

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»
Институт психологии
Кафедра социальной психологии, конфликтологии и управления

**СОЦИАЛЬНЫЙ АУДИТ КАК ПРЕВЕНТИВНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ В
ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ**

Выпускная квалификационная работа

Направление «38.03.04 – Государственное и муниципальное управление»

Квалификационная работа
допущена к защите
Зав.кафедрой:
«__» _____ 2018 г.

Исполнитель:
Фархутдинова Карина Фаритовна,
обучающийся 405 группы

Руководитель:
Ю.А.Горбунова – канд.фил.н., доцент
кафедры социальной психологии,
конфликтологии и управления

Екатеринбург 2018

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО АУДИТА, КАК ТЕХНОЛОГИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	6
1.1 Понятие Социальный Аудит.....	6
1.2 Социальный Аудит в управлении государством: российский опыт.....	22
ГЛАВА 2. ТЕХНОЛОГИЯ СОЦИАЛЬНОГО АУДИТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ.....	42
2.1 Характеристика базы исследования – Арбитражного суда Свердловской области.....	42
2.2 Диагностика состояния профессиональной компетентности государственных служащих Арбитражного суда Свердловской области..	47
2.3 Технология Социального Аудита профессиональной компетентности государственных служащих Арбитражного суда Свердловской области.....	55
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	63
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	68
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	73

ВВЕДЕНИЕ

Социальный аудит (далее – СА) в рамках социологии государственного управления понимается, как социоинженерная деятельность, которая включает социологическую диагностику профессиональной компетентности гос. гражданских служащих с целью разработки социальных технологий по её дальнейшему развитию.

Эффективность деятельности органов гос. власти главным образом определяется качеством их кадрового состава, готовностью, а также способностью к решению сложнейших задач в условиях стремительно развивающихся, а также усложняющихся условиях реформирования системы публичной власти. Особенности данных профессиональных группировок, как государственные служащие обуславливаются не только их правовым статусом, но и заключаются в требованиях, которые к предъявляют для эффективного выполнения своих функциональных обязанностей. Именно поэтому создание и формирование высокопрофессионального, а также компетентного кадрового состава гос. службы с определенным уровнем профессиональной компетентности является очень важным условием успешного решения задач, которые стоят перед органами власти в настоящее время.

В настоящее время огромное значение имеет результативность абсолютно любой профессиональной деятельности, а также ее зависимость от внутреннего потенциала личности государственного служащего.

Социальный аудит в государственном управлении, как превентивная (предупреждающая) технология, вполне может успешно применяться с целью диагностики, оценки, а также повышения эффективности государственного управления профессиональной компетенции служащих. Преимуществами СА являются: комплексный характер, технологичность, алгоритмичность, сочетание статистических и социологических показателей, применение количественных, а также не количественных методов, которые

позволяют получить достоверные данные. Ограничения применения СА связаны с серьезными затратами таких исследований в государственном управлении, таким образом, применять СА важно, как превентивную (предупреждающую) технологию, с целью получения оценки профессиональной компетентности государственных служащих.

Таким образом, актуальность темы исследования обусловливается необходимостью создания обоснованных, а также эффективно действующих превентивных технологий СА, в целях эффективной деятельности государственных служащих, и развития их профессиональной компетентности.

Объект исследования – социальный аудит в сфере государственного управления.

Предмет исследования – технология социального аудита профессиональной компетентности государственных служащих Арбитражного суда Свердловской области и её превентивное значение.

Цель исследования – разработка технологии социального аудита профессиональной компетенции госслужащих Арбитражного суда Свердловской области на основе выявленных в ходе исследования проблем.

Задачи исследования:

- рассмотреть понятие и историю социального аудита;
- проанализировать российский опыт социального аудита в управлении государством;
- провести диагностику состояния профессиональной компетентности государственных служащих Арбитражного суда Свердловской области;
- разработать технологию социального аудита профессиональной компетентности государственных служащих Арбитражного суда Свердловской области и обосновать ее превентивное значение.

Гипотеза исследования: предложение технологии социального аудита разрешит проблемы профессиональной компетентности в деятельности государственных служащих Арбитражного суда Свердловской области.

В данной работе использовались следующие методы исследования: описание, анализ, синтез, сравнение, анкетный опрос государственных служащих Арбитражного суда Свердловской области.

Практическая значимость исследования состоит в том, что разработана технология социального аудита профессиональной компетентности государственных служащих Арбитражного суда Свердловской области.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СА КАК ТЕХНОЛОГИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

1.1 Понятие социального аудита

Аудит (от латинского *audit* – слушает) – это термин, имеющий множество различных значений. В общем смысле – это отрасль экономической деятельности, а также учебная дисциплина, которая изучается в ВУЗах. В узком смысле слова в соответствии с законодательством Российской Федерации под аудитом необходимо понимать только деятельность, которая заключается в проведении проверки финансовой отчётности, а также данных учёта и выражение по результатам данной проверки независимого обоснованного мнения аудитора о достоверности данной отчётности в форме письменного аудиторского заключения. В широком смысле, а также в соответствии с обычаями делового оборота, и деловой лексики, под аудитом понимается процедура независимой проверки, а также оценки отчётности, данных учёта и деятельности организации, и системы, проекта, процесса, либо продукта. Зачастую этот термин употребляют применительно к проверке бухгалтерской отчётности компаний в целях составления мнения аудитора о её достоверности [26, с. 27].

Камышанов П.К в своей книге «Практический аудит» говорит, что профессия «аудитор» известна с глубокой древности [23, с. 107]. Примерно в 200 году до н.э. квесторы (должностные лица, которые ведали финансовыми, а также судебными делами) Римской империи, контролировали государственных бухгалтеров на местах. Отчеты квесторов были направлены в Рим, и экзаменаторы их выслушивали. Подобная практика и закрепила термин «аудитор», который от латинского означает «слушать». Более того, в Римской империи создавалась специальная

налоговая полиция, сотрудники которой пытали женщин, а также детей женщин с целью получения сведений об укрываемых от обложения доходах, а также имуществе.

История финансового аудита своё юридическое начало берет в 1853 г., когда в Эдинбурге (столица Шотландии) официально был учрежден Эдинбургский институт аудиторов.

В Соединенных Штатах Америки аудит основан специалистами, которые получили образование, а также прошли практическую школу в Великобритании. В 1887 г. образовалась Ассоциация аудиторов Америки, и в 1896 г. в штате Нью-Йорк аудиторская деятельность регламентирована на законодательном уровне. Например, уже в то время должность «аудитор» занимать мог вправе исключительно дипломированный бухгалтер, который в Нью-Йоркском университете сдал экзамен по специальности и получил специальную лицензию, которая предоставляет право заниматься аудиторской деятельностью. В 1908 году Ассоциация аудиторов Америки уже насчитывала более 340 ее членов из 25 штатов Америки. В настоящее время в Соединенных Штатах Америки уже зарегистрировано более ста тысяч независимых бухгалтеров-аудиторов. За рубежом аналогами термина «аудитор» можно считать термин «присяжный бухгалтер» (Соединенные Штаты Америки), «бухгалтер-эксперт», «комиссар по счетам» (Франция), «контролер» (Германия) [37, с. 218].

В современной системе управления хозяйственной деятельностью огромную существенную роль стал играть социальный аудит (далее – СА).

Сразу нельзя сказать, что между финансовым и СА имеется какая-нибудь разница.

Любая аудиторская деятельность, при всем своем многообразии несет в себе, если не контрольную функцию, то во всяком случае обследование, либо верификацию существующего положения дел с тем, что должно было бы быть. Совершенно при любом аудиторском обследовании используются определенные правовые, а также этические нормы, индикаторы, стандарты.

Тем не менее все общее в аудиторской деятельности не должно представлять нам принципиальные различия, которые существуют между разными видами аудита.

СА, прежде всего, обуславливается теоретико-методологической основой, которая определяет объективные причины появления и развития СА, основные цели СА, сущность и характерные черты СА, а также предмет аудиторского обследования. В социальной практике и современных общественных науках мирового хозяйства, СА – это совершенно новое явление [39, с. 50].

В социально-экономической системе рыночного хозяйства, во второй половине 20 века произошли существенные структурные изменения. Появление, развитие СА является одним из них.

Впервые термин «СА» был использован в сороковых годах Теодором Ж. Крепсом, который являлся профессором экономики Стенфордской школы бизнеса.

В 1953 г. американский исследователь Х.Р. Боуэн в одной своей книге отразил примерно с десятков страниц про СА. Огромная заслуга формирования концепции СА принадлежит Ж. Умбл, который опубликовал работу «СА на службе менеджмента выживания». В данном научном произведении автор затронул проблемы, позволяющие аудитору дать оценку значению человеческого фактора для конкретной компании [52].

Некоторым временем позднее практика и идеи СА перешли в западные страны. И в данных государствах выявились авторитетные личности в исследуемом институте СА. Так, к примеру, в государстве Франция общепризнанными исследователями в данной области являются: П. Кандо, Ж.М. Перетти, Ж. Игаленс, М. Комбемаль, У. Ландье и др. [43, с. 17].

На наш взгляд безусловно, концепции СА являлись попыткой осмыслить на теоретическом уровне то, что появилось новейшего в области социальных отношений в странах рыночной экономики в послевоенный период.

На наш взгляд, можно смело сказать, что первыми в практике СА стали Соединенные Штаты Америки.

Экономический рост в 60-70-х годы 20 века, который является характерным для данной экономики, носил существенные негативные последствия для данного общества: потребители проявляли недовольство плохим качеством некоторых товаров, а также услуг, некоторые работники наемного труда объявляли протест относительно плохих условий безопасности труда, а также дискриминации по оплате труда, население разных штатов проявляло беспокойство в связи с тем, что серьезно происходило загрязнение окружающей среды. Существенные изменения в то время также происходили внутри делового сообщества и т.д.

Правовые основы СА во Франции тоже закладывались в период обострения социального климата в организациях. Во Франции, в 70-х годах серьезно была вынесена на обсуждение проблема реорганизации предприятия, и в 1977 г. законодатели Франции приняли закон, который обязывал организацию предоставлять раз в год социальный отчет.

В государстве Германия в 70-х годах по той же причине проявился подобный Sozialbericht, только там предоставлялись они в добровольном порядке. В Соединенных Штатах Америки Совет по экономическим приоритетам стал на публичном уровне ранжировать организации в соответствии с их действиями в области социальной политики, а также защите окружающей среды. В результате этого в 1972-1977 гг. очень много американских корпораций выпустили социальные отчеты.

Специалисты английского Института нефинансовой и этической отчетности предложили интересную инициативу. Англичанам принадлежит идея об общественном аудите, когда формируется наблюдательный совет, в который включаются представители разных заинтересованных сторон, которые призваны наблюдать за отчетностью, а также своим авторитетом удостоверить, что все представленные в отчете сведения являются достоверными. Однако до настоящего времени данная идея не нашла

обширного применения в западных и зарубежных странах. На наш взгляд, только время должно показать, насколько подход, предложенный AccountAbility является продуктивным. Поиски надежного, а также абсолютно доступного механизма верификации до настоящего времени продолжаются.

Попытки законодательного регулирования отчетности, имеющей нефинансовый характер, предпринимались в абсолютно различных государствах, однако только в некоторых из них они достигли некоторого оформления на законодательном уровне. В том либо другом виде на уровне законодательства запрашивается нефинансовая информация в таких странах как: Дания, Швеция, Норвегия, Голландия, Франция, Великобритания, а также Южная Африка. Со стороны определенных европейских государств, введение законодательных требований стало ответом на принятую в 2001 г. Европейской комиссией «Зеленую книгу о корпоративной социальной ответственности».

Серьезное распространение нефинансовая отчетность получила в странах западной Европы, лидером которой является Великобритания, а также Северная Америка, при том что в Канаде данный процесс происходил активнее, чем в Соединенных Штатах Америки. В странах Азии активно к процессу нефинансовой отчетности подключились компании таких стран, как: Япония, Южная Корея, Австралия.

Понимание того обстоятельства, что в мировой экономике нельзя оставаться в стороне от общих процессов, так как это приведет к потере конкурентоспособности, очень серьезно расширило географические границы нефинансовой отчетности. В электронном депозитарии Corporate Register.com на сегодняшний день зарегистрировано 11 007 отчетов, которые были представлены 3 163 компаниями из 109 стран.

Практически во всех странах мира первыми нефинансовые отчеты были выпущены крупными компаниями, при том не очень часто транснациональные, зачастую они были крупнейшими исключительно для

своей страны либо отрасли. Однако это были компании, задающие тон, направление главного развития в своем государстве, те компании, кто раньше всех улавливает тенденции мирового масштаба, а также требования, которые стали предъявлять к бизнесу во всем мире. Так, в рейтинге корпоративного управления, который был разработан специалистами рейтингового агентства Standart&Poors, учитывается присутствие нефинансовых отчетов, и информация, которая была представлена в них. Одновременно присутствие информативного качественного нефинансового отчета существенно может увеличить рейтинг организации в несколько раз.

К характерным чертам становления СА за рубежом можно отнести не только социальные рейтинги либо социальную отчетность, но и формирование определенных социальных стандартов, которые стали основой социальной сертификации.

Огромное количество социальных стандартов зарубежных стран разрабатываются неправительственными организациями, которые свое главное внимание сосредоточивают на корпоративную социальную ответственность, при том что для данных стандартов характерна конкретная специализация, то есть ориентированность на определенные институты корпоративной социальной ответственности.

Социальные стандарты международного уровня достаточно активно применяются для того, чтобы завоевать мировые рынки. В некоторых государствах Европы законодательство по социальному аудиту своей целью имеет формирование положительного имиджа бизнеса в зарубежных странах. В данном отношении показательным примером является Бельгия, закон которой в социальном аудите называется «Бельгийский лейбл».

Объективной основой становления, а также развития СА является совокупность самых различных факторов, которые характерны для перехода индустриального общества к постиндустриальному, и в первую очередь, растущей взаимозависимостью между социальной сферой и экономикой, взаимопроникновением «социального» и «экономического», формированием

того, что можно определять, как «социоэкономику».

На макроуровне, с появлением наиболее серьезных рыночных отношений, при которых человеческие ресурсы являются решающим фактором производства, неизбежно увеличивается социальная ответственность бизнеса и государства. На смену теории классовых антагонизмов пришла концепция социального партнерства, при котором социальный консенсус может достичь исключительно в результате равноправного социального диалога.

На микроуровне, в результате принципиальных изменений, которые произошли в конкурентной среде, а также в соотношении «жестких» и «мягких» факторов конкуренции, социальная функция организации в большей степени обуславливается функцией экономической, которая направлена на получение прибыли. Успех любого предприятия на сегодняшний день зависит не столько от фактора цены, сколько от качества самого продукта, инновационного характера продукта, от сервисного обслуживания, от социального имиджа организации, то есть тех факторов, которые главным образом неотъемлемо связаны с проблемами социального управления кадровыми и человеческими ресурсами организации. Вполне естественно, что социальные расходы на сегодняшний являются самой «затратной» частью издержек производства предприятий, а социальный менеджмент, а также социальная ответственность – определяющими чертами современной системы управления организацией. Достижение конкурентоспособности становится главной стратегической целью организации и одновременно является общим корпоративным интересом участников экономической деятельности организации.

