

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Школа инженерного предпринимательства
Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент / Производственный менеджмент

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Тема работы
Внутренняя корпоративная социальная ответственность

УДК 005.35-026.911:331.34

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-3А71	Черноусов П.С.		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Черепанова Н.В.	к.филос. н.		

КОНСУЛЬТАНТЫ:

По разделу «Социальная ответственность»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Черепанова Н.В.	к.филос.н.		

Нормоконтроль

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель	Громова Т.В.	-		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Руководитель ООП	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель	Громова Т.В.	-		

**Планируемые результаты освоения ООП
38.03.02 Менеджмент**

Код компетенции	Наименование компетенции
Универсальные компетенции	
УК(У)-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач
УК(У)-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
УК(У)-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
УК(У)-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном и иностранном (-ых) языке
УК(У)-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах
УК(У)-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
УК(У)-7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности
УК(У)-8	Способен создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций
Универсальные компетенции университета	
ДУК(У)-1	Способен использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
ДУК(У)-2	Способен проявлять предприимчивость в профессиональной деятельности, в т.ч. в рамках разработки коммерчески перспективного продукта на основе научно-технической идеи
Общепрофессиональные компетенции	
ОПК(У)-1	Владеть навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности
ОПК(У)-2	Способен находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений
ОПК(У)-3	Способен проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
ОПК(У)-4	Способен осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации
ОПК(У)-5	Владеть навыками составления финансовой отчетности с учетом последствий влияния различных методов и способов финансового учета на финансовые результаты деятельности организации на основе использования современных методов обработки деловой информации и корпоративных информационных систем

ОПК(У)-6	Владеть методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций
ОПК(У)-7	Способен решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
Профессиональные компетенции	
ПК(У)-1	Владеть навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
ПК(У)-2	Владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде
ПК(У)-3	Владеть навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности
ПК(У)-4	Уметь применять основные методы финансового менеджмента для оценки активов, управления оборотным капиталом, принятия инвестиционных решений, решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуры капитала, в том числе, при принятии решений, связанных с операциями на мировых рынках в условиях глобализации
ПК(У)-5	Способен анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений
ПК(У)-6	Способен участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений
ПК(У)-7	Владеть навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, умением координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ
ПК(У)-8	Владеть навыками документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений
Профессиональные компетенции университета	
ДПК(У)-1	Уметь применять основные принципы и стандарты финансового учета для формирования учетной политики и финансовой отчетности организации, навыков управления затратами и принятия решений на основе данных управленческого учета
ДПК(У)-2	Владеть навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Школа инженерного предпринимательства

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент / Производственный менеджмент

УТВЕРЖДАЮ:

Руководитель ООП

_____ Громова Т.В.
(Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

бакалаврской работы

(бакалаврской работы/магистерской диссертации)

Студенту:

Группа	ФИО
Д-3А71	Черноусову Павлу Сергеевичу

Тема работы:

Внутренняя корпоративная социальная ответственность

Утверждена приказом директора (дата, номер)

№ 31-63/с от 31.01.2022

Срок сдачи студентом выполненной работы:

16.06.2022

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ

Исходные данные к работе <i>(наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы (непрерывный, периодический, циклический и т. д.); вид сырья или материал изделия; требования к продукту, изделию или процессу; особые требования к особенностям функционирования (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.).</i>	<ol style="list-style-type: none">1. Учебная литература2. Статьи в печатных журналах3. Статьи в электронных журналах4. Нормативные акты РФ5. Данные отчета по преддипломной практике
Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов <i>(аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой области; постановка задачи исследования, проектирования, конструирования; содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования; обсуждение результатов выполненной работы; наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке; заключение по работе).</i>	<ol style="list-style-type: none">1 Теоретические аспекты формирования системы внутренней корпоративной социальной ответственности2 Оценка деятельности Отделения МВД России по Ижморскому муниципальному округу3 Оценка системы внутренней корпоративной социальной ответственности организации и предложение направлений ее совершенствования4 Социальная ответственность

<p>Перечень графического материала (с точным указанием обязательных чертежей)</p>	<p>Рисунок 1 Этапы развития корпоративной социальной ответственности Рисунок 2 Стрессоры организации Рисунок 3 Функции и задачи Отделения МВД России по Ижморскому району в сфере миграции Рисунок 4 Динамика ЛБО по расходам Отделения МВД России по Ижморскому району Рисунок 5 Структура Отделения МВД России по Ижморскому району Таблица 1 Дефиниции понятия КСО Таблица 2 Направления развития внутренней корпоративной социальной ответственности Таблица 3 Динамика ЛБО расходов Учреждения</p>
<p>Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы (с указанием разделов)</p>	
<p style="text-align: center;">Раздел</p>	<p style="text-align: center;">Консультант</p>
<p>Социальная ответственность</p>	<p>Черепанова Н.В., доцент, к.филос.н.</p>

<p>Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику</p>	<p>01.02.2022</p>
---	-------------------

Задание выдал руководитель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
доцент	Черепанова Н.В.	к.филос.н.		01.02.2022

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-3А71	Черноусов Павел Сергеевич		01.02.2022

Реферат

Выпускная квалификационная работа содержит 74 страницы, 12 рисунков, 6 таблиц, 43 использованных источника.

