализа наиболее существенных аспектов служебных достижений, особенно в ситуациях неоднозначности их трактовок. В таких случаях программа его проведения отражается в общей программе социального аудита. Если же данный метод играет вспомогательную роль, добавляя информацию к полученной иными методами, то социальный аудитор обязан составить особую (самостоятельную) программу его реализации. Главными ее компонентами будут формулировки, четко фиксирующие: а) проблемную (дискуссионную) ситуацию; б) терминологию экспертных оценок (путем операционализации общих понятий); в) гипотезы, выносимые на экспертизу; г) комплекс требований, на основе которых будет производиться подбор экспертов (инспекторов и критерии их компетентности); д) индикаторы, позволяющие измерять суждения экспертов; е) инструментарий этих замеров и первичной обработки данных; ж) правила проведения и сценарий экспертизы, т.е. процедуры согласования и интегрирования оценок экспертов. Ряд этих обстоятельств имеет психологическое свойство. Эксперт с задатками лидера стремится к доминированию своих оценок, настаивая на них даже тогда, когда внутренне сомневается в их истинности. Большинству людей присуще смещать свои оценки в стороны нейтральной середины, а часть экспертов заинтересована в преднамеренном искажении информации. Все это, конечно, должно учитываться социальным аудитором.

Совсем другие характеристики отличают количественные методы социального аудита. К количественным методам социального аудита относятся полуструктурированные интервью (сочетание формализованного и свободного ин-

тервью); экспертные интервью; фокус-групповые дискуссии; эксперимент; бенчмаркинг; ассесмент-центр. Рассмотрим некоторые из них.

Интервью – проводимая по определенному плану беседа, предполагающая прямой контакт социального аудитора (интервьюера) с респондентом (опрашиваемым), причем запись ответов последнего производится либо интервьюером, либо механически (на пленку). В социальном аудите интервью – это инструмент сбора информации, применяемый для анализа рабочего процесса и выяснения суждений работников по определенным вопросам. В ходе беседы каждый последующий факт дополняет или опровергает предыдущие, раскрывает побочные факты и неожиданные взаимосвязи, влияния или ограничения. Интервью может также проводиться с заинтересованными и вовлеченными в проблемные области стейкхолдерами (потребителями, сотрудниками, местными и федеральными чиновниками) для выяснения их ожиданий от социально ответственного поведения предприятия, региона, отрасли, национального хозяйства.

Еще одним эффективным методом изучения вопросов социального аудита является анкетирование. Его доступность определяется возможностью исследовать мнение различных категорий, работающих не только в рамках отдельного предприятия, но и в рамках отрасли, региона, всей страны. Для социального аудитора объектами наблюдения являются отдельные сотрудники ОВД (респонденты), служебные коллективы.

Анкетирование – письменная форма опроса, осуществляющаяся, как правило, заочно, т.е. без прямого и непосредственного контакта социального аудитора с респондентами. Оно целесообразно в двух случаях: а) когда нужно опросить большое число респондентов за относительно короткое время; б) респонденты должны тщательно подумать над своими ответами, имея перед глазами отпечатанный вопросник. Применение анкетирования для опроса многочисленной группы респондентов, особенно по вопросам, не требующим глубоких размышлений, не оправдано. В такой ситуации уместнее побеседовать с ними с глазу на глаз. Анкетирование редко бывает сплошным, т.е. охватывающим все категории различных социальных групп на объекте социального аудита, гораздо чаще оно имеет выборочный характер. Поэтому достоверность и надежность полученной по результатам анкетирования информации зависит, прежде всего, от репрезентативности выборки. Главная часть анкеты (опросный лист) разрабатывается не только на основе общих требований к опросу, но и с учетом ряда дополнительных соображений. Разрабатывая текст анкеты, социальным аудиторам следует избегать однообразия используемых типов и форм вопросов, помнить, что каждый из них имеет свои достоинства и недостатки. Не следует забывать при этом и о последующей обработке анкетных данных. Открытые вопросы, например, предпочтительнее закрытых, если важно выявить все нюансы мнений респондентов, но полученную на их основе информацию трудно будет формализовать и обработать. Закрытые вопросы, особенно в форме «мению», шкал, таблиц и дихотомий, более удобные для обработки, но не дают гарантии учета полноты респондентских оценок. Важно подчеркнуть необходимость соблюдения правила системности анкеты. Это нужно, чтобы использо-