Нельзя умолчать и тот факт, что развитие СА берет свое начало с времен «холодной войны», когда системы, которые находились в конфронтации, должны были принимать во внимание эволюцию социальных отношений в государстве своего идеологического противника. Крупнейшая советская машина пропаганды серьезно распространяла среди зарубежных

слушателей, а также читателей аргументы в пользу «реального социализма»; отсутствие массовой безработицы, а также острых социальных конфликтов; низкий уровень оплаты жилья и коммунальных услуг; бесплатное образование и здравоохранение и т.д. В определенной степени данное обстоятельство сказывалось также на формировании концепции по поводу СА.

Следовательно, к концу двадцатого века в зарубежных странах с развитой рыночной экономикой была сформирована концепция, а также практика СА, который приобрел серьезное отличие с аудитом финансовым.

В плане теоретико-методологическом, СА опирается на концепцию социэкономии, т.е. такую научную дисциплину, в центре которой находится процесс воспроизводства человеческих ресурсов.

Как отмечает Чижевская М.Б., СА – это процесс оценки, подготовки отчёта, повышения эффективности функционирования, а также стиля работы предприятия, средство измерения эффективности воздействия в целом на общество [47, с. 17].

Чижевская М.Ю. полагает, что с помощью СА измеряется степень корпоративной социальной ответственности. СА можно оценить, как формальные, так и неформальные правила поведения внутри предприятия, мнения сторон, которые заинтересованы в деятельности организации, с целью выбора условий, которые будут благоприятны для менеджмента качества, а также развития человеческих ресурсов. Как и внутренний финансовый аудит, СА требует абсолютно чёткой расстановки критериев исследования, таких как: какие именно результаты организация стремится достичь, мнение каких групп общественности повлияет на успех бизнеса компании, а также в каких показателях будет измерена эффективность предприятия.

По мнению Мешкова В.Р., под СА необходимо понимать процедуру диагностирования социэкономических отношений, а также мониторинга состояния и хода реализации колл. договоров и различных соглашений,

программ и планов социального развития в организации [29, с. 15]. Как правило, социальное обследование необходимо, если в компании серьезно ухудшается социальный климат. Зачастую СА используется в оперативном либо в тактическом менеджменте, то есть к социальному аудиту менеджеры прибегают в том случае, если произошел какой-то острый социальный конфликт в организации либо, когда становится понятным, что имеются условия для обострения социальных отношений, а также возникает необходимость прояснить причины ухудшения социального климата на предприятии и определить пути решения.

СА является одним из механизмов системы управления социальным развитием, а также некий способ мониторинга, который предназначен для наблюдения сферы социоэкономических отношений [38, с. 23].

СА создается с целью получения объективной информации о характере отношений, который носят социоэкономический характер в конкретной области исследований, то есть является оценкой способности предприятия решать проблемы социального характера, возникающие внутри и за пределами компании, а также управлять теми проблемами, оказывающими непосредственное влияние на трудовую деятельность субъекта.

Под предметом СА необходимо понимать достоверную и объективную информацию, которая поступает из всех уровней обследования отношений, имеющих социоэкономический характер, при помощи анализа существующей документации (законы, указы, соглашения, договоры, приказы, положения, инструкции и др. нормативные акты), и через исследования, такие как: опросы, интервью, мониторинг, статистические данные и т.п.

Под объектом СА необходимо понимать социоэкономические отношения в контексте разработки, принятия, а также реализации трехсторонних и двусторонних соглашений, а также колл. договоров, планов, программ соц. развития, которые действуют абсолютно на всех уровнях системы социального партнерства, а также управления социально-

экономической сферой (то есть во всех направлениях деятельности организации, которые связаны с формированием корпоративного имиджа компании, обеспечением профессионального роста сотрудников, созданием для работников благоприятного социально-психологического климата, а также безопасных условий труда и т.п.).

Исследователь Мешков В.Р. отмечает, что главные причины появления, а также развития СА в Российской Федерации сводятся к следующему [29, с. 16]:

1. В условиях современного рыночного хозяйства увеличивается роль социального фактора, а также человеческого капитала. Данная новейшая экономика именуется нами как «социоэкономика». Важной характеристикой социоэкономики является то обстоятельство, что социальный фактор на сегодняшний день стал определяющим условием для воспроизводства человеческих ресурсов, которые имеют целью устойчивое, а также долговременное развитие.

2. Под воздействием конкуренции экономическая функция организации больше и больше определяется функцией социальной. Главной целью экономического развития становится не только прибыль, но и конкурентоспособность организации.

3. Рыночное хозяйство в современных условиях может характеризоваться растущей ответственностью государства в социальном плане, а также частного бизнеса и наемных работников.

4. Также важно сказать, что на сегодняшний день компании в России чаще и чаще сталкиваются с требованиями соблюдения норм как российского, так и иностранного законодательства при выходе на международные рынки, а также ведения бизнеса в соответствии с общепринятыми принципами социальной ответственности со стороны иностранных деловых партнеров, а также иных зарубежных сторон, которые в них заинтересованы. На сегодняшний день перед всем национальным бизнесом стоят задачи обеспечения прочных позиций во внешней и

внутренней экономике, что обеспечивает основу для устойчивого развития государства. В условиях открытости и глобализации рынков данные возможности в существенной мере напрямую зависят от уровня конкурентной способности компаний российского рынка.

5. Конкурентоспособность на сегодняшний день определяется эффективностью использования как производственных активов, так и финансовых ресурсов, а также и нематериальных активов организаций, а также и качеством управления нефинансовыми рисками.

Под СА зачастую понимается на технологическом уровне социальную отчетность, и как правило внешняя социальная ответственность. Организации отчитываются перед серьезными для них внешними стейкхолдерами.

Практическое значение СА обуславливается тем, что он также может служить в качестве эффективного инструмента регулирования социоэкономических отношений и таким образом существенно увеличить степень управления человеческими ресурсами, которые являются решающим фактором производства в условиях рыночного хозяйства на современном этапе.

По охвату объектов своего обследования СА является наиболее комплексным, а также широким по сравнению с иными типами аудита: финансовым, логистическим, управленческим и иными.

Одновременно с этим, если СА рассматривать как метод обследования отношений, которые имеют социоэкономический характер, то он представляет собой очень сложную процедуру, в связи тем, что ему необходимо представить оценку социального климата абсолютно на различных уровнях, а также проанализировать не только экономические, финансовые и другие факторы, но и соответствие существующего положения дел неэкономическим стандартам воспроизводства человеческих ресурсов.

Несмотря на молодость СА важно отметить, что он серьезными темпами завоевывает наиболее широкие позиции и, прежде всего, в странах,

которые имеют развитые рыночные отношения.

Инициатива внедрения СА принадлежит частному бизнесу и главным образом крупнейшим международным корпорациям. В этом, несомненно, проявляется простой интерес, с точки зрения прагматики: практика показывает, что расходы на применение СА окупаются в скором времени, и способствуют увеличению добавленной стоимости, а инвестиции в человеческий капитал становятся более оправданными. В настоящее время сложилась весьма многообразная структура СА (таблица 1).

Таблица 1

Структура СА в мировом опыте

№ п/ п	Критерий (назначение)	Назначение аудита
1	СА в зависимости от характера объектов управления проводится	в целом по стране
		в отраслях
		в регионах
		на предприятиях
2	По роли СА в управлении социоэкономическими процессами	внутренний СА, являющийся составной частью управленческого учета и обеспечивающий аналитической информацией руководство организации, отрасли, региона и т.д.
		внешний СА, проводящийся агентствами СА, и являющийся составной частью социоэкономической отчетности и обеспечивающий конкретную информацией не только руководство организации, отрасли, региона, национального хозяйства, но и внешних пользователей (социальных партнеров)
3	По периодичности проведения СА	перспективный СА, который направлен на разработку прогнозов соц. развития организации, отрасли, региона
		оперативный СА, который проводится в определенные сроки
		текущий СА, который проводится в период подведения итогов деятельности организации, отрасли, региона за конкретный период времени
4	По субъектам управления социальными процессами СА проводится	совместно руководством, профсоюзами, бизнес-сообществом
		руководством организаций, отраслей, регионов, национального хозяйства
		профсоюзами организаций, отраслей, регионов, национального хозяйства
		бизнес-сообществом, предпринимателями

		агентствами СА по поручению руководства, профсоюзов, бизнес-сообществ
5	По содержанию и полноте изучаемых вопросов СА	Полный СА, в случае исследования всей социоэкономической деятельности организации, отрасли, региона, национального хозяйства
		Локальный СА, когда исследование проводится исключительно в отдельных подразделениях организации, на отдельных предприятиях отрасли, региона, отдельных регионов национального хозяйства
		Тематический СА, когда исследуются отдельные блоки социоэкономической системы
6	По функциональному содержанию выполняемых процедур СА можно подразделить на	СА соответствия, в том случае когда необходимо оценить соответствие практических действий, которые реализуются на объекте СА, определенным эталонам – нормам, правилам, планам и предписаниям
		СА эффективности, который заключается в изучении не только достигнутых результатов, но и всего спектра процедур, посредством которого они были достигнуты; происходит оценка соответствия методов внутреннего управления объекта СА его целям, а также возможности их совершенствования
		СА стратегический, который заключается в выявлении степени согласования социоэкономической политики с целями объекта СА, его глобальной и социальной стратегиями, а также установлении степени связи социоэкономической политики со спецификой прорганizations, отрасли, региона и внешними условиями.

Таким образом, СА в конце 20 в. стал одним из масштабных явлений в современной системе социальных отношений. СА выделился из иных форм аудита, в частности, от финансового и управленческого, при этом стал не только теорией, но и практикой в системе управления человеческими ресурсами, признанной во всем мире. В настоящее время в государствах с развитой рыночной экономикой происходят интенсивные процессы развития аудита, что безусловно отражается в [52]:

- быстрое увеличение количества корпораций, предприятий различных стран, регионов, прибегающих к услугам СА. Ежегодно СА проводится у более 40% крупнейших американских компаний, в Европейских странах доля социально ответственных предпринимателей достигает около 70%. В число социально открытых компаний и корпораций входят такие, как DuPont, Norsk Hydro, Pechiney, Shell, Achan, Caterpillar.

В Великобритании есть инвестиционные фонды, которые вкладывают средства только в предприятия с высокой социальной отчетностью. В Великобритании, как и в Соединенных Штатах Америки, существуют также специальные биржевые индексы для социально ответственных организаций;

- формировании нормативной правовой базы СА как на национальных, так и на международном уровнях;

- разработке международных, а также отраслевых стандартов соц. ответственности;

- присутствия рынка СА с устойчивыми группами аудиторских агентств и клиентами, которые уже состоялись, спросом и предложением на данные услуги;

- формировании особого научного направления, который имеет свой предмет изучения, и опирается на конкретные технологии, а также методики;

- СА признан самостоятельной профессией, подготовка по которой ведется в системе специального проф. образования.

Некоторые европейские университеты уже готовят специалистов по СА, однако, как правило, в сочетании с аудитом экономическим и юридическим с управлением человеческими ресурсами. Разные высшие учебные заведения уже ввели в свою программу специализации либо модули по СА. Серьезное распространение данный аудит получил в программах МВА по специальности «менеджмент социальной ответственности». В последнее десятилетие некоторые учебные заведения предлагают и краткосрочные курсы по специальности менеджмента СА;

- происходит организационная институционализация системы соц. аудита: формируются ассоциации практиков, исследователей, создаются специализированные отделения, факультеты ВУЗов, функционируют агентства СА, во многих странах созданы Институты СА и вот уже более 10-ти лет функционирует Международный институт СА в г. Париже.

Если определить характерные черты модели СА, которые сформировались за рубежом, то их можно условно свести к следующему:

- для исторической эволюции зарубежного СА характерно последовательное движение от более простых к более сложным формам СА. Социальные обследования начались прежде всего в форме рейтингов, затем стали использоваться социальные отчеты. Еще позже социальная отчетность стала опираться на социальные стандарты (национальные и международные), т.е. возникла такая форма как социальная сертификация. Характерной особенностью исторической эволюции является также и то, что СА начал с формы внутреннего аудита для того, чтобы потом перейти к внешнему аудиту;

- в теории и практике СА, социальные отношения не ограничиваются рамками социально-трудовых отношений, а понимаются в значительно более широком смысле. Они вообще в большей степени связываются с процессом воспроизводства человеческих ресурсов, которое включает в себя профессиональную подготовку и переподготовку квалифицированных работников, достойный уровень их жизни и условий труда, социальные гарантии, соблюдение не только правовых норм, но и морально-этических правил трудовых и деловых взаимоотношений, социальную ответственность бизнеса, наемных работников и власти, охрану окружающей среды и другие аспекты социального сообщества в условиях «социэкономике»;

- СА, как правило, используется в связи с обследованием социального климата отдельного хозяйствующего субъекта, т.е. на микроэкономическом уровне.

Если за рубежом СА преимущественно проводится на микроэкономическом уровне, т.е. в рамках отдельного хозяйствующего субъекта, то в России СА должен носить многоуровневый характер, то есть иметь своим объектом обследования социэкономические отношения на корпоративном, местном, отраслевом, региональном, федеральном уровнях.

Как отмечает Шулус А.А. и Попова Ю.Н., особую актуальность СА представляет для России. И дело здесь не только и не столько в экономической рентабельности СА. Необходимо учитывать несколько

важных обстоятельств.

Во-первых, особая роль социальных отношений в отечественной истории и, в частности, пожалуй, то, что ни одна страна в мире не пережила в прошлом веке столько социальных потрясений как Россия.

Во-вторых, совсем недавно, в 90-х годах, наша страна пережила тяжелейший системный кризис, который нанес наибольший ущерб именно социальной сфере, тяжелые последствия которого сказываются и по сей день.

В-третьих, Россия в настоящее время переживает качественно новый этап своего социально-экономического развития, когда стратегическими задачами стали борьба с бедностью, реализация приоритетных национальных программ (образование, здравоохранение, жилищное строительство, развитие сельского хозяйства).

В-четвертых, в условиях глобализации социоэкономических отношений Россия может обеспечить устойчивое и долгосрочное развитие, занять более достойное место в мировом сообществе только на основе инновационной экономики, в которой решающую роль должны сыграть человеческие ресурсы [37, с. 164]. СА и является тем эффективным инструментом регулирования человеческих ресурсов, позволяющим избежать социальных потрясений, сформировать систему управления социальными рисками на основе диалога между социальными и деловыми партнерами, реализовать социальные стратегические цели, и тем самым способствовать превращению России в подлинно социальное государство.

В России СА уже пробивает себе дорогу. Десятки крупных отечественных корпораций в своей управленческой деятельности используют систему социальных (нефинансовых) отчетов. В общероссийском масштабе ежегодно на основе социальных рейтингов проводятся конкурсы на звание «Лучшее социальное предприятие». Уже несколько лет Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) ведет Национальный Регистр корпоративных нефинансовых отчетов. Многие отечественные компании к аудиторскому обследованию социальных проблем вынуждены привлекать

зарубежных специалистов, так как в России еще не создана система подготовки профессиональных социальных аудиторов. Этот недостаток (отсутствие солидной базы подготовки отечественных социальных аудиторов) тем более нетерпим, что СА является одной из важнейших инноваций в системе современного управления социальными отношениями.