Ключевые слова: внутренняя корпоративная социальная ответственность, стейкхолдерский подход, устойчивое развитие, социальные инвестиции, развитие человеческого капитала, социальная защита персонала.

Объектом работы является Отделение МВД России по Ижморскому муниципальному округу (Кемеровская область).

Целью выполнения исследования является исследование внутренней корпоративной социальной ответственности учреждения с целью ее совершенствования.

В процессе выполнения работы рассматривалась эволюция концепции корпоративной социальной ответственности (КСО), представлено содержание внутренней КСО, рассмотрено построение системы внутренней КСО в российских организациях. Была выполнена оценка деятельности Отделения МВД России по Ижморскому муниципальному округу, проведен анализ персонала организации, произведена оценка системы внутренней КСО рассматриваемой организации.

В результате выполнения были предложены пути совершенствования системы внутренней КСО организации.

Оглавление

Введение.....	8
1 Теоретические аспекты формирования системы внутренней корпоративной социальной ответственности.....	11
1.1 Эволюция концепции корпоративной социальной ответственности.....	11
1.2 Специфика внутренней корпоративной социальной ответственности ..	17
1.3 Особенности построения системы внутренней корпоративной социальной ответственности в российских организациях	25
2 Оценка деятельности Отделения МВД России по Ижморскому муниципальному округу.....	32
2.1 Общая характеристика деятельности организации	32
2.2 Анализ персонала организации	37
3 Оценка системы внутренней корпоративной социальной ответственности организации и предложение направлений ее совершенствования	44
3.1 Оценка существующей системы внутренней корпоративной социальной ответственности организации.....	44
3.2 Пути совершенствования системы внутренней корпоративной социальной ответственности организации.....	51
4 Социальная ответственность	60
Заключение	66
Список использованных источников	69

Введение

В текущей обстановке усиления социальных и экономических проблем в российском обществе крайне значимой задачей предстает наращивание уровня социальной ответственности бизнес-сообщества и укрепление ее институциональной основы. Участие предпринимательского сообщества в развитии социальной сферы должно позитивно отразиться на сохранении социальной стабильности и экономического равновесия. Общественная значимость функционирования организаций в социальной области формализуется в пределах концепции корпоративной социальной ответственности (КСО).

В наиболее общем понимании социальная ответственность бизнеса или концепция социальной ответственности есть самоограничение свободы предпринимательства с целью мобилизации инвестиций и усиления мотивации сотрудников, наращивания производительности труда. При этом подходы к определению социальной ответственности могут отличаться в стабильной экономической ситуации от ситуации кризисной. Кроме того, достаточно различно воспринимается суть КСО менеджментом организаций и ее сотрудниками.

КСО возможно рассматривать как деятельность, ориентированную на достижение устойчивого развития. Которое в свою очередь возможно при одновременном присутствии экономического развития, социального прогресса и ответственности за окружающую среду.

Для менеджмента социальная ответственность обычно сопряжена с улучшением условий труда, повышением его привлекательности и безопасности. Для сотрудников наряду с условиями труда большое значение имеют размер заработной платы, стабильная и гарантированная работа, возможность развития и обеспечения социальных потребностей.

На сегодня КСО предстает одним из неперенных факторов развития организаций, содействуя устойчивому развитию, представляя неперенной

предпосылкой усиления конкурентоспособности организации. Ключевым направлением КСО выступает проведение внутренней корпоративной социальной политики, ориентированной, прежде всего, на сотрудников организации. Указанное обуславливает актуальность темы данной работы.

Целью выполнения исследования является исследование внутренней корпоративной социальной ответственности учреждения с целью ее совершенствования.

Задачи работы:

- описать эволюцию концепции корпоративной социальной ответственности;
- охарактеризовать специфику внутренней корпоративной социальной ответственности;
- рассмотреть особенности построения системы внутренней корпоративной социальной ответственности в российских организациях;
- представить общую характеристику деятельности организации;
- выполнить анализ персонала организации;
- осуществить оценку существующей системы внутренней корпоративной социальной ответственности организации;
- предложить пути совершенствования системы внутренней корпоративной социальной ответственности организации.

Предметом работы является система внутренней корпоративной социальной ответственности организации.

Объектом работы является Отделение МВД России по Ижморскому муниципальному округу (Кемеровская область).

Теоретическая значимость работы заключается в том, что выводы исследования представляют собой новые знания, которые развивают концепцию корпоративной социальной ответственности в вопросах взаимодействия с внутренними стейкхолдерами.

Практическая значимость работы заключается в предложении рекомендаций по совершенствованию внутренней корпоративной

социальной ответственности в Отделении МВД России по Ижморскому муниципальному округу (Кемеровская область).

1 Теоретические аспекты формирования системы внутренней корпоративной социальной ответственности

1.1 Эволюция концепции корпоративной социальной ответственности

Концепция КСО имеет полувековую историю становления и развития. Очень много было сделано иностранными исследователями для продвижения идеи в жизнь. При этом не всегда качественные и рациональные идеи социального значения находили свое место в деловой сфере. Предприятия, понимая важность социального фактора, не стремились первоначально выкладываться по максимуму в сфере обеспечения социального комфорта работников.