вать в последующем анализе информацию не только по отдельным вопросам, но и ту, которая обнаруживается при осмыслении всех вопросов как взаимодействующих структур, а всех ответов на них как взаимодействующих элементов. Постановка в анкете контрольных вопросов (в том числе ловушек) не освобождает социального аудитора от логически выверенной последовательности вопросов, обеспечивающей их взаимоконтроль. Традиционная для социологического анкетирования логика построения вопросников строится на принципе «от общего к частностям», при которой последующие вопросы играют роль контрольных по отношению к предыдущим. Но иногда целесообразно руководствоваться противоположным принципом «от частных к общему». Опрос по анкете предполагает жестко фиксированный порядок, содержание и форму вопросов, ясное указание способов ответа, причем они регистрируются опрашиваемым либо наедине с самим собой (заочный опрос), либо в присутствии анкетера (прямой опрос). Использование анкет позволяет получить большое количество фактов от большого числа людей. Такие опросы представляют собой, как правило, самостоятельное заполнение респондентом вопросников или анкет. Эти инструменты используются довольно часто, потому что интервью – дорогостоящая процедура и обычно используется только в отношении немногих работников. Опросы работников особенно результативны для оценки взаимоотношений в коллективе, мотивации к труду, эффективности деятельности руководства и системы вознаграждений и компенсаций. Кроме того, анкетные опросы обычно дают более искренние ответы, чем лицом к лицу с интервьюером.

Хорошую помощь социальным аудиторам может оказать анализ вторичных данных (контент-анализ) – сбор и анализ социоэкономической информации об объекте социального аудита из открытых источников. Этот метод является одним из эффективных методов исследования при проведении социального аудита. Слово «контент» означает содержимое (или содержание) документа. Применительно к социальному аудиту контент-анализом называется метод сбора количественных данных об изучаемых социальных процессах объекта социального аудита, содержащихся в соответствующих документах. Под документом при этом понимается нефинансовая отчетность заказчика и все написанное или произнесенное по вопросам, относящимся к области социального аудита. При использовании этого метода следует иметь в виду и то, что социальный аудитор способен взглянуть на проблемы объекта социального аудита со стороны, ему будут видны те характеристики и тенденции, предприятия, отрасли, региона, национального хозяйства, которые они считают несущественными. С помощью этого метода могут изучаться стереотипы сознания различных социальных групп объекта социального аудита, выявляться направленность демонстраций различных категорий сотрудников, трудовых коллективов, отличия в трактовках одного и того же социального события у разных социальных групп объекта социального аудита. Контент-анализ не отменяет необходимости обычного (т.е. содержательного) анализа документации. Первый дополняет второй, их сочетание углубляет понимание смысла любого текста. Контент-анализ позволяет обнаружить в документе то, что ускользает от поверхно-

стного взгляда при его традиционном изучении, но что имеет важный социальный смысл. Принципиальное отличие этих методов анализа заключено в явно выраженной строгости, формализованности, систематизированности контент-анализа. Он нацелен на выработку количественного описания смыслового и символического содержания документа, на фиксацию его объективных признаков и подсчет последних. Кроме того, контент-анализ отличается от всех прочих способов изучения документов тем, что он позволяет вписать содержание документа в социальный контекст, осмыслить его одновременно и как проявление, и как оценку социальной жизни. Вписывание документа в изучаемую проблему предполагает выявление того, что: а) существовало до него и получило в нем отражение; б) наличествует только в нем; в) будет после него, т.е. явится итогом его восприятия адресатом.