Итак, СА – это процесс оценки, подготовки отчёта, повышения эффективности функционирования и стиля работы организации, средство измерения её воздействия на общество в целом. При помощи СА можно измерить степень корпоративной социальной ответственности. СА понимается, как процедура диагностирования социоэкономических отношений, мониторинга состояния и хода реализации коллективных договоров и соглашений, планов и программ социального развития на предприятии. Цель СА – получение объективной информации о характере социоэкономических отношений в выбранной области исследований (т.е. оценка способности организации разрешать социальные проблемы, которые возникают внутри и за ее пределами, и управлять теми из них, которые оказывают непосредственное влияние на трудовую деятельность человека). Предметом СА является достоверная и объективная информация, поступающая со всех уровней обследования социоэкономических отношений через анализ существующей нормативно-правовой документации (законы, указы, соглашения, договоры, приказы, положения, инструкции и другие нормативные акты), а также через полевые исследования, опросы, интервью, мониторинг, статистические данные и тому подобное. Главным образом, технология СА разработана в сфере управления корпорациями.

1.2 Социальный аудит в управлении государством: российский опыт

СА в государственном управлении – это абсолютно новейшее явление в современных общественных науках и социальной практике государственного и муниципального управления западных стран.

Сегодня в странах развитой рыночной экономики происходит интенсивный процесс развития СА, что находит своё отражение в быстром росте числа корпораций, организаций самых разных стран и регионов, которые прибегают к услугам СА [10, с. 89].

Ряд европейских университетов уже готовит специалистов по социальному аудиту, но, как правило, в сочетании с аудитом юридическим и экономическим или с управлением человеческими ресурсами [10, с. 90].

Множество вузов в свою программу ввели специализации либо модули, которые непосредственно связаны с СА. Самое большое распространение соц. аудит зарекомендовал в модулях MBA по специализации «менеджмент социальной ответственности». За последнее время самые различные учебные заведения уже предложили краткие курсы, связанные со специализацией менеджмента по социальному аудиту [16, с. 19].

Активно осуществляется организационные изменения системы СА: появляются ассоциации различных практиков, исследователей, также создаются отделения, которые имеют специализированный характер, а также и факультеты вузов, действуют различные агентства по социальному аудиту, в некоторых странах создаются Институты по социальному аудиту. Так уже более 10-ти лет осуществляет свое действие Международный институт СА, который находится во Франции в Париже. [19, с. 94].

СА достаточно молод и, вероятно, по именно по данной причине пока что не образовалось по нему общепризнанное определение.

Главные направления, а также технологии по социальному аудиту, как в Российской, так и практике международной – это:

1. Оценка соответствия системы управления персоналом в государственном управлении требованиям законодательства, а также международным нормам, стандартам.

2. Оценка социальной, а также экономической эффективности системы управления персоналом в государственном управлении. Основными критериями эффективности управления персоналом являются конечные

показатели для обеспечения конкурентоспособности организации, стабильности занятости людей, удовлетворенности персонала уровнем з/п, а также социальных выплат, удовлетворенность персонала условиями своей работы [29, с. 17].

В настоящее время в Российской Федерации пока только начинает формироваться понятие корпоративной социальной ответственности, обостряется внимание имиджу российских государственных предприятий, который носят социально ответственный характер, разрабатываются различные корпоративные стандарты и этические нормы.

Данные действия направлены на изменение плохого отношения в нашем обществе к государственному управлению, а также формированию положительной репутации государственных и муниципальных организаций на международном уровне. Данная тенденция требует научного сопровождения, а также предметного анализа, а также рекомендаций, которые носят практический характер.

Проблема успешного развития профессиональной компетентности, а также прироста профессиональных качеств гос. служащих является лейтмотивом некоторых программ, направленных на реформирование гос. службы [48].

К примеру, в федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы РФ на 2009 – 2013 гг.», которая была утверждена Указом Президента Российской Федерации от 10.03.2009 года за № 261 делается акцент на то, что необходимо формировать высококвалифицированный кадровый состав гос. службы, который обеспечивает эффективность гос. Управления. Одним из главных направлений данной программы является увеличение эффективности гос. службы, а также результативности профессиональной деятельности гос. служащих.

Увеличением профессионализма гос. служащих также обусловлены также главные приоритеты политики кадровой в системе гос. службы,

например, такие как: создание эффективного механизма подбора гос. служащих; увеличение авторитета, а также престижа гос. службы; необходимо совершенствовать программы подготовки, а также профессионально развивать гос. служащих.

В настоящее время подход, который носит компетентностные характеристики регламентируется отправной точкой абсолютно всей деятельности управления персоналом в организации: с помощью компетентностного подхода осуществляется отбор кадрового состава, оценивается качество работы кадрового состава, строится система карьеры, а также обучения [20, с. 29].

Компетенция обуславливается конкретной профессией, а также заключается в требованиях, которые должны предъявляться ею к персоналу.

Компетенция дает указание на то, какие именно профессиональные навыки, знания, умения, а также способы деятельности важны для того, чтобы выполнять профессиональную деятельность.

По мнению исследователя Хуторского А.В., «компетенция» носит в себе совокупность качеств личности, которые взаимосвязаны между собой, такие как: знание, умение, навыки, способы деятельности, и которые задаются по отношению к конкретному кругу предметов, а также процессов, которые необходимы для того, чтобы качественно осуществлять продуктивную деятельность по отношению к ним [41, с. 55].

Компетентность – это обладание человеком определенной компетенцией, которая включает личностное отношение субъекта к ней, а также предмету деятельности [41, с. 56].

Исследователь Горб В.Г. отличает компетентность от компетенции таким образом. «Под профессиональной компетенцией понимается статусные возможности, которые носят профессиональный характер, связанные с осуществлением субъектом государственных, социальных, а также личностных полномочий в своей профессиональной деятельности [16, с. 17].

На основании вышеизложенного делается вывод, что компетенции – это некие требования к знаниям, умениям, навыкам, а также качествам субъекта в конкретной сфере своей профессиональной деятельности, а компетентность – это некая способность лица, возможность либо готовность конкретной личности самостоятельно, а также ответственно применять знания, умения и т.д. в своей профессиональной деятельности. Компетентность должна характеризоваться осведомленностью, а также обладанием конкретными экономически востребованными умениями, правомочными суждениями, знаниями, навыками, а также профессиональной системой компетенций сотрудника, которые связаны с мотивацией и культурой.

Нами представляется возможным выделить следующие компоненты профессиональной компетентности, такие как: функциональный, мотивационно-волевой, рефлексивный и коммуникативный.

Исследователи Васильева Е.И., Зерчанинова Т.Е. выделяют семнадцать компетенций управленца, которые объединены в 4-ре кластера (рисунок 1).

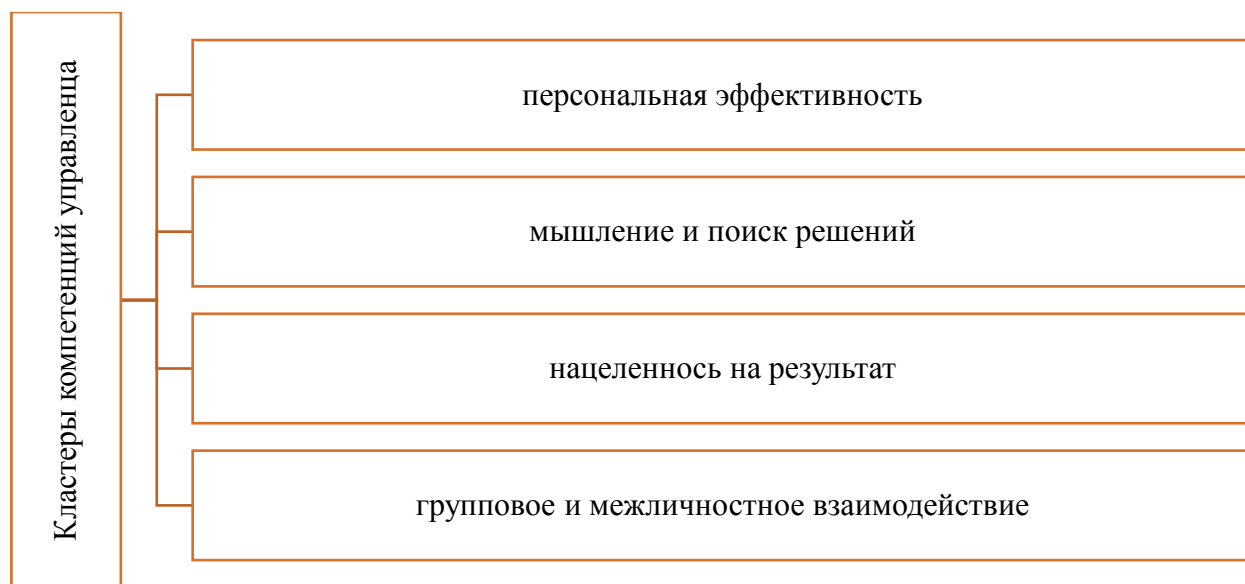


Рис.1. Кластеры компетенций управленца

Схематично модель профессиональной компетентности управленца представлена на рисунке 2.



Рис.2. Модель профессиональной компетентности управленца [48]

СА в России, если его применять к исследованиям для того, чтобы оценивать профессиональную компетентность гос. служащих в настоящее время имеет свое развитие в рамках наук, которые носят экономических характер только благодаря тому, что имеется сотрудничество Академии труда и социальных отношений города Москвы с Международным институтом СА, который расположен в Париже во Франции. [37, с. 59].

В АТиСО еще и представляются на защиту диссертации по теме, которая непосредственно связана с СА.

Начиная с 2002 г. осуществляются попытки для того, чтобы разработать абсолютно другой тип СА, который должен быть адаптирован к исследованию, а также оценке управления городом [38, с. 69], и деятельности органов МС [18, с. 21] с точки зрения социологических наук.

Впервые в Российской Федерации СА в государственном управлении стал применяться уральскими социологами В.Г. Поповым, А.И. Кузьминым, Т.Е. Зерчаниновой, Р.З. Халиуллинным [38, с. 61]. Данные исследователи адаптировали методологию СА для того, чтобы исследовать социальные

аспекты муниципального управления определенными методами социологии. СА, если его применять к исследованию отношений, которые носят социально-трудовой характер в организации [37, с. 127].

Как отмечает исследователь Зерчанинова Т.Е., методология СА основывается в комплексном использовании 3-х взаимодополняющих подходов: системного, который представлен исследователями Э.Г. Юдиным, В.Г. Афанасьевым, деятельностного подхода, который представлен исследователями П. Штомпка и В. А. Ядовым, А. В. Тихоновым, А.М. Новиковым, Д.А. Новиковым, а также социоинженерного подхода, который представлен Н. Стефановым и М. Марковым, В.С. Дудченко, В.Н. Макаревич, Ж.Т. Тощенко [19, с. 93].

Подход, который носит социоинженерный характер позволяет нам рассматривать СА, как практическую технологию, которая носит социальный характер, а также как алгоритм и последовательность действий.

Методологической базой данного анализа, который носит системный характер стала теория общих систем, а также системный подход. Тем не менее, анализ, который носит системный характер занимает у них только лишь общие исходные данные представления и предпосылки. Методологический статус системного подхода имеет необычный характер: с одной стороны, анализ, который носит системный характер, включает в себя детализированные методы, а также некие процедуры, которые почерпнуты в современной науке и созданы для того, чтобы ставить системный анализ в один ряд с иными прикладными направлениями современной методологии, а с другой стороны, в рамках него могут применяться необязательные суждения, которые основываются исключительно на интуиции оценок и методов, и в данном случае, тем не менее, необходимость использования оценок и методов в каждом конкретном случае обязательно должна обосновываться.

В системном анализе достаточно тесно взаимодействуют элементы практики и науки. Самая важная процедура в системном анализе заключается

в построении некой обобщенной модели, которая отображает абсолютно все ее структурные элементы, а также связи между данными элементами, факторы и т.д. Именно его данная особенность используется для того, чтобы разрабатывать концептуальную модель СА.

Исследователь Зерчанинова Т.Е. методологию СА дополнила деятельностным подходом. С точки зрения философии, деятельность зачастую исследователь рассматривают как некую определенную форму активности индивида, отношения субъекта к окружающему миру, предполагающее изменение, а также преобразование данного мира. Социологи для того, чтобы выразить активность социальных личностей чаще всего применяют термин «социальное действие», которое образует своего рода «клеточку» соц. анализа. Данное действие позволяет нам объединять содержание терминов поведения, а также деятельности. Таким образом, деятельность зачастую может выражаться через определенную совокупность действий, которые носят социальный характер. Следовательно, сама деятельность заключается в динамической системе взаимодействий личности с миром, а также в неких процессах, в которые возникают и реализовываются отношения самой личности в предметной действительности.

Исследователь П. Штомпка акцентирует свое внимание на органическую взаимосвязь структур, а также агентов, взаимодействие данных структур и двойственный характер. Он указывает, что под деятельностью понимается особого рода «равнодействующая» способность определенных навыков, мотиваций, намерений, возможностей, и неких условий, которые носят структурный характер, и в которых данным членам необходимо реагировать» [45, с. 64].

Следовательно, абсолютно любая деятельность обуславливается субъективными факторами и внешней средой. СА также рассматривается исследователями, как вид деятельности.

Исследователями Новиковым А.М., Новиковым Д.А. предложена логическая структура деятельности, включающая в себя такие компоненты

как: субъект, объект, предмет, формы, средства, методы деятельности, а также ее результат. Внешними по отношению к данной структуре можно отнести такие характеристики деятельности, как: особенности, условия, принципы, а также нормы [34, с. 29].

Исследователи все чаще и чаще стали предлагать дополнять данную структуру определенной структурой, которая носит временный характер, такую как: этапы деятельности, фазы, а также стадии.

Самой главной целью СА в государственном управлении можно считать оптимизацию управления, а также повышение эффективности государственного управления. СА носит в себе контрольную функцию за деятельностью органов государственной власти за счет то, что выявляются определенные отклонения от целей, которые поставлены, за счет анализа конечного социального эффекта.

Данное понимание, а также построение методологии определенного исследования деятельности дает нам возможность использовать 3-ий подход, который носит методологический характер – социоинженерный, который позволяет нам рассмотреть СА, как социальную определенную социальную технологию. Этот подход не несет противоречия в системном, а также деятельностном подходе, потому что социальную инженерию рассматривать можно также как определенный вид деятельности, который ориентирован исключительно на разрешение проблем, которые носят практический характер, и прямым образом носящих управленческий характер, а сама разработка таких технологий основывается исключительно, применяя принципы системного подхода [36, с. 16].

С позиции социоинженерного подхода [19, с. 96], СА государственного управления – это некий вид технологии, которая представляет собой систему определенных действий, заключающаяся в диагностике социального положения субъекта Российской Федерации либо МО, для того, чтобы провести оценку социальной эффективности деятельности органов государственной власти, в соответствии с теми целями, которые имеют

приоритетное направление, а также содержат региональную политику, а собственно для целей консультационной поддержки органов власти по повышению.

Данный подход дает нам возможность описывать процедурные аспекты СА. Интеграция таких подходов разработчикам позволяет изобрести некую комплексную модель СА, которая носит системный характер, государственного управления. Определяющей основой СА государственного управления, на наш взгляд, можно выделить анализ, который заключается во взаимодействии органов власти, а также населения страны, каких-либо общественных организаций, а также иных институтов нашего общества в процессе, когда разрабатывается, реализовывается, а также оценивается государственная политика, которая основана, главным образом, на принципах социального партнерства, а также социальной ответственности органов власти перед населением нашей страны, и которое отвечает государственным интересам, а также способствует развитию нашей страны. Структура модели СА, которая носит системно-деятельностный характер государственного управления представлена такими компонентами, как:

1) субъектами СА государственного управления являются заказчики СА, такие как: органы государственной власти и ОМС, политические партии, различные общественные организации, а также иные институты нашего гражданского общества, а с другой стороны – это исполнители, такие как: научно-исследовательские коллективы, научные исследователи и др.;

2) под объектом СА государственного управления понимается деятельность органов государственной власти;

3) под предметом СА понимается социальная эффективность деятельности органов государственной власти;

4) цель СА государственного управления заключается в оценке социальной эффективности деятельности органов государственной власти, а также разработка управленческих технологий для того, чтобы совершенствовать эту деятельность.