Изучение современных тенденций в развитии концепции КСО выявляет тот факт, что возрастает степень ее интеграции в модель стратегического управления современным предприятием. Однако при этом до сих пор отсутствует единый общепризнанный подход к определению понятия «корпоративная социальная ответственность» (КСО), окончательно не сформированы основные периоды становления концепции социально ориентированного предприятия [1, с. 14].

Белоусовым К.Ю. [2] предлагает разделить эволюцию концепции на семь этапов (рисунок 1): формирования предпосылок, зарождения КСО, классических концепций и стейкхолдерского подхода, КСВ, современных концепций КСО и КСО в рамках устойчивого развития.

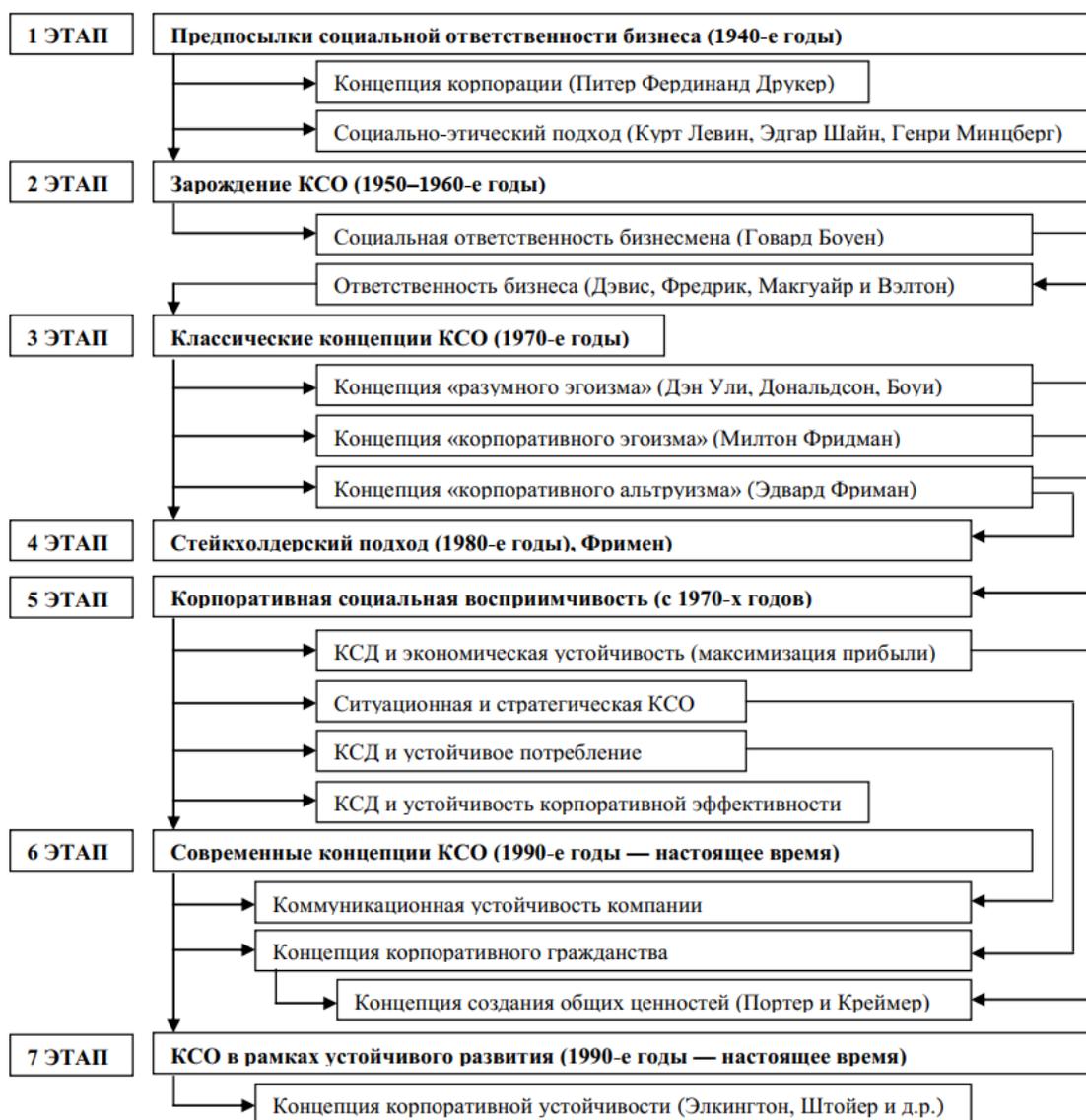


Рисунок 1 – Этапы развития корпоративной социальной ответственности [2, с. 33]

В период до зарождения концепции КСО идея ответственности нашла свое выражение как минимум в двух подходах. В 1940-е годы вышло несколько книг Питера Друкера: помимо таких работ, как «Конец экономического человека» (The End of Economic Man, 1939) и «Будущее промышленного человека» (The Future of Industrial Man, 1942), в 1946 году была опубликована «Концепт корпорации» (Concept of the Corporation). Их сущностью стало определение корпорации с позиции трех точек зрения: как бизнеса (экономического института, созданного с целью получения прибыли и выпуска продукции, удовлетворяющей запросам рынка), как социально-

гуманитарной организации (обеспечивающей рабочие места и оплату за труд) и как социального института (интегрированного в систему общественных интересов) [2, с. 34].