Бенчмаркинг (Benchmarking, ВМ, от англ. benchmark – точка отсчета) – японская технология выявления лучшей бизнес-практики с целью повышения эффективности управления собственной компанией. Сегодня ею пользуются те, кто не рассчитывает только на гениальность своих сотрудников, а стремится изучить лучшие приемы конкурентов, успешно применить их на практике. В социальном аудите эталонное тестирование бенчмаркинга – это сравнительный анализ социальных достижений объекта социального аудита с результатами более успешных учреждений МВД, со среднестатистическими показателями в правоохранительной системе. То есть в зависимости от целей социального аудита, от того, чего конкретно хотели бы достичь по его результатам заказчики социального аудита, определяется выбор эталона для сравнения. Может проводиться одновременное сравнение с несколькими эталонами. Например, сотрудники какой-либо категории конкретного учреждения чем-то недовольны. Социальный аудитор должен выяснить объективно ли недовольство работников. Поскольку все социальные показатели должны пройти систему бенчмаркинга, то можно утверждать, что его конечным результатом должен стать выбор оптимального способа ведения социальной политики учреждения. Поэтому бенчмаркинг называют эталонным тестированием.

Таким образом, можно утверждать, что бенчмаркинг в социальном аудите – это технология изучения и применения успешных комплексных решений в области руководства учреждениями. Существует несколько видов бенчмаркинга. Например, внутренний – сравнение работы подразделений одного учреждения или сравнение учреждений и подразделений МВД; конкурентный – сравнение конкретного учреждения с учреждениями ведомства; общий – сравнение учреждения с непрямыми учреждениями ведомства по выбранным социальным параметрам.

Еще одним из методов социального аудита является социологический эксперимент, который может проводиться в различных формах. Различают мысленные и натуральные эксперименты. Мысленный эксперимент – это социальная технология интерпретации полученной информации об изучаемом объекте, исключающая вмешательство социального аудитора в процессы, происходящие на объекте социального аудита. Проводить эксперимент следует не всегда, когда

хочется, а лишь тогда, когда есть уверенность, что его позитивный эффект превысит негативный. При проведении социального аудита объектом социологического эксперимента может быть отдельная личность сотрудника ОВД, любой (как в количественном, так и в качественном отношении) служебный коллектив. Главным результирующим документом характеризуемого метода здесь выступает протокол эксперимента, в котором должны быть отражены такие позиции, как наименование темы эксперимента, точное время и место его проведения, четкая формулировка проверяемой гипотезы, содержание экспериментального фактора, характеристика зависимых переменных и их индикаторов, сущностное описание экспериментальной группы, характеристика контрольной группы и принципов ее отбора, описание экспериментальной ситуации, характеристика условий эксперимента, ход эксперимента, т.е. обстановка.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Социальный аудит – процесс оценки, подготовки отчета, повышения эффективности функционирования и стиля работы учреждений органов внутренних дел, средство измерения ее воздействия на решение проблем правоохранительной деятельности в целом. При помощи социального аудита можно измерить степень корпоративной социальной ответственности. Им оцениваются, прежде всего, формальные и неформальные правила поведения внутри учреждений, мнения сторон, заинтересованных в служебной деятельности, с целью выбора условий, благоприятных для совершенствования качества и развития личности сотрудника органов внутренних дел. Подобно внутреннему финансовому аудиту, социальный аудит требует четкой постановки критериев исследования: каких результатов учреждение стремится достичь, мнение каких групп общественности влияет на успех его деятельности и в каких показателях будет измеряться его эффективность.

Социальный аудит является той формой согласования интересов, которая, в отличие от чисто профессиональных, выдвигает на первый план условия реализации интересов самих сотрудников ОВД, а также ожидания, связанные с деятельностью органов внутренних дел в обществе и государстве.

Система социального аудита имеет определенным образом сформировавшиеся нормативные рамки, в которых основная роль отводится распределению компетентности между объектами и субъектами социального аудита. Образование экспертного совета выступает основным условием как нормативного творчества, так и использования норм социального аудита. Оценка социального аудита связана с деятельностью учреждений ОВД. Как показывает отечественный опыт, социальный аудит приобретает нормативные границы, особенно когда в обществе осознается потребность в удовлетворении социальных запросов, когда формируется политика равной социальной ответственности между обществом и правоохранительной системой.