СА в государственном управлении необходимо применять социологами для того, чтобы диагностировать состояние, а также функционирование системы, которая носит социальный характер, а также некой системы управления, для того, чтобы проводить оценку эффективности государственного управления, и с целью разработки определенных социальных прогнозов, а также проектов. Следовательно, главной целью СА должна быть определенная максимизация управления, ее качественное повышение для того, чтобы получить эффект. СА также может нести в себе контролирующую функцию деятельности органов государственной власти за счет того, что будут выявляться отклонения от целей, которые поставлены, а также за счет того, что необходимо провести анализ финального эффекта, который носит социальный характер, и применять консультационную поддержку определенных решений, которые носят управленческий характер;

5) функции СА государственного управления, такие как: функция обратной связи, диагностическая функция, оценочная функция, стимулирующая, а также корректирующая и функция, которая регулирует взаимодействие между органами власти, а также населением нашей страны, общественными организациями, а также институтами нашего гражданского общества;

6) формы СА. На сегодняшний СА существует в самых разных формах таких как: по субъекту СА является внутренним и внешним; по масштабу бывает и организационным, и отраслевым, а также территориальным; по периодичности носит разовый либо регулярный характер; по своему охвату может быть частичным либо же полным.

7) средства и методы СА государственного управления.

Исследователь Зерчанинова Т.Е. средства СА делит на такие группы, как: познавательные или методы исследовательской деятельности, а также предметные методы, к которым относятся компьютеры, оргтехника, канцелярия и т.д. [19, с. 95].

Однако также методы СА могут и разделяться на следующие группы:

Во-первых, это теоретические группы, такие как: измерение, описание, сравнение, синтез, анализ, и т.д.;

Во-вторых, это эмпирические группы, которые представляют собой анализ определенных официальных документов, некий социологический опрос экспертное интервью и т.д. Более того, СА заключается в анализе определенных статистических показателей уровня социально-экономического развития региона;

В-третьих, результаты СА должны в себя включать результаты определенной социальной диагностики проблем, а также определенные результаты оценки эффективности деятельности государственных органов, а также рекомендации, которые носят практический характер по совершенствованию деятельности либо определенные технологии, которые носят управленческий характер и которые необходимо внедрить.

Внешними в отношении к анализируемой структуре можно отнести такие характеристики СА, как:

Во-первых, это принципы СА, которые заключаются добровольности, рекомендательности характера, независимости соц. аудиторов от конкретных заказчиков, а также определенная открытость результатов СА, профессионализм социальных аудиторов и естественно достоверность результатов СА;

Во-вторых, это условия, в которых осуществляется СА. Для того, чтобы заниматься определенной деятельностью важно иметь конкретные условия, из-за отсутствия которых невозможно завершить какие-то действия, которые были запланированы и в конечном итоге получить определенный результат. Условия деятельности – это некий комплекс характеристик той определенной среды, в которой осуществляется определенная деятельность и которые важны для того, чтобы ее реализовать. Можно выделить такие группы условий, как: информационные условия материально-технические, мотивационные, кадровые и др. [34, с. 68].

Данный комплекс условий также учитывается, когда осуществляется реализация СА качества государственного управления. С данной целью всегда важен подробный анализ условий, которые имеются в распоряжении субъекта СА: какие именно условия на сегодняшний день имеются для того, чтобы решить каждую конкретную задачу, а какие условия важно дополнительно именно создать. К такому перечню также добавляются и условия, которые носят психологический характер, и условия макросреды, такие как: политические, экономические, социальные;

Нормы СА государственного управления можно представить следующими главными группами:

Во-первых, это разнообразная НПА, которая регулирует деятельность органов государственной власти. К примеру, в ФЗ № 131 есть статья 31 «Опрос граждан» [3], которая посвящена проведению опросов населения МО в сфере вопросов местного значения. Более того, в России в настоящее время разработана нормативно-правовая база с целью оценки эффективности деятельности органов государственной власти;

Во-вторых, это нормы, которые регулируют научно-исследовательскую деятельность. Процедура СА в данном случае представляет собой систему действий, из которых состоит сам процесс СА, и которая заключается в последовательности всех операций. Данные действия разделяются на 3-ри этапа: диагностический; оценочный; консультационный.

Первый этап – диагностический. На первом этапе СА применяется социологами для диагностики состояния и функционирования социальной системы и системы управления. Социальная диагностика представляет собой средство выявления социальных проблем и установления их причин. Социальные проблемы в различных сферах жизнедеятельности общества и становятся предметом социальной диагностики. «Диагностическая процедура в своем прикладном значении может быть эффективно использована для анализа социальных проблем и выработки управленческих воздействий, направленных на их разрешение. Она позволяет формировать поле проблем,

находить их внутреннюю взаимосвязь, выявлять среди них ключевые, определять степень их остроты и насущности, значимость для общества и, исходя из этого, наметить стратегию взаимосогласованной деятельности различных субъектов социально-экономической жизни для устранения или разрешения существующих проблем» [31, с. 14].

Диагностика, проводимая в ходе СА, позволяет выявить причины возникновения социальных проблем, проанализировать влияние разнообразных факторов и выработать предложения по решению социальных проблем. Для диагностики состояния системы управления необходима научно обоснованная, методологически выверенная комплексная социологическая методика, основанная на системе объективных и субъективных, количественных и качественных показателей, которые могут быть измерены с помощью различных социологических методов. Второй этап – оценочный. СА позволяет не только диагностировать состояние и тенденции развития такой системы как город или регион, но и оценить результаты деятельности управляющей системы (органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления) с точки зрения эффективности. В государственном управлении Российской Федерации постепенно внедряется такая технология, как управление по результатам. Такая технология предполагает принятие управленческих решений на основе результатов оценки деятельности субъекта управления. Формирование системы управления по результатам на государственном уровне связано с Концепцией административной реформы в Российской Федерации в 2006-2010 гг. [5], в которой управление по результатам является первым направлением.

Необходимо обратить внимание на то, что в данной Концепции упоминается разработка и внедрение системы внутреннего аудита, позволяющей оценивать эффективность деятельности структурных подразделений и должностных лиц. Таким образом, оценка достигнутых результатов путем очередного аудита (мониторинга) эффективности является

одним из элементов системы управления по результатам. На сегодняшний день в России создана нормативная база оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, а также формализованная система оценки работы этих органов.

В целом можно выделить следующую нормативно-правовую базу СА:

- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон «Об аудиторской деятельности» № 307-ФЗ от 30 декабря 2008 г.;
- Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 29.12.2017) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 01.12.2007 № 315-ФЗ «О саморегулируемых организациях»;
- Постановление Правительства РФ от 6 февраля 2002 г. № 80 «О вопросах государственного регулирования аудиторской деятельности в Российской Федерации»;
- Постановление Правительства РФ от 29.10.2000 № 81 «Об аудиторских проверках федеральных государственных унитарных предприятий»;
- Постановление Правительства РФ от 23.09.2002 № 696 «Об утверждении федеральных правил (стандартов) аудиторской деятельности»;
- Приказ Минфина РФ от 30.04.2009 № 41н «Об утверждении Положения о порядке ведения государственного реестра саморегулируемых организаций аудиторов»;
- «Кодекс этики аудиторов России», одобрен Минфином РФ 31.05.2007, протокол № 56.
- Протокол Совета по аудиторской деятельности при Минфине РФ № 18 от 22.12.2003 «Методические рекомендации по организации внутрифирменного контроля качества аудиторских услуг».

В Российской Федерации система нормативного регулирования аудиторской деятельности находится в стадии становления. Происходит процесс определения прав и обязанностей органов, регулирующих аудиторскую деятельность, определение роли и функций государственных и общественных аудиторских организаций, разрабатываются и уточняются аудиторские стандарты.

СА нацелен на оценку социальной эффективности деятельности органов власти, под которой исследователь понимает положительный совокупный результат, полученный населением от внедрения органами власти социально-ориентированных технологий управления, направленных на обеспечение устойчивого развития территории, соблюдение баланса интересов и удовлетворение социальных потребностей населения.

Оценка качества государственного и муниципального управления в рамках СА может осуществляться в соответствии с системой критериев, предложенной Г.В. Атаманчуком для конкретной социальной эффективности, т. е. эффективности деятельности отдельных органов власти или должностных лиц [9, с. 269].

Им предложено несколько критериев:

1) степень соответствия направлений, содержания и результатов управленческой деятельности органов и должностных лиц тем ее параметрам, которые обозначены в правовом статусе органа и государственной должности;

2) законность решений и действий органов государственной власти и местного самоуправления, а также их должностных лиц;

3) реальность управляющих воздействий;

4) содержание любых управленческих актов (решений, поступков, действий и т.д.) с точки зрения отражения в них запросов и нужд людей, направленности на их благополучие и развитие;

5) характер и объем взаимосвязей соответствующих управленческих органов и должностных лиц с гражданами, их объединениями и

коллективами, различными слоями населения;

6) мера обеспечения в решениях и действиях управленческого органа и должностного лица государственного престижа соответствующего органа и государственной должности;

7) правдивость и целесообразность управленческой информации, выдаваемой управленческими органами и должностными лицами;

8) нравственный критерий [9, с. 270].

По каждому критерию определяется уровень социальной эффективности, а затем рассчитывается сводный индекс эффективности деятельности органов государственной власти или органов местного самоуправления. Третий этап СА – консультационный – предполагает разработку мер, практических рекомендаций по решению социальных проблем, устранению нарушений, отклонений в деятельности органов власти, повышению социальной эффективности их деятельности. В рамках СА осуществляется также научное обеспечение управленческих решений.

Результаты научных исследований, практические рекомендации могут служить основанием для выработки и принятия решений. Они усиливают их научную и эмпирическую обоснованность. Кроме того, на основе научных данных может осуществляться контроль за реализацией управленческих решений. На основе диагностики социальных проблем и оценки деятельности органов власти предлагаются конкретные способы и средства, с помощью которых проблемы могут быть решены, а эффективность деятельности органов власти повышена. Таким образом, конкретные рекомендации, в которых заложены результаты и выводы социальных исследований, обращены к практике. Практическая значимость научных исследований может быть реализована и благодаря такой их функции, как управленческое консультирование. Консультирование предоставляет возможный набор необходимых путей и средств корректировки деятельности, претворения в жизнь намечаемой программы действий. Таким образом, консультационная деятельность – это социоинженерная

деятельность, связанная с научно обоснованным определением вариантов и способов оптимизации управленческой деятельности. Оно может быть использовано для: «решения проблем и обмена опытом; выявления проблем; нахождения нужной информации; анализа и синтеза; разработки предложений для совершенствования работы; общения с людьми; планирования изменений; преодоления сопротивления изменениям; помощи клиентам в накоплении опыта; передачи методов управления из одной страны в другую и т.д.» [40, с. 17].

Одной из форм деятельности, выводящей науку в практику управления, может быть социально ориентированное консультирование. «Социально ориентированное консультирование в муниципальном управлении стремится найти и реализовать решения, удовлетворяющие нескольким условиям, во-первых, они направлены на разрешение проблемных ситуаций, которые возникают в жизни людей, и могут создавать, в случае их игнорирования или некачественного решения, сложные локальные социальные ситуации; во-вторых, при их подготовке и в ходе реализации не просто возникает обратная связь между субъектами управления, но эта связь является диалогической, т. е. положительной обратной связью» [8, с. 10].

По мнению Лариной Е, превентивные меры представляют собой предохранительные, предупреждающие действия. Широкое распространение данное понятие находит и в таких сферах, как государственная, социальная, медицинская, воспитательная, массовая и личная [50].

Так, государственные превентивные меры – это мероприятия, которые осуществляются на уровне всей страны либо ее регионов за счет бюджетных средств, основываясь на соответствующих постановлениях правительства.

Муниципальные превентивные меры – это мероприятия, которые осуществляются на уровне муниципального образования за счет бюджетных средств.

Под превентивным внутренним аудитом иногда понимают предварительный аудит, опираясь на его классификацию по времени

осуществления и выделяя в целом превентивный, текущий и последующий виды внутреннего аудита.

Мы же предлагаем понимать под превентивными технологиями в государственном и муниципальном управлении в первую очередь предупреждающий, предохраняющий внутренний СА, а именно предупреждающий риски. На наш взгляд, в современных условиях такая форма взаимодействия социологической науки и практики муниципального управления может быть достаточно полезной и эффективной.

Подводя итоги, можно сказать, что СА в государственном и муниципальном управлении, как превентивная практическая технология, может достаточно успешно применяться для диагностики, оценки и повышения эффективности государственного и муниципального управления. К преимуществам СА можно отнести: технологичность, алгоритмичность, комплексный характер, сочетание статистических и социологических показателей, применение количественных и не количественных методов, позволяющих получить достоверные данные.

Ограничения применения СА связаны с затратностью подобных исследований. Однако в целях получения достоверного знания и адекватной оценки рекомендуется проводить независимый СА.

В настоящей ВКР СА профессиональной компетентности государственных гражданских служащих нами будет пониматься, как вид социоинженерной деятельности, включающий социологическую диагностику профессиональной компетентности государственных гражданских служащих в целях разработки социальных технологий по её развитию. Принципы СА: добровольность, рекомендательный характер, независимость социальных аудиторов от заказчиков, открытость результатов СА, профессионализм аудиторов, достоверность результатов СА.

В общем виде процедура СА включает в себя следующую последовательность действий: получение информации о состоянии профессиональной компетентности государственных служащих

социологическими методами; выявление соответствий и отклонений от концептуальной модели профессиональной компетентности; анализ и оценка отклонений и их причин; разработка социальных технологий по их устранению, что должно привести к повышению профессиональной компетентности государственных служащих.

ГЛАВА 2. ТЕХНОЛОГИЯ СА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

2.1 Характеристика базы исследования – Арбитражного суда Свердловской области

Базой исследования в настоящей выпускной квалификационной работе является Арбитражный суд Свердловской области.

Арбитражные суды в Российской Федерации являются федеральными судами и входят в судебную систему Российской Федерации.

Система арбитражных судов в России функционирует в соответствии со статьей 127 Конституции Российской Федерации, а также частью 3 статьи 4 Федерального Конституционного закона «О судебной системе Российской Федерации»¹.

При Арбитражном суде Свердловской области действует Научно-Консультативный Совет. Председателем суда является Цветкова Светлана Александровна. Назначена председателем Арбитражного суда Свердловской области Указом Президента Российской Федерации от 27.07.2011г. № 1017 на шестилетний срок полномочий. Стаж работы по юридической профессии более 25 лет. Имеет почетное звание «Почетный работник судебной системы».

Об открытии вакантных должностей председателя, заместителей председателя Арбитражного суда Свердловской области объявляет Высшая квалификационная коллегия судей Российской Федерации. Объявления публикуются в «Российской газете» и размещаются на сайте Высшей квалификационной коллегии судей Российской Федерации.