Социально-этический подход начал формироваться под влиянием Курта Левина (США, 1940-е годы) и получил свое развитие в работах Эдгара Шайна и Генри Минцберга. Сторонники данного подхода полагают, что организации должны нести добровольные обязательства перед обществом и направлять часть своих средств на его совершенствование. По мнению Эдгара Шайна, подход отражен в формировании концепции корпоративной культуры. Фактически, социально-этический подход намного опередил свое время, показав необходимость интеграции ответственности в корпоративную культуру и заложив тем самым фундамент дальнейшего развития концептуальных основ КСО.

Социальная ответственность бизнесмена (СОБ) впервые была формализована как термин Г. Боуеном в его одноименной работе 1953 года. а данном этапе СО носила персонифицированный характер и представляла субъектом предпринимателя (физическое лицо), который воспринимается отдельно от предприятия и исключительно лично. По этой причине порядок социальной ответственности в данном случае определяется личностными качествами бизнесмена, его предпочтениями, мотивами, ценностями и способностью перспективного мышления.

Следующим этапом эволюции взглядов на роль КСО стал пересмотр концепции Дэвисом, Фредриком (1960), Макгуайром (1963) и Вэлтоном (1967), продолжившими расширение границ социальной ответственности за счет переноса статуса субъекта социально ответственного поведения с физического лица (бизнесмена) на юридическое (его компанию). Вторым важным изменением было то, что проблема СО стала рассматриваться в стратегическом контексте, а КСО – как «осознание фирмой проблем, выходящих за пределы узких экономических, технических и правовых требований, и реакции на эти проблемы <...> для достижения общественной

выгоды, наряду с традиционными экономическими выгодами, к которым стремится фирма» [3, с. 21].

Концепция «корпоративного эгоизма» (известная также как «либеральный», или «неоклассический», подход к КСО) стала ответом на противоречия, возникшие в процессе формирования фундаментальных основ КСО. Переход к социальной ответственности, предложенный Боуэном, не мог не вызвать критики, поскольку содержал существенное противоречие – усиливающуюся устойчивость при росте издержек, – побудившее Теодора Левитта и Милтона Фридмана к пересмотру роли бизнеса в обществе, природы его социально ответственного поведения и самого понятия социальных обязательств.

Концепция «разумного эгоизма» Т. Дональдсона и Н. Боуи рассматривала понятие социального соглашения между бизнесом и обществом. Согласно их воззрениям, корпорации должны становиться прибыльными, уважая при этом определенные моральные устои конкретного общества и соблюдая права человека. В итоге данное направление нередко называют «концепцией разумного эгоизма» (enlightened self-interest concept), в которой социальное инвестирование считается одним из факторов обеспечения корпоративной устойчивости.

Концепция «корпоративного альтруизма» стала ответом Комитета по экономическому развитию США (CED – Committee for Economic Development) на работы Фридмана, вызвавшие существенный резонанс в научной среде. Одной из основных публикаций, анонсированных Комитетом, стала работа знаменитого экономиста, автора теории «максимизации продаж» Уильяма Джека Баумоля «Новое логическое обоснование корпоративной социальной политики», рекомендовавшая корпорациям «вносить значительный вклад в улучшение качества жизни» [4, с. 35].

«Теория корпоративного альтруизма», нередко понимаемая как ответ на тезис Милтона Фридмана о том, что «бизнес бизнеса есть бизнес», впоследствии была развита Эдвардом Фриманом. В своей монографии

«Стратегический менеджмент: стейкхолдерский подход» (1984) Фриман сформулировал понятие заинтересованных (вовлеченных) сторон. Под определение последних попадали лица, способные оказывать влияние на деятельность компании или, наоборот, оказываться под влиянием внешних эффектов (side effects) основной деятельности компании. Подход не требует обязательного выполнения социальных запросов всех стейкхолдеров.

Концепция корпоративной социальной восприимчивости (деятельности) ознаменовала собой переход от нормативного подхода к КСО к позитивному, формулирующему исходные базовые принципы социально ответственной деятельности компании. Фактически, это переход от теории КСО к практике, основным направлением которой в последствии должно было стать устойчивое развитие компании. Корпоративная социальная восприимчивость (КСВ; corporate social performance) определялась как способность компании понимать общественное воздействие и реагировать на потребности заинтересованных сторон.

Корпоративное гражданство. В 1990-е годы начал формироваться интегрированный подход, в рамках которого, как отмечали исследователи Андриоф и Макинтош, КСД воспринималась с позиции корпоративного гражданства, включающего не только юридически определенные права и обязанности, но и дополнительные обязанности, выходящие за границы фирмы и существующие в трех (экономическом, социальном и экологическом) измерениях. Такой подход к пониманию КСД получил название социально значимых направлений деятельности (socially anchored competences), главное достоинство которого заключается в ликвидации противоречий между интересами компании и общества.

Концепция создания общих ценностей была выдвинута Майклом Портером и Марком Креймером в статье «Создавая общие ценности: как заново изобрести капитализм и создать волну инноваций и роста», опубликованной в 2011 году. В журнале Harvard Business Review-Россия, где публиковался перевод статьи, словосочетание creating shared value

официально переведено как «создание общей ценности». Однако, многие отечественные исследователи, в частности Ю. Е. Благов в статье «Эволюция концепции КСО и теория стратегического управления» [5], придерживаются перевода «создание разделяемой ценности», который больше соответствует оригиналу. Концепция исходит из того, что конкурентоспособность и устойчивость компании взаимосвязаны с благосостоянием ее стейкхолдеров.