Вместе с тем система социального аудита проходит определенную эволюцию изменения нормативных установок. Защитные охранительные нормы

постепенно замещаются стимулирующими. В таких требованиях, как прозрачность, взаимоуважение сторон, раскрывается содержание социального аудита как процедуры, обязывающей к согласованию интересов, к социальному консенсусу.

Объектом социального аудита являются социальные отношения между сотрудниками МВД, между сотрудниками МВД и гражданским обществом.

Предметом социального аудита является достоверная и объективная социальная информация, поступающая со всех уровней обследования социальных отношений через анализ существующей нормативно-правовой документации (законы, указы, соглашения, договоры, приказы, положения, инструкции), а также через полевые исследования, опросы, интервью, мониторинг, статистические данные.

Поскольку социальный аудит имеет комплексный и многосторонний характер, инициаторами и заказчиками его проведения могут выступать практически все участники социальных отношений.

Существуют разные подходы при использовании социального аудита. Целью социального аудита становятся также такие аспекты анализа служебных отношений, как прогулы, небрежное отношение к собственности учреждения, своим функциональным обязанностям, нарушение правил безопасности, режима секретности и т. д.

Аудиторская деятельность в служебной сфере – явление достаточно новое для МВД, представляющее необходимый элемент служебной деятельности сотрудников МВД. Аудит сотрудников МВД учреждения позволяет выявить направления повышения эффективности их использования.

Аудит сотрудников МВД – периодически проводимая экспертиза состояния дел в управлении служебными коллективами, включающая систему мероприятий по сбору информации, ее анализу и оценке на этой основе эффективности деятельности учреждения, использования сотрудников МВД и регулирования служебных отношений.

Основная цель аудита служебной сферы – оценка деятельности и служебных отношений, установление соответствия применяемых форм и методов организации служебной деятельности и служебных отношений законодательным и нормативным актам МВД, действующим в Российской Федерации, а также выработка на основании результатов проверок предложений по оптимизации организации служебной деятельности и служебных отношений.

Исходя из целей аудита, можно сформулировать его основные задачи:

- оценка политики и стратегии учреждения, целостность и системность поставленных целей, понимание их руководителями;
- оценка технологии руководства служебными коллективами, включая анализ отбора и приема сотрудников МВД, их адаптации, системы обучения и профессионального продвижения;
- обеспечение соответствия результатов служебной деятельности системе внешних и внутренних требований;

- оценка показателей эффективности служебной деятельности, анализ человеческих ресурсов и затрат, численности и состава сотрудников ОВД, использования, имеющихся разнообразных средств;

- оптимизация кадрового состава и реорганизация структуры управления, создание оптимальной организационной среды восприятия изменений на функциональном и административном уровнях подчинения и функционального взаимодействия, повышение эффективности информационных потоков кадровой системы;

- оценка работы кадровой службы, включая уточнение обязанностей и ответственности сотрудников ОВД, их вклада в эффективность деятельности учреждения;

- разработка рекомендаций относительно изменений в политике и стратегии управления, улучшения формирования и использования кадров.

Аудиторская деятельность в служебной сфере предполагает не только аудиторскую проверку, но и оказание сопутствующих аудиту услуг, к которым можно отнести консультации, проведение семинаров, повышение квалификации и обучение сотрудников ОВД; компьютеризацию учебного процесса, анализа служебных показателей; информационное обслуживание; консультационные услуги по вопросам социальной защищенности сотрудников ОВД.

Профессиональная компетентность аудитора служебной деятельности предполагает обязательность владения рядом знаний и навыков, в том числе:

- основами организации служебной деятельности, отношений, социологии, психологии; прогнозирования и управления служебными коллективами, мотивации сотрудников ОВД к служебной деятельности;

- методами и приемами анализа служебных показателей;

- методами оценки состояния социально-психологических факторов повышения результативности служебной деятельности, улучшения использования сотрудников ОВД;

- навыками принятия профессиональных решений;

- навыками проведения аттестации сотрудников ОВД и повышения их квалификации.