Об открытии вакантных должностей судей Арбитражного суда

¹ О судебной системе Российской Федерации: Федеральный конституционный закон от 31.12.1996 N 1-ФКЗ (ред. от 05.02.2014)

О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)»: Указ Президента РФ от 10 марта 2009 г. № 261 (в ред. от 12.01.2010 г.)

Свердловской области объявляет квалификационная коллегия судей Свердловской области. Объявления публикуются в Областной газете и размещаются на сайте квалификационной коллегии судей Свердловской области. Замещение вакантных должностей государственной гражданской службы в аппарате Арбитражного суда Свердловской области осуществляется по результатам конкурса. Конкурс объявляется по решению председателя Арбитражного суда Свердловской области.

В Арбитражном суде Свердловской области ведется статистическая отчетность по формам, утверждаемым Высшим Арбитражным Судом Российской Федерации.

Основной документ, регулирующий деятельность Арбитражного суда Свердловской области – Регламент арбитражных судов Российской Федерации², который разработан в соответствии с Федеральным конституционным законом «Об арбитражных судах в Российской Федерации», Арбитражным процессуальным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об арбитражных заседателях арбитражных судов субъектов Российской Федерации» и другими федеральными законами и нормативными правовыми актами, относящимися к деятельности арбитражных судов.

Регламент регулирует вопросы внутренней деятельности арбитражных судов Российской Федерации и взаимодействия между ними, а также их взаимоотношения с Конституционным Судом Российской Федерации, Верховным Судом Российской Федерации, Федеральной службой судебных приставов, органами судейского сообщества.

Структура и штатное расписание Арбитражного суда Свердловской области утверждаются председателем Арбитражного суда Свердловской области. В Приложении А представим организационную структуру Арбитражного суда Свердловской области.

² Об утверждении Регламента арбитражных судов: Постановление Пленума ВАС РФ от 05.06.1996 № 7 (ред. от 22.06.2012)

Делопроизводство в Арбитражном суде Свердловской области осуществляется в соответствии с Инструкцией по делопроизводству в арбитражных судах Российской Федерации, утверждаемой Председателем Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации. На основе названной Инструкции разработана инструкция по делопроизводству в Арбитражном суде Свердловской области с учетом особенностей структуры, штатной численности и технической оснащенности, которая утверждается приказом председателя соответствующего суда.

Оценку управления (менеджмента) Арбитражного суда Свердловской области проводится с использованием национального стандарта Российской Федерации ГОСТ Р ИСО 9001- 2008³.

Цели и принципы стандартизации в Российской Федерации установлены Федеральным законом от 27 декабря 2002 г. № 184-ФЗ «О техническом регулировании»⁴, а правила применения национальных стандартов Российской Федерации – ГОСТ Р 1.0-2004 «Стандартизация в Российской Федерации. Основные положения».

Национальный стандарт РФ ГОСТ Р ИСО 9001-2008. «Системы менеджмента качества ISO 9001:2008» направлен на применение «процессного подхода» при разработке, внедрении и улучшении результативности системы менеджмента качества в целях повышения удовлетворенности потребителей путем выполнения их требований.

Качественную оценку менеджмента подразделений Арбитражного суда Свердловской области проводят по следующим критериям:

- оценка единой системы организации делопроизводства;
- порядок работы с процессуальными и иными документами;
- единые правила организации приема, регистрации, учета документов, их подготовки и оформления, рассмотрения, отправки и выдачи, печати и тиражирования, текущего хранения и передачи на хранение в архив;

³ Национальный стандарт РФ ГОСТ Р ИСО 9001-2008. Системы менеджмента качества ISO 9001:2008

⁴ О техническом регулировании: Федеральный закон от 27.12.2002 N 184-ФЗ (ред. от 29.07.2017)

- контроль за соблюдением установленных правил делопроизводства всеми структурными подразделениями арбитражных судов.

Выделяются две основные системы в арбитражном суде: централизованная и децентрализованная⁵.

Централизованная система делопроизводства (данная система установлена именно в Арбитражном суде Свердловской области) предполагает, что все операции с судебным делом от его первичного формирования до подшивки документов, нумерации страниц, отслеживания доставки корреспонденции сторонам осуществляются специализированным подразделением суда, отвечающим за ведение делопроизводства (общим отделом/отделом делопроизводства). Судья Свердловского Арбитражного суда получает дело для осуществления процессуальных действий, по окончании каждого из которых дело вновь передается в подразделение делопроизводства для обработки и пополнения поступающими документами.

Критерий №1. «Единая система организация делопроизводства». Единая система организация делопроизводства осуществляется отделом делопроизводства Арбитражного суда Свердловской области.

Отдел делопроизводства осуществляет прием документов (канцелярия). Группа регистрации регистрирует всю документацию. Экспедиция отвечает за доставку корреспонденции.

Ведение и совершенствование системы документационного обеспечения деятельности суда, методическое руководство и контроль за соблюдением установленного порядка работы с документами осуществляются подразделением делопроизводства суда.

Критерий №2 «Порядок работы с процессуальными и иными документами». Автоматизация делопроизводства обеспечивается совокупностью автоматизированных систем, эксплуатируемых Арбитражным судом Свердловской области. Системы автоматизации

⁵ Постановление Пленума ВАС РФ от 25.12.2013 N 100 (ред. от 11.07.2014) «Об утверждении Инструкции по делопроизводству в арбитражных судах Российской Федерации (первой, апелляционной и кассационной инстанций)» // В данном виде документ опубликован не был.

судопроизводства (САС) – информационные системы, обеспечивающие автоматизацию процессов судебного делопроизводства. В арбитражном суде используются две системы: автоматизированная информационная система «Судопроизводство» (АИС «Судопроизводство») и Программный комплекс «Судебно-арбитражное делопроизводство» (ПК «САД»).

По решению председателя арбитражного суда в суде действуют одновременно система автоматизации судопроизводства и делопроизводства, и журнальные и карточные формы учета по делам и документам. При этом все предусмотренные Инструкцией журналы, реестры, карты и формы в обязательном порядке ведутся судом в электронном виде, а в случае необходимости дублируются на бумажных носителях, в том числе путем изготовления (распечатывания) их из систем автоматизации.

В структуре делопроизводства арбитражного суда особо выделяется организация работы архива.

Таким образом, отдел делопроизводства Арбитражного суда Свердловской области четко соблюдает критерий «Порядок работы с процессуальными документами».

Критерий №3. Единые правила организации приема, регистрации, учета документов, их подготовки и оформления, рассмотрения, отправки и выдачи, печати и тиражирования, текущего хранения и передачи на хранение в архив.

Как уже было сказано ранее, единая система организации делопроизводства, порядок работы с процессуальными и иными документами, единые правила организации приема, регистрации, учета документов, их подготовки и оформления, рассмотрения, отправки и выдачи, печати и тиражирования, текущего хранения и передачи на хранение в архив, а также осуществления контроля за соблюдением установленных правил делопроизводства всеми структурными подразделениями арбитражных судов осуществляются на основании Инструкции по делопроизводству в арбитражных судах Российской Федерации. Однако собственной инструкции

Арбитражный суд не имеет.

Критерий 4. Контроль за соблюдением установленных правил делопроизводства всеми структурными подразделениями арбитражных судов.

Контроль за соблюдением установленного порядка работы с документами должен осуществляться подразделением делопроизводства суда. Данным подразделением в Арбитражном суде Свердловской области является также отдел делопроизводства под руководством Начальника отдела.

2.2 Диагностика состояния профессиональной компетентности государственных служащих Арбитражного суда Свердловской области

В марте 2018 года нами было проведено анкетирование государственных гражданских служащих Арбитражного суда Свердловской области с целью выявления проблем профессиональной компетентности и разработки технологии СА как превентивной (предупреждающей) меры.

Основной гипотезой исследования было предложение технологии СА разрешит проблемы профессиональной компетентности в деятельности государственных служащих Арбитражного суда Свердловской области.

В общем виде процедура анкетирования (социального исследования) включает в себя следующую последовательность действий: получение информации о состоянии профессиональной компетентности государственных служащих путем анкетирования; выявление соответствий и отклонений от концептуальной модели профессиональной компетентности; разработка социальной технологии (алгоритма СА) по их устранению, что должно привести к повышению профессиональной компетентности государственных служащих.

В анкетировании приняло участие 50 человек.

Всего в анкете было представлено 8 вопросов, за основу был взят инструментарий, разработанный Зерчаниновой Т.Е. и Васильевой Т.Е. Далее рассмотрим результаты анкетирования.

Первые три вопроса включают в себя функциональный компонент профессиональной компетентности у госслужащих Арбитражного суда Свердловской области. В таблице 2 представим ответы государственных служащих по оценке своей квалификации выполняемой работе.

В Приложении Б представлены результаты оценки.

Оценивая соответствие своей квалификации выполняемой работе, 35 опрошенных государственных служащих, что составляет 70% от общего числа опрошенных указали, что в целом их квалификация соответствует выполняемой ими работе, 10 опрошенных государственных служащих, что составляет 20 % от общего числа опрошенных полагают, что их квалификация выше той, которая требуется для данной работы, 5 % признались, что для данной работы они недостаточно квалифицированные специалисты, нужно еще учиться. На рисунке 3 представим оценку государственных служащих на соответствие своей квалификации.

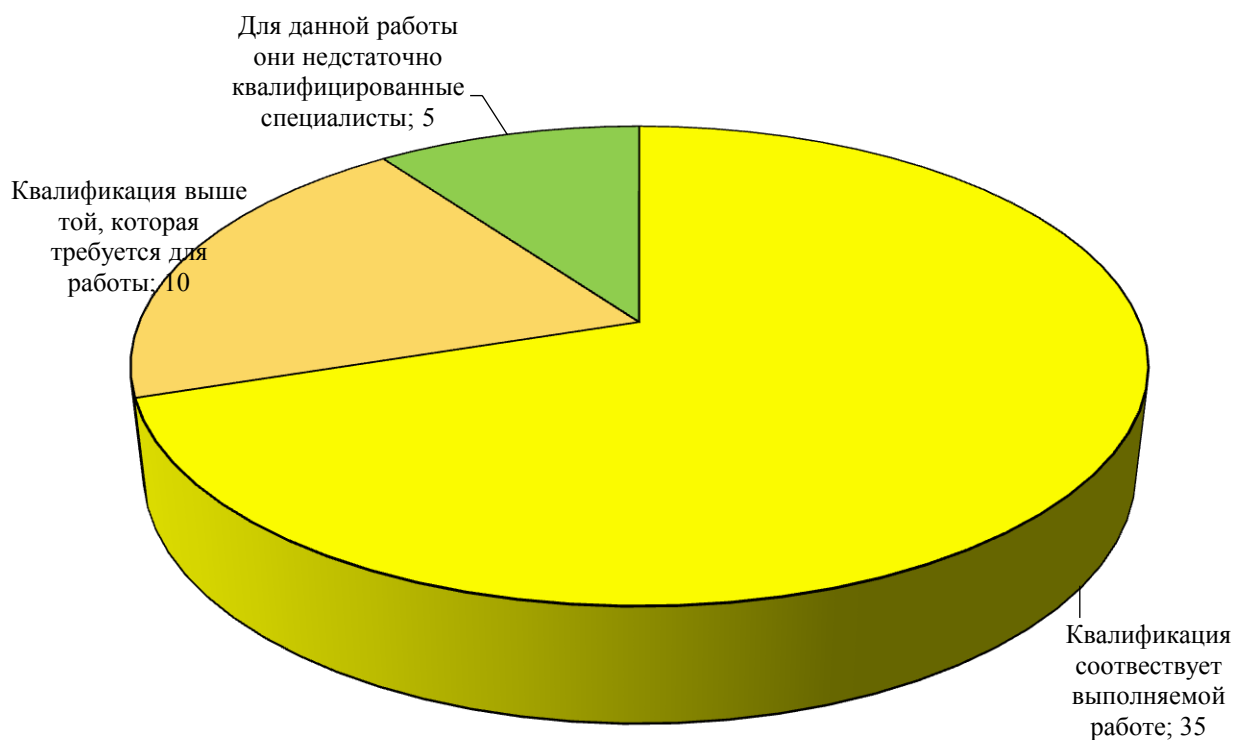


Рис. 3. Оценка государственных служащих на соответствие своей квалификации, %

Таким образом, в ходе исследования был выявлен достаточно высокий уровень самооценки служащих Арбитражного суда Свердловской области.

На второй вопрос «Умеют ли Ваши коллеги пользоваться современными информационными технологиями?» ответы распределились следующим образом. Оценивая умение своих коллег пользоваться современными информационными технологиями, 84 % опрошенных сочли, что их коллеги умеют пользоваться современными средствами получения, хранения, обработки и предъявления информации, работать с распределенными базами знаний в глобальных компьютерных сетях.

На рисунке 4 представим оценку государственных служащих на умение коллегами пользоваться современными информационными технологиями.



Рис.4. Оценка государственных служащих на умение коллегами пользоваться современными информационными технологиями, %

Третий вопрос анкеты был посвящен профессионализму коллег. Ответы респондентов распределились следующим образом.

Опрошенные государственные служащие достаточно высоко оценивают уровень профессионализма своих коллег. Так, 52 % респондентов отметили высокий уровень профессионализма государственных гражданских служащих Арбитражного суда Свердловской области, 36% полагают, что коллеги способны к самосовершенствованию, к расширению границ своих научных и профессионально-практических познаний. И только 12 % респондентов из общего числа опрошенных полагают, что у их коллег недостаточный уровень профессионализма. На рисунке 5 представим оценку профессионализма своих коллег государственных служащих Арбитражного суда Свердловской области.

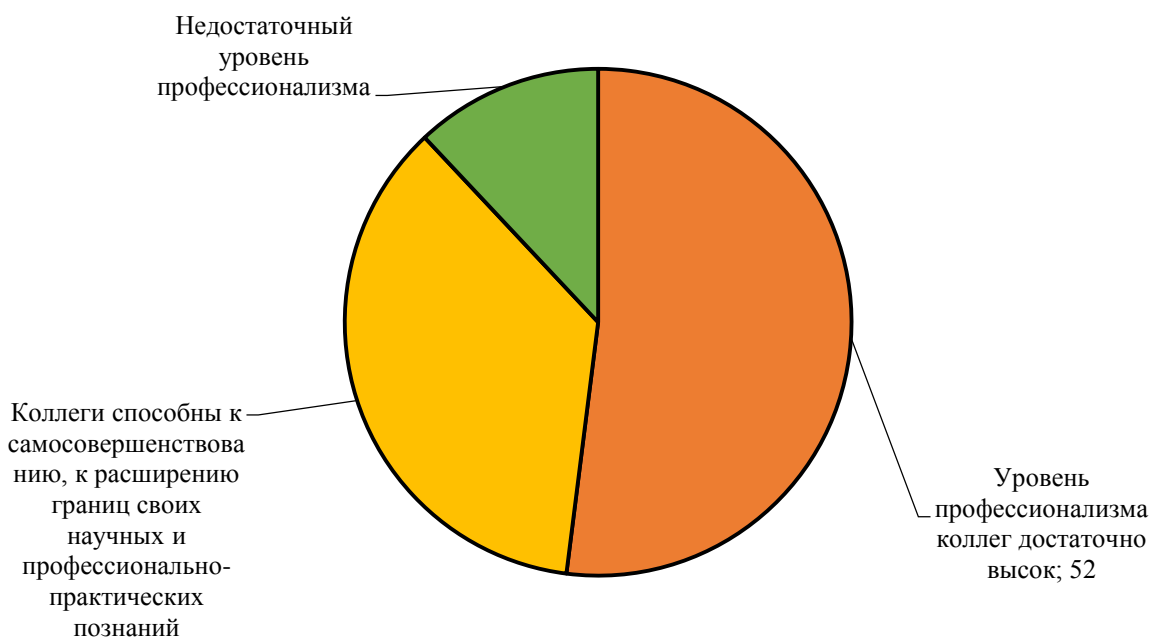


Рис. 5. Оценка профессионализма своих коллег государственных служащих Арбитражного суда Свердловской области

Таким образом, функциональный компонент профессиональной компетентности у госслужащих Арбитражного суда Свердловской области достаточно высоко развит.