КСО и устойчивое развитие составляют современный этап эволюции концепции корпоративной социальной ответственности, получившей свое выражение в виде концепции корпоративной устойчивости, которую разрабатывали в своих трудах такие исследователи, как Д. Эллингтон, Р. Штойрер, Т. Диллик и К. Хокертс. На сегодняшний день данная концепция является наиболее значимой с точки зрения практического применения, стратегического планирования и корпоративной нефинансовой отчетности. Направление отличается сложностью интерпретаций и тесной связью понятий «устойчивое развитие компании» и «устойчивое развитие».

Корпоративная социальная ответственность рассматривается большинством исследователей в качестве достижения стратегических преимуществ, основным из которых, несомненно, является конкурентоспособность как основа выживания компании. Достижение конкурентоспособности невозможно без наличия преимуществ, заключающихся в благоприятных условиях ведения бизнеса, которым не грозят изменения и актуальные вызовы – то есть они являются устойчивыми. Одним из способов достижения благоприятных условий ведения бизнеса является корпоративная социальная деятельность компании, направленная на удовлетворение стейкхолдерских запросов внешней и внутренней среды. КСО, выступая как фактор устойчивого развития компании, способствует также устойчивому развитию общества на региональном или глобальном уровнях.

Представим современные наиболее популярные определения КСО (таблица 1).

Таблица 1 – Дефиниции понятия КСО

Авторы	Определение
Европейская комиссия [6]	Корпоративная социальная ответственность (КСО) по своей сути является концепцией, которая отражает добровольное решение компаний участвовать в улучшении общества и защите окружающей среды
ISO 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности» [7]	КСО – это ответственность организации за влияние ее решений и деятельности на общество и окружающую среду через прозрачное и этическое поведение, которое согласуется с устойчивым развитием и благосостоянием общества; учитывает ожидания заинтересованных сторон; соответствует применяемому законодательству и согласуется с международными нормами поведения; введено во всей организации
И.В. Леонова [8]	Социальная ответственность в широком понимании выступает как определенные ожидания общества по отношению к собственникам и менеджменту, производственным структурам, с одной стороны, и осознание ими своего долга перед обществом, коллективом, индивидуумом за свои действия и их социальные последствия – с другой.
Л.И. Полищук [9]	КСО есть средство частного урегулирования нерыночных отношений между компаниями и стейкхолдерами – лицами и институтами, существующими внутри или вне компании, и оказывающими влияние на то, как компания осуществляет свою деятельность, либо на которых влияет деятельность компании

Иногда встречаются смежные понятия и определения. К ним можно отнести «социальную ответственность предприятий» понимаемую как исполнение предприятием законодательно закрепленных социальных обязательств по отношению к персоналу и развитие социально-трудоового аспекта деятельности предприятия, а также «корпоративную социальную деятельность» – система принципов социальной ответственности, процессов социальной восприимчивости и их обозримых результатов, относящихся к общественным взаимодействиям компании.

1.2 Специфика внутренней корпоративной социальной ответственности

С точки зрения структуры социальных инвестиций, связанных с реализацией на практике концепции КСО организации, они могут быть направлены как внутрь организации, так и во внешнюю среду. В зависимости от этого социальные инвестиции могут быть внутренними или внешними.

КСО в соответствии с направленностью связанных с ней инвестиций также делят на внешнюю – реализуемую с помощью инвестиций, которые направлены во внешнюю среду организации, и внутреннюю – реализуемую с помощью инвестиций, которые направлены внутрь организации. Социальные инвестиции в данном случае понимаются как материальные, технологические, управленческие, финансовые и иные ресурсы компании, направляемые на реализацию корпоративных социальных программ, осуществление которых в стратегическом отношении предполагает получение компанией определенного экономического эффекта [10, с. 91].

Внутренняя КСО проявляется в отношениях собственников и руководства с работниками организации. При этом имеется в виду не только базовый уровень ответственности, определяемый законодательством, но и в большей степени дополнительный добровольный отклик организации на социальные проблемы, возникающие у ее работников.

В соответствии с таким пониманием к мерам внутренней социальной ответственности бизнеса можно отнести деятельность организации, осуществляемую в следующих направлениях:

- 1) меры социальной защиты сотрудников организации;
- 2) развитие человеческого капитала организации;
- 3) выявление и учет интересов работников организации при принятии важных управленческих решений;
- 4) проведение социально ответственной реструктуризации [11, с. 701].

К первому направлению – мерам социальной защиты сотрудников организации – можно отнести следующие конкретные ее виды:

- ликвидацию всяческой дискриминации при найме на работу, оплате работы, карьерном продвижении;
- меры по обеспечению защиты жизни и здоровья работников, а также оказание помощи работникам в критических ситуациях;
- поддержание достойной заработной платы – стабильной и при этом социально значимой.