Анализ задач аудита в сфере служебной деятельности и социально-служебных отношений организации позволяет выделить в качестве его основных направлений организационное и социально-психологическое.

Организационное направление аудита сотрудников ОВД предусматривает проверку документации и анализ показателей служебной деятельности учреждения, подтверждающих легитимность и эффективность работы. Существенная роль при этом отводится анализу служебных показателей, характеризующих состояние служебных ресурсов и кадрового потенциала, эффективность службы и материального стимулирования. Кроме того, важны и показатели движения кадров, использования служебного времени, служебного травматизма, отношения к службе и степени удовлетворенности ею.

Социально-психологическое направление аудита сотрудников ОВД – это оценка социально-служебных отношений с помощью таких показателей, как

мотивация служебной деятельности сотрудников ОВД, взаимодействие личных и коллективных интересов, развитие служебных отношений между руководителями и служебным коллективом, участие сотрудников ОВД в общественных организациях учреждения.

Как правило, в рамках аудита служебной сферы осуществляются аудит соответствия, аудит эффективности и стратегический аудит.

Аудит соответствия оценивает согласованность между практическими действиями и нормами, правилами, планами и предписаниями, существующими в учреждении, а также качество информационного обмена между его подразделениями. Аудит соответствия включает также следующие направления: анализ штатного расписания, оценка его обоснованности, проверка наличия плана развития; оценка соответствия должностных инструкций квалификационным характеристикам сотрудников ОВД; изучение процедур подбора и найма на службу; анализ реализации плана кадрового роста; оценка выполнения программы повышения профессиональной квалификации; анализ штатного состава сотрудников ОВД по возрастному и образовательному признакам; проверка условий службы, техники безопасности и сохранение режима секретности; исследование служебных отношений в коллективе (наличие конфликтных ситуаций, сопротивления переменам, психологическая совместимость сотрудников ОВД, морально-психологический климат учреждения и ее подразделений оценка взаимодействия учреждения с местными органами власти, учебными заведениями и т.п.

Аудит эффективности (аудит управления) оценивает соответствие методов внутреннего управления учреждением ее целям и возможность совершенствования этих методов. Для выработки и обоснования предложений аудитор должен изучить не только достигнутые результаты, но и весь спектр процедур, посредством которого они были достигнуты. Аудит эффективности начинается с аудита процедур, он также отвечает на вопросы, соответствуют ли результаты поставленным целям; согласуются ли процедуры внутреннего контроля управления учреждением с поставленными целями; можно ли облегчить или улучшить процедуры управления для более легкого достижения поставленных целей. Аудитор изучает возможности улучшения управления для более эффективного достижения поставленных целей, включая внедрение новых административных технологий (информационной, канцелярской, телекоммуникационной).

Стратегический аудит включает подбор и обучение сотрудников ОВД; оценку результатов профессиональной служебной деятельности сотрудников; проведение аттестаций и квалификационных испытаний; формирование кадрового резерва и его эффективное использование; внедрение современных технологий в области управления; рассмотрение и разработку учебных программ, по которым осуществляется подготовка курсантов.

Как правило, в организациях используется внешний аудит. Внутренний аудит проводит руководитель учреждения в отношении своих подразделений. Аудиторский анализ служебной сферы содержит семь основных подсистем: «Сотрудники ОВД», «Служебное время», «Нормирование и организация слу-

жебной деятельности, «Результативность служебной деятельности», «Условия службы и социальная защищенность сотрудников ОВД», «Денежное содержание и вознаграждения», «Деятельность отдела кадров».

Подсистема «Сотрудники ОВД» изучает и оценивает обеспеченность учреждения персоналом, формы, динамику и причины его движения и результативность; выявляет резервы штатного расписания. В итоге выводится общая оценка уровня эффективности использования сотрудников ОВД.

Подсистема «Служебное время» анализирует использование служебного времени, его потери, причины их возникновения, влияние служебных факторов на использование служебного времени. В итоге выводится оценка уровня эффективности использования служебного времени.