При исследовании мотивационно-волевого компонента профессиональной компетентности было установлено что, при поступлении на госслужбу респонденты руководствовались мотивом стабильности и надежности занятости (30 %) или же желанием сделать что-нибудь полезное (34 %), однако, большая часть респондентов ответила, что на службу привел случай (36 %).

На рисунке 6 представим мотивационно-волевой компонент профессиональной компетентности гражданских служащих Арбитражного суда Свердловской области.

%

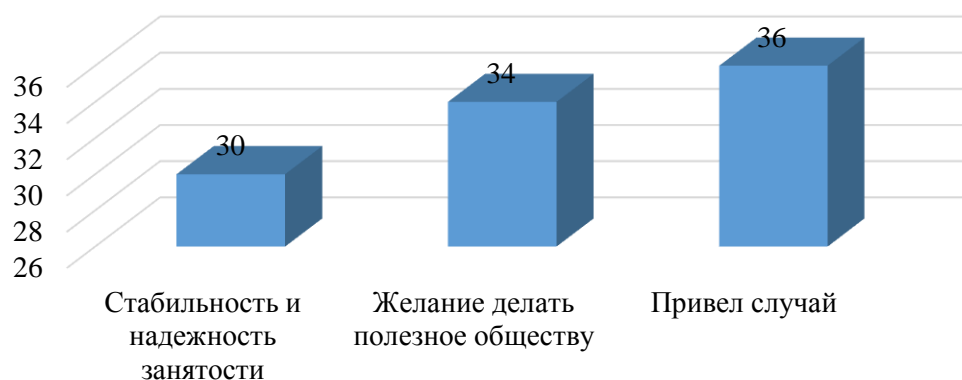


Рис.6. Мотивационно-волевой компонент профессиональной компетентности государственных служащих Арбитражного суда Свердловской области

На вопрос «Считаете ли Вы, что Ваши коллеги конструктивно взаимодействуют с гражданами и институтами гражданского общества?» ответы распределились следующим образом.

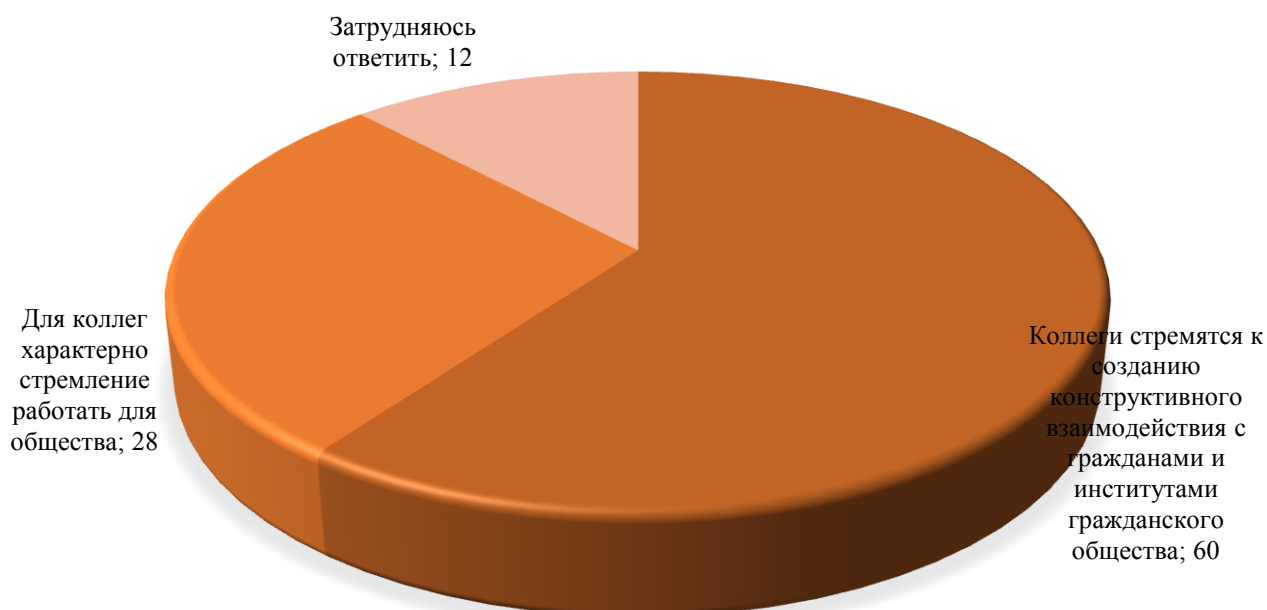


Рис.7. Распределение ответов на вопрос «Считаете ли Вы, что Ваши коллеги конструктивно взаимодействуют с гражданами и институтами гражданского общества?», %

Подавляющее большинство (60 %) считают, что их коллеги стремятся к

созданию конструктивного взаимодействия с гражданами и институтами гражданского общества; 28 % респондентов согласны с тем, что для их коллег характерно стремление работать для общества.

В то же время при ответе на вопрос: «В какой степени Вы согласны с тем, что для Ваших коллег характерна терпимость к отступлениям от правил этического поведения, в том числе в отношении других лиц?» большинство опрошенных (52 %) согласилась с тем, что для коллег характерна терпимость к отступлениям от правил этического поведения, 12 % опрошенных респондентов не согласились с данным утверждением, а 24 % опрошенных затруднились с ответом.

Все это свидетельствует о неполной интернализации целей и ценностей профессиональной деятельности государственными служащими Арбитражного суда Свердловской области, что в значительной степени, может быть обусловлено, обновлением кадрового состава государственной службы в последние годы.

Коммуникативный компонент профессиональной компетентности государственных гражданских служащих Арбитражного суда Свердловской области достаточно развит. При ответе на вопрос «Какие черты в большей степени присущи Вашим коллегам?» мы получили следующие результаты.

Большинство респондентов отметили умение работать в коллективе, исполняя свои обязанности творчески и во взаимодействии с другими членами коллектива (26 %) и умение принимать взвешенные решения, убеждать в целесообразности этих решений и воплощать решения в жизнь (22 %). Кроме того, 10% опрошенных респондентов отметили, что государственные служащие Арбитражного суда Свердловской области способны находить компромиссные и альтернативные решения.

Результаты коммуникативного компонента профессиональной компетентности государственных гражданских служащих Арбитражного суда Свердловской области представим также на рисунке 9.



Рис.9. Результаты коммуникативного компонента профессиональной компетентности государственных гражданских служащих Арбитражного суда Свердловской области, %

Представленные данные в Таблице 7 и Таблице 8 Приложения Б также свидетельствуют о сформированном рефлексивном компоненте профессиональной компетентности государственных служащих.

Ответы государственных служащих Арбитражного суда Свердловской области на данный вопрос показывают, что основное умение, которое хорошо сформировано у служащих – это умение систематизировать и обобщать информацию, готовить предложения по совершенствованию системы государственного и муниципального управления. Однако на наш взгляд, этот навык должен быть только основой для более квалифицированных видов деятельности, таких как аналитическая деятельность, проектная деятельность, инновационной деятельности.

Таким образом, в результате проведенного анкетирования нами выявлены следующие риски:

1) профессиональные (имеются неквалифицированные специалисты, отсутствие карьерного роста);

2) риски для граждан и юридических лиц (не умение пользоваться современными информационными технологиями, что приводит к некачественному оказанию государственной услуги; отступление от правил этического поведения, в том числе в отношении других лиц);

3) риски для органов власти (недостаточный уровень профессионализма у 12% опрошенных государственных служащих АС Свердловской области); отступление от правил этического поведения, в том числе в отношении других лиц).

Превентивная функция проведенного анализа заключается в предупреждении новых рисков, как со стороны государственных служащих, так и со стороны граждан, юридических лиц и органов власти.

Все это свидетельствует о неполной интернализации целей и ценностей профессиональной деятельности государственными служащими Арбитражного суда Свердловской области, что в значительной степени, может быть обусловлено, обновлением кадрового состава государственной службы в последние годы.

Данные проблемы возможно решить (профилактировать) с помощью СА, в связи с чем требуется технология (алгоритм СА).

2.3 Технология СА профессиональной компетентности государственных служащих Арбитражного суда Свердловской области

В настоящем параграфе выпускной квалификационной работы предлагается технология внутреннего СА.

Метод – это способ достижения какой-либо цели, решения конкретной задачи; совокупность приемов или операций практического, или теоретического освоения (познания) действительности.

Все методы проведения внутреннего СА по содержанию принято разделять на три группы: организационно-аналитические, социально-психологические и экономические методы.

Организационно-аналитические методы основываются на анализе кадровой документации и отчетности за рассматриваемый период, а также важнейших трудовых показателей, свидетельствующих о результативности деятельности организации и ее персонала. При этом из общего числа показателей по труду следует выделить только те, которые в наибольшей степени влияют на эффективность функционирования организации. Источниками данной информации служат документация и отчетность организации.

Социально-психологические методы предполагают проведение социологических опросов, анкетирования, индивидуальных и коллективных бесед, интервьюирования работников различных категорий. Это, также, методы наблюдения, эксперимента, диагностические методы (тесты, анкеты, социометрия). Диагностическое исследование позволяет сделать вывод о степени эффективности деятельности организации и о способах совершенствования. Данная группа методов наиболее результативна для оценки удовлетворенности работой в организации, отношения сотрудников к своей работе, взаимоотношений в коллективе, мотивации к труду, эффективности деятельности руководства и системы оплаты труда и т.д.

Экономические методы позволяют путем сравнения экономических и социальных показателей деятельности организации с законодательно установленными нормами и нормативами или со средними (лучшими) по группе аналогичных организаций показателями оценить: конкурентоспособность организации на рынке труда; эффективность функционирования кадровых служб; эффективность самого аудита персонала.

Изучение качественных показателей предполагает анализ аттестационных материалов государственных служащих, а также

использование социологических методов: опросы, беседы, анкетирование, тестирование, интервью.

Первостепенное значение в осуществлении анализа показателей профессиональной служебной (трудовой) деятельности персонала Арбитражного суда Свердловской области должно отводиться анализу использования служебного (рабочего) времени и эффективности, и результативности деятельности.

Анализ использования служебного (рабочего) времени заключается в изучении бюджета служебного (рабочего) времени одного сотрудника в год, выявлении причин отклонений в целом по общей величине и по отдельным статьям.

Цель анализа использования служебного (рабочего) времени – выявление степени использования служебного (рабочего) времени, причин его потерь и возможностей их уменьшения с целью увеличения эффективности и результативности деятельности.

Цель анализа эффективности и результативности служебной (трудовой) деятельности – выявление уровня и динамики эффективности и результативности служебной (трудовой) деятельности, степени использования резервов для ее дальнейшего роста.

Следующим направлением внутреннего СА в Арбитражном суде Свердловской области может быть анализ эффективности распределения функций и полномочий между структурными подразделениями, работниками государственного органа.

Чтобы оценить эффективность распределения функций и полномочий между структурными подразделениями, работниками Арбитражного суда Свердловской области необходимо провести комплексный анализ полномочий, выявить необходимые для их осуществления функции государственного органа, определить необходимые для выполнения функций трудозатраты.

При этом аудитор(ы) должен(ны) использовать действующие

нормативно-правовые акты, инструктивные, методические и иные материалы, в том числе положения о структурных подразделениях государственного органа, должностные регламенты государственных служащих, должностные инструкции других работников.

Далее представлена технология проведения внутреннего СА в Арбитражном суде Свердловской области. В традиционной трактовке алгоритм – это последовательность определенных действий или шагов для решения поставленной задачи.

Различные определения алгоритма содержат ряд общих требований к нему:

- детерминированность, т.е. определённость. Алгоритм должен выдавать один и тот же результат (ответ) для одних и тех же исходных данных;
- понятность;
- завершаемость (конечность). При корректно заданных исходных данных алгоритм должен завершать работу и выдавать результат за конечное число шагов;
- массовость. Алгоритм должен быть применим к разным наборам исходных данных;
- результативность. Алгоритм должен завершиться определенными результатами.

В таблице 2 приведена информация об этапах внедрения и проведения внутреннего СА в Арбитражном суде Свердловской области и мероприятиях каждого этапа.

Таблица 2

**Этапы внедрения и проведения внутреннего СА в Арбитражном суде
Свердловской области и мероприятия каждого этапа**

Этап	Мероприятие этапа
1. Организация проведения внутреннего СА	1.1. Принятие решения о целесообразности организации проведения внутреннего СА в Арбитражном суде Свердловской области
	1.2. Разработка Положения о порядке проведения внутреннего

	<p>СА в Арбитражном суде Свердловской области</p> <p>1.3. Утверждение Положения о порядке проведения внутреннего СА в Арбитражном суде Свердловской области локальным нормативным актом суда.</p> <p>1.4. Составление плана проведения внутреннего СА в Арбитражном суде Свердловской области на соответствующий год</p> <p>1.5. Утверждение плана проведения внутреннего СА в Арбитражном суде Свердловской области на соответствующий год распорядительным документом Председателя суда.</p>
2. Подготовка к проведению внутреннего СА в Арбитражном суде Свердловской области	<p>2.1. Принятие руководителем Председателя Арбитражного суда Свердловской области решения о проведении внутреннего СА, в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - издание распорядительного документа Председателя Арбитражного суда Свердловской области о проведении внутреннего СА; - проставление Председателем Арбитражного суда Свердловской области резолюции на служебной записке, направленной в его адрес лицом (лицами), которое(ые) может(гут) инициировать проведение внутренней социальной аудиторской проверки. <p>2.2. Информирование должностных лиц, чья деятельность подлежит проверке, о проведении внутреннего СА.</p> <p>2.3. Информирование аудитора или членов рабочей группы по проведению внутреннего СА о его проведении</p> <p>2.4. Подготовка к проведению внутреннего СА аудитором или рабочей группой</p>
3. Проведение внутреннего СА	<p>3.1. Сбор, обработка и анализ информации по направлениям проведения внутреннего СА.</p> <p>3.2. Подготовка отчета о проведении внутреннего СА в Арбитражном суде Свердловской области (заключения по результатам проведения внутреннего СА)</p> <p>3.3. Информирование руководителя Председателя Арбитражного суда Свердловской области и исполнителей рекомендаций о результатах проведения внутреннего СА)</p>

Ранее отмечалось, что государственные органы самостоятельны в определении оснований, субъектов и объектов проведения внутреннего СА, а также других вопросов, связанных с его осуществлением. Иными словами, необходимо разработать локальный нормативный акт Арбитражного суда Свердловской области о порядке проведения внутреннего СА (локальным нормативным актом государственного органа утвердить положение о порядке проведения внутреннего СА). В нем целесообразно определить методику проведения внутреннего СА по различным его направлениям.