Второе направление – развитие человеческого капитала организации – происходит через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации, что повышает конкурентоспособность работников, снижает зависимость от одного работодателя, уменьшает нагрузку на государственный бюджет в случае потери работником своего места. Развитие человеческого капитала проводится в рамках стратегии развития персонала с целью привлечения и удержания талантливых сотрудников. Кроме обучения и профессионального развития, может включать также применение мотивационных схем оплаты труда, поддержание внутренних коммуникаций в организации.

Третье направление КСО – система взаимодействия с работниками как основными стейкхолдерами любой компании. Это направление включает выявление и учет интересов сотрудников при принятии важных управленческих решений. Подобный подход отражает одну из ключевых тенденций последнего времени – ответственное отношение к сотрудникам. Эффективное управление персоналом предусматривает их всестороннее вовлечение в процесс развития организации.

Четвертое направление – социально ответственная реструктуризация. Это направление социальных программ компании, которое призвано обеспечить проведение реструктуризации социально ответственным образом.

В рамках каждого направления конкретная организация разрабатывает и осуществляет свой комплекс мероприятий, создавая большое количество внутренних видов КСО, применяемых на практике:

- 1) социальная защита персонала;
- 2) отсутствие дискриминации в практике найма на работу;
- 3) отсутствие дискриминации при карьерном продвижении;
- 4) обеспечение защиты жизни и здоровья работников, в том числе санаторнокурортное лечение для сотрудников;
- 5) достойное вознаграждение за труд, включая систему оплаты труда и меры социальной поддержки;

6) участие компании в ипотеке и жилищном строительстве для своих сотрудников, в том числе жилищное строительство на условиях софинансирования муниципальных бюджетов;

7) разработанная система взаимодействия с работниками как основными стейкхолдерами любой компании;

8) обеспечение для работников возможности повышения квалификации, постоянного обучения;

9) уважение семейных обязанностей работников, включая гибкую систему занятости и отпусков;

10) обоснованные меры, дающие возможность трудовой самореализации представителям уязвимых групп, таких как коренные представители местных сообществ, мигранты, инвалиды и др.;

11) участие в решении вопросов, связанных с молодежной или женской безработицей;

12) информационно-разъяснительная работа, связанная с возможностью получения выплат и льгот на основе социальных программ;

13) обучение и информирование работников в области социальной ответственности [12, с. 79].

Этот список не является исчерпывающим, реальная практическая деятельность компаний в области КСО постоянно его дополняет.

Защита здоровья работников в современных условиях связана не только с созданием благоприятных условий труда, но и со стимулированием заинтересованности сотрудников в достижении целей организации. Современное понимание существующей связи между активным использованием организацией своих мотивационных ресурсов и здоровьем сотрудников представлено в модели П. Рихтера «работа – ресурсы – здоровье», приведенной в виде схемы на рисунке.

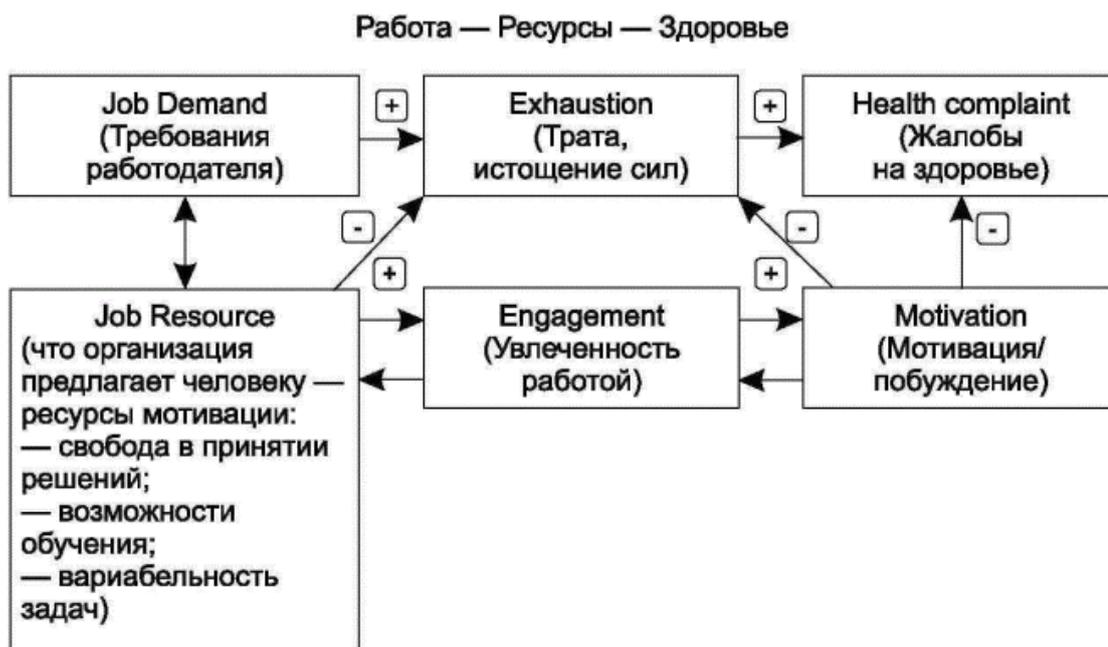


Рисунок 2 – Стрессоры организации [13, с. 142]

Главный для корпоративной социальной ответственности вывод, который следует из анализа этой модели, следующий: различные способы мотивации сотрудников позволяют ослабить многие негативные последствия нагрузки, приводящие к психосоматическим заболеваниям, эмоциональному выгоранию, а также депрессивным состояниям. Значит, различные мотивационные программы, внедряемые в организациях, также являются одним из видов внутренней КСО.