Подсистема «Нормирование и организация служебной деятельности» определяет охват сотрудников ОВД, оценивает качество действующих норм, организацию работы по нормированию службы, служебного процесса. В итоге выводится оценка состояния нормирования и организации служебной деятельности. Информационной базой данной подсистемы являются данные годового и периодических отчетов о служебной деятельности.

Подсистема «Результативность служебной деятельности» устанавливает причины отклонений фактических показателей результативности служебной деятельности; определяет степень влияния каждого фактора на ее изменение; выявляет резервы совершенствования служебной деятельности; оценивает качественные показатели. В итоге выводится оценка результативности служебной деятельности в учреждении. Объектами особого внимания аудитора являются повышение уровня служебной деятельности (комплексная механизация и автоматизация, внедрение управленческих инноваций); человеческий фактор (рост общеобразовательного уровня, служебной квалификации, отношение к службе).

Подсистема «Условия труда и социальная защищенность сотрудников ОВД» содержит следующие направления анализа: оценка выполнения плана по повышению квалификации сотрудников ОВД, развитию карьеры; оценка программ обучения и профориентации; анализ мероприятий по улучшению условий и охраны службы; выявление недостатков в использовании средств, направленных на социальную политику и на задачи, связанные с развитием сотрудников ОВД. В итоге выводится оценка уровня социальной защищенности сотрудников ОВД. Объекты аудиторского анализа – показатели повышения квалификации сотрудников ОВД; уровень санитарно-гигиенических условий службы; уровень частоты травматизма; процент сотрудников ОВД, страдающих профессиональными заболеваниями; количество дней временной нетрудоспособности; доля сотрудников ОВД, поправивших свое здоровье в санаториях, домах отдыха; наличие и строительство объектов социально-культурного назначения.

Подсистема «Денежное содержание и вознаграждения» включает анализ общих затрат на оплату служебной деятельности, выплаты и льготы социального характера; оценку расходования средств по основным направлениям издержек, по категориям сотрудников ОВД; контроль за социальными выплатами и

льготами. В итоге выводится оценка эффективности использования средств, выделенных на денежное содержание и социальных выплат.

Подсистема «Деятельность отдела кадров» оценивает кадровую политику; качество основных документов, регламентирующих служебную деятельность; действующие формальные правила и процедуры, обеспечивающие управление персоналом (правила приема, перевода и увольнений, привлечения сотрудников к материальной и дисциплинарной ответственности); деловой потенциал и профессиональную компетенцию сотрудников кадровых служб, аттестацию персонала; организационную культуру; издержки и выгоды, связанные с деятельностью отдела кадров. В итоге выводится оценка эффективности работы отдела кадров учреждения.

При оценке эффективности работы отдела кадров используются такие критерии, как соответствие целей кадровой политики и путей их достижения; четкость и точность изложения в документах внутренних правил и соответствующих процедур; соответствие кадровых документов первичного учета, локальных нормативных актов руководящим документам МВД; удовлетворенность сотрудников отдела кадров.

Аудитор служебной сферы начинает проверку с изучения и исследования результатов деятельности организации, чтобы с помощью справочных материалов и нормативных документов обнаружить отклонения от норм и стандартов. Особое внимание при этом уделяется финансовым и бухгалтерским документам, данным аналитического и синтетического учета, а также расходам на содержание персонала. Выполненное исследование позволяет обнаружить отклонения от норм и стандартов, обозначить сильные и слабые стороны организации, выявить как настоящие, так и будущие проблемы (риски), провести анализ причин их возникновения, предложить заказчику рекомендации для последующих действий.

Завершается аудиторская проверка составлением отчета, в котором анализируются принципы социальной направленности, определяется ответственность каждой из групп сотрудников ОВД и предлагаются стимулирующие меры. В отчете могут быть рассмотрены различные пути совершенствования управления персоналом, включая внедрение новых технологий (информационной и телекоммуникационной), сформулированы предложения, касающиеся модификации существующих процедур, совершенствования документации. Отчет аудитора должен содержать конкретные рекомендации.