Пример локального нормативного акта государственного органа о

порядке проведения внутреннего СА представлен в приложении В.

В свою очередь, примерное положение о порядке проведения внутреннего СА в государственном органе приведено в приложении Г.

Внутренний СА в Арбитражном суде Свердловской области проводится на основании плана его проведения на соответствующий год, утверждаемого распорядительным документом Председателя Арбитражного суда Свердловской области.

В случае проведения планового внутреннего СА или его проведения по инициативе Председателя Арбитражного суда Свердловской области, должен быть издан распорядительный документ Председателя о проведении внутреннего СА. В нем устанавливаются цели, задачи, направления внутреннего СА, субъекты, методы и сроки проведения аудита (дата начала проведения и период проведения).

Далее необходимо проинформировать о проведении внутреннего СА должностных лиц, чья деятельность подлежит проверке, и аудитора или членов рабочей (экспертной) группы по проведению СА.

Рекомендуется осуществить информирование не позднее, чем за 3 рабочих дня до даты начала проведения мероприятий внутреннего СА.

Аудитор или члены рабочей (экспертной) группы по проведению внутреннего СА должны подготовиться к его проведению. Им необходимо изучить материалы предшествующей проверки, законы и иные нормативные правовые акты по вопросам деятельности государственного органа, решить организационные вопросы.

Далее осуществляется сбор, обработка и анализ информации, проводится мониторинг персонала, проводятся наблюдения, опросы, анкетирование, беседы с сотрудниками, осуществляется предварительная обработка статистических данных.

Полученная информация обрабатывается и формализуется в виде таблиц, схем, графиков, диаграмм, а потом по разработанной схеме осуществляются анализ и оценка данных.

И, наконец, осуществляется обобщение и представление оценочных результатов, выводов и рекомендаций. Готовится отчет о результатах аудиторской проверки. Отчет необходимо представить Председателю Арбитражного суда Свердловской области и исполнителям рекомендаций.

Далее в государственном органе осуществляется выполнение рекомендаций, сформулированных в результате проведения внутреннего СА, и проводится контроль за выполнением предписаний.

Результаты проведения внутреннего СА в государственном органе отражаются в аудиторском отчете (заключении).

Аудиторский отчет (заключение) по результатам проведения внутреннего СА в государственном органе – это документ, который содержит независимую (объективную) оценку структурным подразделением либо должностным лицом (лицами) государственного органа осуществления деятельности государственных служащих, а также рекомендации по повышению качества работы в данном государственном органе.

Аудиторский отчет (заключение) должен состоять из трех частей: вводной, аналитической и итоговой.

Вводная часть является ознакомительной. Аналитическая часть – это отчет о проделанной аудиторами работе, т.е. в ней показано, каким образом осуществлялась проверка, какими методами и способами. В свою очередь, итоговая часть – это рекомендации, предложения по повышению качества деятельности государственных служащих, устранению выявленных нарушений в Арбитражном суде Свердловской области.

Структурные подразделения, должностные лица Арбитражного суда Свердловской области, чьи результаты деятельности были подвергнуты проверке, должны подготовить отчет о выполнении предписаний. Этот отчет может предоставляться Председателю Арбитражного суда Свердловской области, аудиторам. Таким образом, контроль за выполнением предложений, сформулированных в результате проведения внутреннего СА, осуществляется путем предоставления отчетов о выполнении предписаний

структурными подразделениями, должностными лицами АС Свердловской области, в отношении которых такие предписания выносились.

Кроме того, контроль за выполнением предложений, сформулированных в результате проведения внутреннего СА, по решению Председателя суда Свердловской области может осуществляться путем проведения повторной проверки. Контроль при проведении внутреннего СА в государственном органе позволяет обеспечить выполнение предложений, сформулированных в результате его проведения и направленных на повышение эффективности работы государственных служащих в Арбитражном суде Свердловской области. Нормативно-правовое обеспечение технологии СА в Арбитражном суде Свердловской области регулируется Приказом «Об утверждении Положения о порядке проведения внутреннего СА в Арбитражном суде Свердловской области» и Положением о порядке проведения внутреннего СА (Приложение В и Г).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящей выпускной квалификационной работе исследованы теоретико-методологические основы исследования СА, как технологии государственного управления; проведен СА профессиональной компетентности государственных служащих Арбитражного суда Свердловской области (диагностика состояния профессиональной компетентности государственных служащих), и по результатам диагностики предложены технологии развития профессиональной компетентности.

В результате проведенного исследования нами сделаны следующие выводы.

СА – это процесс оценки, подготовки отчёта, повышения эффективности функционирования и стиля работы организации, средство измерения её воздействия на общество в целом. При помощи СА можно измерить степень корпоративной социальной ответственности. СА понимается, как процедура диагностирования социоэкономических отношений, мониторинга состояния и хода реализации коллективных договоров и соглашений, планов и программ социального развития на предприятии. Цель СА – получение объективной информации о характере социоэкономических отношений в выбранной области исследований (т.е. оценка способности организации разрешать социальные проблемы, которые возникают внутри и за ее пределами, и управлять теми из них, которые оказывают непосредственное влияние на трудовую деятельность человека). Предметом СА является достоверная и объективная информация, поступающая со всех уровней обследования социоэкономических отношений через анализ существующей нормативно-правовой документации (законы, указы, соглашения, договоры, приказы, положения, инструкции и другие нормативные акты), а также через полевые исследования, опросы, интервью, мониторинг, статистические данные и тому подобное.

СА в государственном и муниципальном управлении, как превентивная

(предупреждающая) технология, может достаточно успешно применяться для диагностики, оценки и повышения эффективности государственного и муниципального управления. К преимуществам СА можно отнести: технологичность, алгоритмичность, комплексный характер, сочетание статистических и социологических показателей, применение количественных и неколичественных методов, позволяющих получить достоверные данные.

Ограничения применения СА связаны с затратностью подобных исследований в государственном муниципальном управлении, следовательно, применять СА необходимо как превентивную (предупреждающую) технологию, в целях получения достоверного знания и адекватной оценки рекомендуется проводить независимый СА.

В настоящей ВКР СА профессиональной компетентности государственных гражданских служащих в рамках социологии управления нами будет пониматься, как вид социоинженерной деятельности, включающий социологическую диагностику профессиональной компетентности государственных гражданских служащих в целях разработки социальных технологий по её развитию. Принципы СА: добровольность, рекомендательный характер, независимость социальных аудиторов от заказчиков, открытость результатов СА, профессионализм аудиторов, достоверность результатов СА.

В общем виде процедура СА включает в себя следующую последовательность действий: получение информации о состоянии профессиональной компетентности государственных служащих социологическими методами; выявление соответствий и отклонений от концептуальной модели профессиональной компетентности; анализ и оценка отклонений и их причин; разработка социальных технологий по их устранению, что должно привести к повышению профессиональной компетентности государственных служащих.

Базой исследования государственных служащих в настоящей выпускной квалификационной работе является Арбитражный суд

Свердловской области.

Качественную оценку управления подразделений Арбитражного суда Свердловской области проводят по следующим критериям: оценка единой системы организации делопроизводства; порядок работы с процессуальными и иными документами; единые правила организации приема, регистрации, учета документов, их подготовки и оформления, рассмотрения, отправки и выдачи, печати и тиражирования, текущего хранения и передачи на хранение в архив; контроль за соблюдением установленных правил делопроизводства всеми структурными подразделениями арбитражных судов.

В марте 2018 года нами было проведено анкетирование государственных гражданских служащих Арбитражного суда Свердловской области с целью выявления проблем профессиональной компетентности и разработки технологии (алгоритма СА), как превентивной (предупреждающей) меры СА.

В общем виде процедура анкетирования (социального исследования) включает в себя следующую последовательность действий: получение информации о состоянии профессиональной компетентности государственных служащих путем анкетирования; выявление соответствий и отклонений от концептуальной модели профессиональной компетентности; разработка социальной технологии (алгоритма СА) по их устранению, что должно привести к повышению профессиональной компетентности государственных служащих.

Всего в анкете было представлено 8 вопросов, которые взяты за основу анкетирования из социальной диагностики Зерчаниновой Т.Е. и Васильевой Т.Е.

в результате проведенного анкетирования нами выявлены следующие риски:

- 1) профессиональные (имеются неквалифицированные специалисты, отсутствие карьерного роста);
- 2) риски для граждан и юридических лиц (не умение пользоваться

современными информационными технологиями, что приводит к некачественному оказанию государственной услуги; отступление от правил этического поведения, в том числе в отношении других лиц);

3) риски для органов власти (недостаточный уровень профессионализма у 12% опрошенных государственных служащих АС Свердловской области); отступление от правил этического поведения, в том числе в отношении других лиц).

Превентивная функция проведенного анализа заключается в предупреждении новых рисков, как со стороны государственных служащих, так и со стороны граждан, юридических лиц и органов власти. Все это свидетельствует о неполной интернализации целей и ценностей профессиональной деятельности государственными служащими Арбитражного суда Свердловской области, что в значительной степени, может быть обусловлено, обновлением кадрового состава государственной службы в последние годы.

Согласно цели СА профессиональной компетентности государственных служащих, нами предложена следующая технология (алгоритм СА) развития профессиональной компетентности государственных служащих Арбитражного суда Свердловской области.

Социально-психологические методы предполагают проведение социологических опросов, анкетирования, индивидуальных и коллективных бесед, интервьюирования работников различных категорий. Это, также, методы наблюдения, эксперимента, диагностические методы (тесты, анкеты, социометрия). Диагностическое исследование позволяет сделать вывод о степени эффективности деятельности организации и о способах совершенствования. Данная группа методов наиболее результативна для оценки удовлетворенности работой в организации, отношения сотрудников к своей к работе, взаимоотношений в коллективе, мотивации к труду, эффективности деятельности руководства и системы оплаты труда и т.д.

Алгоритм проведения СА в Арбитражном суде Свердловской области

включает в себя: организацию проведения внутреннего СА; подготовку к проведению внутреннего СА в Арбитражном суде Свердловской области; проведение внутреннего СА.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. О судебной системе Российской Федерации: Федеральный конституционный закон от 31.12.1996 № 1-ФКЗ (ред. от 05.02.2014)
2. О техническом регулировании: Федеральный закон от 27.12.2002 № 184-ФЗ (ред. от 29.07.2017)
3. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 29.12.2017)
4. О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)»: Указ Президента РФ от 10 марта 2009 г. № 261 (в ред. от 12.01.2010 г.)
5. О Концепции административной реформы в Российской Федерации в 2006 - 2010 годах: Распоряжение Правительства РФ от 25.10.2005 N 1789-р (ред. от 10.03.2009)
6. Об утверждении Регламента арбитражных судов: Постановление Пленума ВАС РФ от 05.06.1996 № 7 (ред. от 22.06.2012)
7. Национальный стандарт РФ ГОСТ Р ИСО 9001-2008. Системы менеджмента качества ISO 9001:2008
8. Акимкин Е.М. Стратегии развития и социальные технологии // Управление социальными процессами в регионах: VI Всероссийская научная конференция, 30-31 октября 2008 г.: Сборник статей. – Екатеринбург: УрАГС, 2008. – С. 10-11.
9. Атаманчук Г. В. Государственное управление (организационно-функциональные вопросы): Учебное пособие. – М.: ОАО «НПО Экономика», 2000. – С. 269-271.
10. Аудит и контроллинг персонала: Учебное пособие / Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова. 2-е изд., перераб. и доп.. – М.: Экзамен, 2014. – 89 с.
11. Богин И. Индивидуальный план развития // Управление развитием персонала. – 2014. – № 1. – С. 48-61.

12. Болотова А.К., Жуков Ю.М., Петровская Л.А. Социальные коммуникации. – М.: Гардарики, 2015. – 279 с.
13. Вагин А.П., Митирко В.И., Модин А.В., Управление персоналом в условиях рыночной экономики (опыт ФРГ) – М: Дело, 2012. – 59 с.
14. Вандолиев В.В. Алгоритм выработки, принятия и реализации управленческих решений [Электронный ресурс] / В.В. Вандолиев. – М.: Лаборатория книги, 2014. – 119 с.
15. Гаркавая Л. Информация в жизни общества / Л. Гаркавая // Общество: политика, экономика, право. – 2014. – №12. – С. 41.
16. Горб В. Компетентностный подход к аттестации и квалификационному экзамену государственных гражданских служащих // Государственная служба. – 2016. – № 1. – С. 16-21.
17. Гуревич А.М. Ролевые игры и кейсы в бизнес-тренингах. СПб.: Речь, 2007. 144 с.
18. Зерчанинова Т.Е. Процедура СА деятельности органов местного самоуправления городских округов // Социум и власть. –2017. – № 4. – С. 21-25.
19. Зерчанинова Т.Е. Системно-деятельностная модель СА государственного и муниципального управления / Т.Е. Зерчанинова // Дискуссия: журнал научных публикаций. – 2012. – №10. – С. 92-98.
20. Зинченко Я.Г. Профессионализация государственной гражданской службы в российском обществе. Дисс. ... кандидата социологических наук. Ростов-на-Дону. 2009.
21. Иванова С. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 278 с.
22. Игнатьева А.В. Исследование систем управления: учебное пособие // А.В. Игнатьева, М.М. Максимцов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 168 с.
23. Камышанов П.И. Практическое пособие по аудиту / П.И.

Камышанов. – М.: ИНФРА-М, 1998 – 382 с.

24. Клеандров М.И. Рецензия на книгу С.В. Степашина «Государственный аудит и экономика будущего» // Конституционное и муниципальное право. – 2008. – № 7.

25. Купряшин Г.Л. Модернизация государственного управления: институты и интересы [Электронный ресурс] / Г.Л. Купряшин. – М.: Издательство Московского университета, 2015. – 312 с.

26. Ломинадзе А.А. Правовое регулирование аудита эффективности в Российской Федерации // Финансовое право. – 2015. – № 7. – С. 27 – 32.

27. Макарова Л.Г. К вопросу о составлении аудиторского заключения. / Л.Г. Макарова // «Аудиторские ведомости». – № 4. – 2017. – С. 69-71.

28. Массарыгина В.Ф. Вопросы внешнего контроля качества в аудиторской деятельности // Аудитор. – 2016. – № 1. – С. 13–21.

29. Мешков В.Р. СА в системе социального управления / В.Р. Мешков// Международная конференция «Измерение и содействие прогрессу: новый подход для стран СНГ. – 2008.

30. Мигачев Ю.И., Муравьев И.А. Теоретико-правовые основы государственного контроля (административные и финансовые аспекты) // Актуальные проблемы российского права. – 2017. – № 3. – С. 79 - 86.

31. Минаева В. Н. Методология социального программирования: дис. ... д-ра социол. наук. – СПб, 1999.

32. Мишин В.М. Исследование систем управления: учебник / В.М. Мишин. – 2-изд., стереотип. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 528 с.

33. Моница Г.Б., Лютова-Робертс Е.К. Коммуникативный тренинг. СПб: Речь, 2017. – 224 с.

34. Новиков А. М., Новиков Д. А. Методология. – М.: СИНТЕГ, 2007.

35. Регион: экономика и социология [Электронный ресурс] / под ред. В.Е. Селиверстов - Новосибирск: Издательство СО РАН. – 2014. – № 1. – 298

с.

36. Ситнов А.А. Особенности применения Международных стандартов аудита в государственном секторе экономики // Аудиторские ведомости. – 2015. – № 11. – С. 8–15.