В качестве важной задачи, стоящей перед работодателем, можно отметить распространение идей корпоративной ответственности среди сотрудников и привлечение персонала к ее реализации на практике. Становясь элементом корпоративной культуры и системы внутренних коммуникаций, эта концепция создает предпосылки для более успешного решения вопросов, находящихся в ведении менеджеров по управлению персоналом.

Принимая решения о конкретной программе КСО, менеджеры должны ориентироваться на стоящие перед организацией цели, а не на свои личные персональные интересы или убеждения. Мотивами для увеличения социальной ответственности бизнеса, которые хорошо сочетаются с

достижением целей организации, могут быть следующие результаты внедрения мер КСО:

- 1) развивается собственный персонал, снижается текучесть кадров, привлекаются лучшие специалисты на рынке;
- 2) растет производительность труда в компании;
- 3) улучшается имидж компании, улучшается репутация;
- 4) происходит дополнительная реклама товара или услуги;
- 5) происходит освещение деятельности компании в СМИ;
- 6) достигается стабильность и устойчивость развития компании в долгосрочной перспективе;
- 7) создается дополнительная возможность привлечения инвестиционного капитала для социально ответственных компаний;
- 8) обеспечивается сохранение социальной стабильности в обществе в целом;
- 9) организация получает налоговые льготы [12, с. 86].

Для реализации на практике концепции КСО, организация проявляет социальную активность, разрабатывая и реализуя социальные программы как внутренней, так и внешней направленности. Социальные программы внутренней направленности предполагают добровольно осуществляемую компанией деятельность по развитию персонала, созданию благоприятных условий труда и жизни работников, а также стимулирование заинтересованности работников в достижении целей организации путем учета их интересов при принятии важных решений. При этом главным критерием является соответствие программ миссии, целям и стратегии развития бизнеса. Миссия социально ответственной компании – это в том числе еще и официально сформулированная позиция компании в отношении своей социальной политики.

Отличительными особенностями социальных программ являются добровольность их проведения, системный характер и обязательная увязанность с миссией и стратегией развития компании.

Управление корпоративными социальными программами предполагает наличие следующих этапов:

- 1) определение приоритетов социальной политики компании;
- 2) создание специальной структуры управления социальными программами;
- 3) проведение программ обучения в области социальной ответственности;
- 4) разработка социальных программ компании;
- 5) реализация социальных программ компании;
- 6) оценка и доведение до сведения заинтересованных сторон результатов реализации социальных программ компании.

Приоритеты социальной политики компании – это зафиксированные в документальном виде основные направления реализации социальных программ компании. Кроме социальных программ, для реализации на практике КСО компании необходимо иметь социальный бюджет и желательно – корпоративный кодекс, этический кодекс или подобный им документ [14, с. 13].

Социальный бюджет – это финансовые средства, выделяемые компанией на реализацию собственных социальных программ.

Корпоративный кодекс – это формальное изложение ценностей и принципов построения деловых отношений компании. В кодексе содержатся общая идеология компании, ценности компании, этические нормы поведения, бизнес-нормы (заявленные минимальные стандарты) и обязательство компании их соблюдать, а также требовать соблюдения этих стандартов как от своих сотрудников, так и от поставщиков, подрядчиков, субподрядчиков и других деловых партнеров [15, с. 162].

Начальным этапом процесса разработки мероприятий социальной ответственности организации является анализ внутренних возможностей и потребностей организаций для их осуществления. Инициативными центрами социальной ответственности выступают общественные (некоммерческие)

организации (профсоюзы, партии, движения) в вопросах оплаты труда, соблюдения режима труда и отдыха, переподготовки работников в случаях сокращения рабочих мест, медицинского обслуживания, санаторно-курортного лечения, компенсаций в случаях травматизма и т. п.

Инициаторами потребностей корпорации в осуществлении проектов (мер) социальной ответственности, выходящих за рамки деятельности организации, могут являться сами корпорации (холдинги, концерны, акционерные общества) или партнерские объединения, действующие на корпоративной основе при поддержке государственных органов (бюджета).

Потребности в инвестициях в данном случае определяются исходя из региональных условий реализации проектов корпоративной социальной ответственности, количества работающих, текущих оценок и прогноза заболеваемости, демографических показателей, экологических характеристик среды.

Возможности корпораций реализуются по схемам финансового взаимодействия на основе расчетов экономической эффективности, предлагаемых проектов социальной направленности и обоснований долевого участия организаций в их реализации, подкрепленных соответствующими гарантиями.

Результаты начального этапа составляют основу для формирования стратегических целей и социальной политики в поведении каждого из участников проектов. Ограничениями процесса выступают общеэкономические факторы – инвестиционный климат, инфляция, кредитная политика, состояние финансового рынка, организационная культура, финансовая устойчивость участников соглашений, конъюнктура рынка в сфере бизнеса продвигаемых услуг.