Современный социальный аудит располагает методиками, позволяющими дать достаточно точную и объективную характеристику потенциала сотрудников и выявить реальные возможности по внедрению инноваций, улучшению качества оказываемых услуг, формированию корпоративной солидарности сотрудников ОВД. Анкетирование, социальные опросы и мониторинги, индивидуальные беседы с сотрудниками ОВД, проводимые в рамках социального аудита, дают более полную и объективную информацию.

## ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ

1. Какова сущность понятия «социальный аудит»?
2. Как социальный аудит зарождался в России?
3. Каковы факторы зарождения социального аудита?
4. Можно ли идентифицировать классификацию социального аудита по содержанию и полноте изучаемых вопросов?
5. Каковы характерные черты социального аудита?
6. Какова правовая основа социального аудита?
7. Имеет ли особенности российская модель социального аудита?
8. Каковы особенности социального аудита информационно-воспитательной работы в ОВД?
9. Возможен ли социальный аудит последствий психологических травм?
10. Какова технология социального аудита конфликтных ситуаций в служебных коллективах?

## ЛИТЕРАТУРА

1. Приказ МВД РФ «Вопросы организации деятельности подразделений информации и общественных связей органов внутренних дел Российской Федерации» от 12.10.2007 № 888 // СПС «КонсультантПлюс».
2. Указ Президента Российской Федерации «Положение об Общественном совете при Министерстве внутренних дел Российской Федерации» от 28.07.2011 № 1027 // СПС «КонсультантПлюс».
3. Приказ «О мерах по совершенствованию изучения общественного мнения о деятельности ОВД» от 4.07.1997 № 337 // СПС «КонсультантПлюс».
4. *Шлихтер А.А.* Направления и механизмы взаимодействия социально-ответственного бизнеса с некоммерческим сектором США. – М.: ИМЭМО РАН, 2010.
5. *Егорышев С.В.* Социальные условия формирования механизма общественной правоохранительной деятельности // Юридический мир. 2009. № 4.
6. *Гриценко Н.Н., Волгин Н.А., Попов Ю.Н., Шарков Ф.И., Шулус А.А.* Основы социального государства. – М.: АТИСО, 2009.
7. *Тонеева Д.С., Колоферов Х.П., Тонеева К.П.* Зарождение и развитие социального аудита // Вестник ВЭГУ. Философия. Социология. Политология. 2008. № 3 (35). – Уфа: Восточный университет, 2008.
8. *Санатулов Ш.З.* Социальный аудит: проблема развития: сборник. – М.: АТИСО, 2008.
9. Социальный аудит: учебник / под ред. д-ра экон. наук, проф. А.А. Шулуca; д-ра экон. наук, проф. Ю.Н. Попова. – М.: АТИСО, 2008.
10. Основы социального аудита: учебное пособие / под ред. Г.Т. Галиева. – Уфа: БИСТ, 2007; Социальный аудит: технологии, стандарты, основные понятия. Словарь-справочник. – М.: АТ и СО, 2007.
11. *Литвак Б.Г.* Разработка управленческих решений. – М.: Дело, 2006.
12. Основы управления в ОВД: учебник / под общ. ред. В.П. Сальникова. – М.: ИМЦ ГУК МВД России, 2002.

УЧЕБНОЕ ИЗДАНИЕ

*Андрienко Ю.И.*,  
кандидат политических наук, доцент;  
*Богмацера В.В.*

**СОЦИАЛЬНЫЙ АУДИТ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОЛИЦИИ**

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ

Редактор *Ю.Н. Удалова*  
Техн. редактор *И.Ю. Чернышева*

---

Подписано в печать 25.11.2014 г.; формат бумаги 60x90/16; 6,11 уч.-изд. л.  
бумага офсетная, печать трафаретная  
Тираж экз., заказ №

---

Отпечатано в отделении полиграфической и оперативной печати  
Белгородского юридического института МВД РФ  
г. Белгород, ул. Горького, 71