37. СА: учеб. пособие / Под ред. А.А. Шулуса, Ю.Н. Попова. – М.: Издательский дом АТИСО, 2016. – 620 с.

38. СА в управлении малым северным городом / Попов В. Г., Кузьмин А. И., Зерчанинова Т. Е., Халиуллин Р. З. / Под ред. В. Г. Попова. Екатеринбург: Академкнига, 2015. – 236 с.

39. Толчинская М.Н., Ахмедова Л.А. Развитие государственного аудита в Российской Федерации // Международный бухгалтерский учет. – 2015. – № 9. – С. 49–62.

40. Управленческое консультирование: Пер. с англ. В 2-х т. Т. 1. – М.: СП «Интерэксперт», 1992. – С. 17-18.

41. Хуторской А. Ключевые компетенции. Технология конструирования // Народное образование. – 2013. – № 5. – С. 55-61.

42. Чижевская М.Б. Измерение социальной функции кооперативного сектора экономики. / М.Б. Чижевская // Материалы I-й международной конференции «Альтернативы регионального развития» (Шабунинские чтения). – Волгоград. – 8-9 октября 2010 г.

43. Чижевская М.Б. СА как механизм оценки социально-экономической роли кооперативного сектора экономики. / М.Б. Чижевская // «Українська кооперація». – 2012. – № 3.

44. Шнейдер Л.Б. Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: теория и методы диагностики. – М.: Московский психолого-социальный институт, 2016. – 128 с.

45. Штомпка П. Социология. Анализ современного общества / Пер. с польск. С. М. Червонной. – М.: Логос, 2008. – С. 551.

46. Шувалова И. Рынок ведущих аудиторско-консалтинговых групп России: I полугодие 2008 г. / И. Шувалова // Аудитор. – 2008. – № 10. – С. 47-

52.

47. Юртайкина А.И. Современные подходы к аудиту государственных и муниципальных учреждений / А.И. Юртайкина // Молодой ученый. – 2016. – №9. – С. 776-780.

48. Васильева Е.И., Зерчанинова Т.Е. СА профессиональной компетентности государственных служащих. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://vestnik.uapa.ru/ru/issue/2012/04/06/?print>

49. Ключевые компетенции и образовательные стандарты: Доклад А.В. Хуторского на Отделении философии образования и теоретический педагогики РАО 23.02.02. Центр «Эйдос» [Электронный ресурс] // Режим доступа: www.eidos.ru/news/compet/html (дата обращения 12.03.2018)

50. Ларина Е. Превентивные меры – необходимое условие нормального существования любого государства. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://www.syl.ru/article/98467/preventivnyie-meryi---neobhodimoe-uslovie-normalnogo-suschestvovaniya-lyubogo-gosudarstva>

51. СА как технология оценки результатов социальной политики, социального партнерства, реализации принципа социальной ответственности бизнеса. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://lektsii.com/1-179485.html> (дата обращения 20.03.2018)

52. Теория и практика СА: зарубежный опыт. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://infopedia.su/17x3d8.html> (дата обращения 20.03.2018)

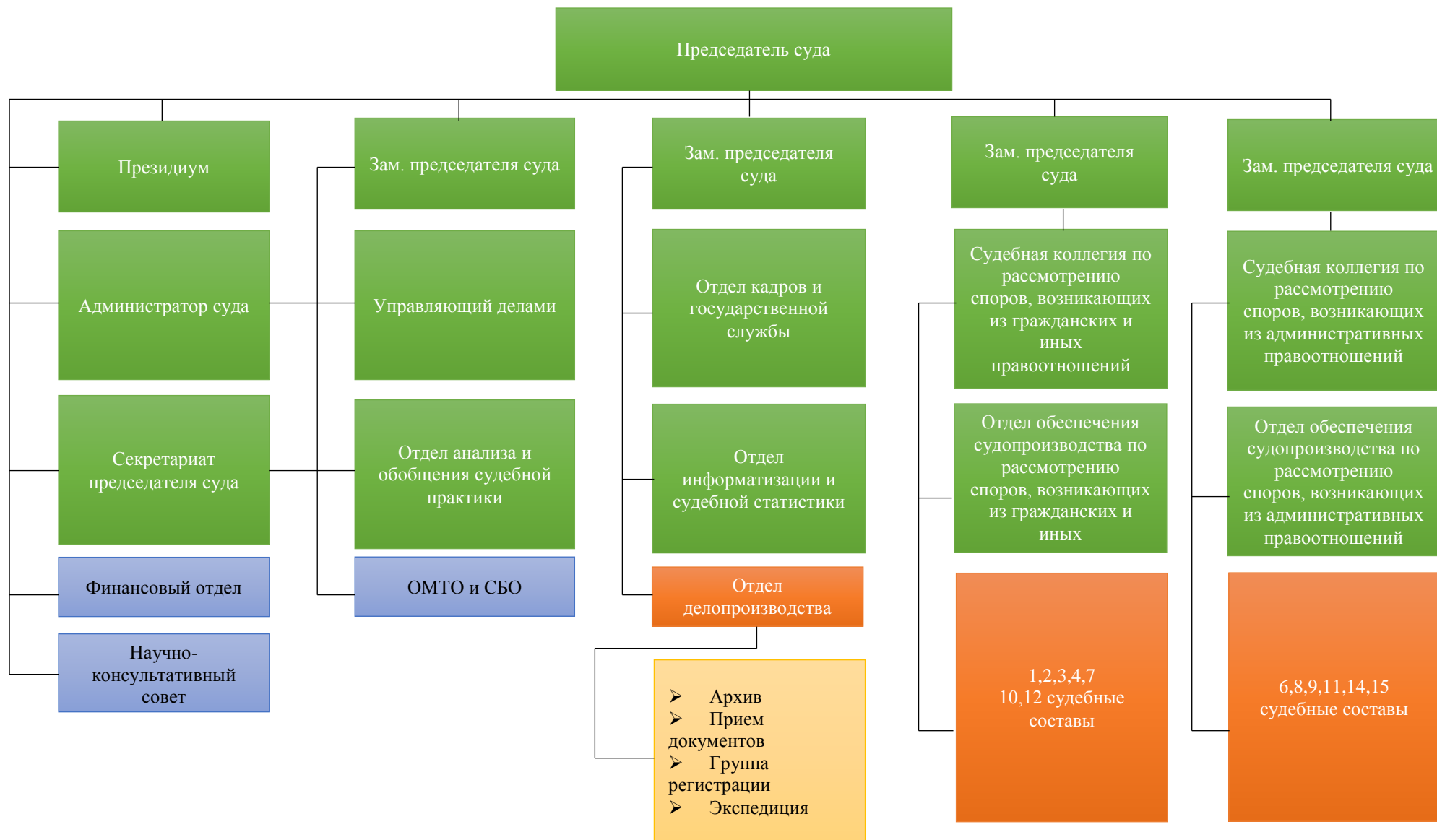


Рисунок А.1 – Организационная структура Арбитражного суда Свердловской области

Приложение Б

Таблица 1

Оцените соответствие своей квалификации выполняемой работе

№ п/п	Варианты ответов	Кол-во респондентов	% опрошенных
1.	Квалификация соответствует выполняемой работе в АС Свердловской области	35	70
2.	Квалификация выше той, которая требуется для работы в АС Свердловской области	10	20
3.	Для данной работы они недостаточно квалифицированные специалисты	5	10
	Сумма:	50	100

Таблица 2

Умеют ли Ваши коллеги пользоваться современными информационными технологиями?

№ п/п	Варианты ответов	Кол-во респондентов	% опрошенных
1.	Коллеги в совершенстве владеют современными компьютерными технологиями	42	84
2.	Коллеги не обладают достаточными знаниями	8	6
	Сумма:	50	100

Таблица 3

Оцените профессионализм своих коллег

№ п/п	Варианты ответов	Кол-во респондентов	% опрошенных
1.	Уровень профессионализма коллег достаточно высок	26	52
2.	Коллеги способны к самосовершенствованию, к расширению границ своих научных и профессионально-практических познаний	18	36
3.	Недостаточный уровень профессионализма	6	12
	Сумма:	50	100

Таблица 4

Какой мотивационной составляющей Вы руководствовались при поступлении на гражданскую службу?

№	Варианты ответов	Кол-во	%
---	------------------	--------	---

п/п		респондентов	опрошенных
1.	Стабильность и надежность занятости	15	30
2.	Желание делать полезное обществу	17	34
3	Привел случай	18	36
	Сумма:	50	100

Таблица 5

Считаете ли Вы, что Ваши коллеги конструктивно взаимодействуют с гражданами и институтами гражданского общества?

№ п/п	Варианты ответов	Кол-во респондентов	% опрошенных
1.	Коллеги стремятся к созданию конструктивного взаимодействия с гражданами и институтами гражданского общества	30	60
2.	Для коллег характерно стремление работать для общества	14	28
3	Затрудняюсь ответить	6	12
	Сумма:	50	100

Таблица 6

В какой степени Вы согласны с тем, что для Ваших коллег характерна терпимость к отступлениям от правил этического поведения, в том числе в отношении других лиц?

№ п/п	Варианты ответов	Количество респондентов	% опрошенных
1.	Согласен	16	32
2.	Скорее согласен, чем нет	10	20
3.	Скорее не согласен	6	12
4.	Не согласен	0	0
5.	Затрудняюсь ответить	12	24
	Сумма:	50	100

Таблица 7

Какие черты в большей степени присущи Вашим коллегам?

№ п/п	Варианты ответов	Количество респондентов	% опрошенных
1.	Способность и готовность к лидерству	2	4
2.	Умение принимать взвешенные решения, убеждать в целесообразности этих решений и воплощать решения в жизнь	11	22
3.	Умение работать в коллективе, исполняя свои обязанности творчески и во взаимодействии с	13	26

	другими членами коллектива		
4.	Способность представлять результаты своей работы для других специалистов, отстаивать свои позиции в профессиональной среде	9	18
5.	Способность находить компромиссные и альтернативные решения	5	10
6.	Умение использовать для решения коммуникативных задач современные технические средства и информационные технологии	3	6
7.	Умение и готовность систематически применять знания для экспертной оценки реальных управленческих ситуаций	4	8
8.	Умение организовать свой труд	3	6
	Сумма:	50	100

Таблица 8

**Какие из перечисленных характеристик свойственны в большей мере
Вашим коллегам?**

№ п/п	Варианты ответов	Количество респондентов	% опрошенных
1.	Умение систематизировать и обобщать информацию, готовить предложения по совершенствованию системы государственного и муниципального управления	32	64
2.	Способность выдвигать инновационные идеи и нестандартные подходы к их реализации	4	8
3.	Навык кооперации в рамках междисциплинарных проектов, работе в смежных областях	1	2
4.	Способность использовать знание методов и теорий гуманитарных, социальных и экономических наук при осуществлении экспертных и аналитических работ	6	12
5.	Владение методами и специализированными средствами для аналитической работы	5	10
6.	Владение методикой анализа экономики общественного сектора, макроэкономическими подходами к объяснению функций и деятельности государства	2	4
	Сумма:		

**Акт
Арбитражного суда Свердловской области
проведения внутреннего социального аудита**

ПРИКАЗ

г. Екатеринбург

«03» мая 2018 г.

Об утверждении Положения
о порядке проведения внутреннего
социального аудита в
Арбитражном суде Свердловской области

В целях оценки состояния деятельности гражданских служащих в Арбитражном суде Свердловской области, обеспечения соблюдения в Арбитражном суде Свердловской области требований законодательства о государственной гражданской службе, требований профессиональной компетентности государственных служащих, а также диагностики, оценки и повышения эффективности государственного и муниципального управления:

1. Утвердить Положение о порядке проведения внутреннего социального аудита в Арбитражном суде Свердловской области.
2. Руководителю Отдела делопроизводства ознакомить сотрудников Арбитражного суда Свердловской области с настоящим приказом.
3. Контроль за выполнением приказа оставляю за собой.

Председатель суда

С.А. Цветкова

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке проведения внутреннего социального аудита

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель Арбитражного суда
Свердловской области
_____ С.А. Цветкова
03 мая 2018 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования по организации и проведению внутреннего социального аудита в Арбитражном суде Свердловской области.

1.2. Внутренний социальный аудит в Арбитражном суде Свердловской области представляет собой независимую, объективную оценку структурным подразделением либо должностным лицом (лицами), осуществления деятельности государственных служащих и выработку последующих рекомендаций по повышению качества профессиональной компетентности государственных служащих, а также повышения эффективности государственного и муниципального управления в Арбитражном суде Свердловской области.

1.3. Внутренний социальный аудит проводится с целью получения объективной информации о характере социэкономических отношений в выбранной области исследований (т.е. оценка способности организации разрешать социальные проблемы, которые возникают внутри и за ее пределами, и управлять теми из них, которые оказывают непосредственное влияние на трудовую деятельность гражданского служащего).

2. Организация и планирование проведения внутреннего социального аудита

2.1. Внутренний социальный аудит проводится в плановом порядке

один раз в течение календарного года в соответствии с Приказом Председателя Арбитражного суда Свердловской области.

2.2. Внутренний социальный аудит проводится гражданскими служащими Отдела делопроизводства.

2.3. Цели, задачи, объем, субъекты и сроки планового внутреннего социального аудита устанавливаются Приказом.

2.4. Внутренний социальный аудит может проводиться во внеплановом порядке.

2.5. Инициатива проведения внутреннего социального аудита оформляется в виде служебной записки на имя Председателя Арбитражного суда Свердловской области.

2.6. В служебной записке должны содержаться следующие сведения:

- основание для проведения аудиторской проверки;
- предполагаемые сроки проведения внутреннего социального аудита.

3. Проведение внутреннего социального аудита в Арбитражном суде Свердловской области

3.1. Приказом о проведении внутреннего социального аудита может быть определен способ проведения социального аудита.

3.2. При проведении внутреннего социального аудита, аудиторы обязаны соблюдать действующее законодательство, права и законные интересы государственных служащих (работников) Арбитражного суда Свердловской области, а также требования законодательства о защите персональных данных.

3.3. При проведении социального аудита аудиторы вправе:

- применять социально-психологические методы, которые предполагают проведение социологических опросов, анкетирования, индивидуальных и коллективных бесед, интервьюирования работников различных категорий.

- применять методы наблюдения, эксперимента, диагностические

методы (тесты, анкеты, социометрия).

- проводить диагностическое исследование, которое позволяет сделать вывод о степени эффективности деятельности Арбитражного суда Свердловской области и о способах совершенствования.

3.4. По результатам проведения внутреннего социального аудита составляется заключение (отчет), которое подписывается всеми аудиторами, проводившими социальный аудит.

3.5. В заключении (отчете) отражаются информация о результатах социального аудита по каждому из направлений и предложения по устранению выявленных нарушений с указанием срока их устранения и рекомендации по совершенствованию деятельности Арбитражного суда Свердловской области.

4. Контроль за выполнением предложений, сформулированных в результате проведения внутреннего социального аудита

4.1. Контроль за выполнением предложений, сформулированных в результате проведения внутреннего социального аудита, осуществляется путем предоставления отчетов о выполнении предписаний структурными подразделениями, должностными лицами Арбитражного суда Свердловской области, в отношении которых такие предписания выносились.

4.2. Контроль за выполнением предложений, сформулированных в результате проведения внутреннего социального аудита, по решению Председателя Арбитражного суда Свердловской области может осуществляться путем проведения повторной проверки.