КСО – это комплексная, многогранная, развивающаяся категория, включающая в себя ранее выработанные концепции социальной поддержки внутреннего и внешнего окружения корпорации. В соответствии с

обозначенным подходом к сущности КСО, можно выделить следующие направления ее развития в отношении персонала компании (таблица 2).

Таблица 2 – Направления развития внутренней корпоративной социальной ответственности [12, с. 121]

Направления развития КСО	Содержание КСО	
	Необходимый минимум	Дополнительное развитие
1. Политика доходов	Зарплата (белая) – своевременная выплата в соответствующем размере	Гибкая система бонусов и премий
2. Социальное обеспечение	Социальный пакет: медицинская страховка, спортклуб, парковка, питание, мобильный телефон, санаторно-курортное лечение	Пенсионное страхование, ведомственные поликлиника (медпункт), детсад, дом отдыха
3. Человеческий капитал	Повышение квалификации, стажировки, тренинги, оплата высшего образования, диспансеризация	Оплата второго высшего образования, стимулирование новаторов, внедрение новых технологий, стимулирование здорового образа жизни
4. Условия труда	Улучшение санитарно-гигиенических условий, контроль за безопасностью труда и производственной дисциплиной, доплаты за вредность, ранний выход на пенсию	Улучшение эргономики, профилактика профзаболеваний, внедрение экологически чистых технологий, современные средства защиты, тренинги по безопасности труда, гибкий график работы, возможность работать на дому
5. Жилищная политика	Общежитие, дачные кооперативы	Жилищные кредиты, ссуды на покупку жилья, доплата за аренду квартиры
6. Гуманизация труда	Ротация персонала, смена операций, освоение смежных профессий	Планирование карьерного роста, самоорганизация на рабочем месте, участие в управлении, привлечение сотрудников к КСО, развитие корпоративной культуры

Указанные направления отражают низшую и высшую степень развития КСО в российских организациях.

1.3 Особенности построения системы внутренней корпоративной социальной ответственности в российских организациях

В российском подходе к определению социальной ответственности бизнеса наблюдаются свои особенности. В узком смысле КСО подразумевает выполнение обязательств компании перед работниками, государством,

природой и социально-культурной средой. В широком смысле данное понятие означает активное участие бизнеса (как крупного, так и малого, и среднего) в принятии на себя части ответственности государства в обеспечении процветания общества и решении общественно-значимых проблем.

Российская модель КСО в данный момент находится на стадии формирования, и в ней соединяются характерные черты европейской и американской моделей, но также присутствуют особенности, характерные исключительно для нашей страны [16].

В России еще в полной мере не разработана система методов поощрения компаний, внедряющих стратегии социальной ответственности в свою деятельность, что значительно затормаживает развитие данной концепции. Однако со стороны государства присутствует некоторое давление на крупный бизнес с целью мотивации к реализации социальных программ. Кроме того, в сравнении со странами Евросоюза и США, в России существует относительно мало некоммерческих организаций, которые могли бы реализовывать различные социальные проекты, поэтому большая часть ответственности за обеспечение общества благами, заботой о бедных слоях населения и т.д. лежит на государстве.

В России внедрение стратегий социальной ответственности в основном характерно для крупных компаний, малый и средний бизнес не ставит концепции КСО в ряд приоритетных направлений развития. Так, Пышков Н.И. [17] оценивал распространенность программ КСО в российских компаниях. Автор полагает, что в России сложился небольшой пласт компаний, программы которых отвечают высоким международным требованиям. Однако же в большинстве отечественных организациях КСО не понимается как что ценное.

Несмотря на все трудности, культура КСО в России начинает развиваться: она становится системной, интегрируется в процессы управления организациями. Среди основных направлений программ

социальной ответственности можно выделить защиту экологии, заботу о сотрудниках, а также проекты в поддержку культуры, искусства и спорта. Многие компании стали активно разрабатывать ежегодные социальные отчеты. Одной из причин стало желание российских компаний выходить на международный рынок. Часть средних и малых организаций также реализует отдельные социальные программы.

КСО в России носит как стратегический, так и реагирующий характер. Такую модель, в которой выделяются два направления участия корпорации в жизни социума, создали М. Портер и М. Креймер. Если стратегическому направлению присущи дальновидность, долгосрочные перспективы, социальные инвестиции, улучшающие конкурентное положение фирмы, то реагирующее направление – это практика, направленная на покрытие общественных издержек, поддерживающая репутацию фирмы в краткосрочной перспективе.

Проведенное исследование показало, что реагирующая КСО все-таки преобладает в отечественном бизнесе по отношению к стратегической: это и нерегулярные благотворительные пожертвования музеям, и помощь малоимущим, и программы, снижающие экологические риски – вариантов множество. Но отдельные компании, например «Роснефть», осваивают и стратегическую КСО, реализуя такие долгосрочные социальные проекты, как ипотека и санаторно-курортное лечение для своих сотрудников или жилищное строительство на условиях софинансирования муниципальных бюджетов.

В процессе внедрения КСО в практику российские компании сталкиваются со следующими основными особенностями и проблемами:

- 1) отсутствие единого понимания концепции КСО и ее инновационной стороны;
- 2) отсутствие систематического, сбалансированного подхода в социально-инвестиционной деятельности; преобладание реагирующего характера КСО;

3) отсутствие определенности в качестве и количестве необходимой документации КСО;

4) отсутствие четких инструкций по поводу организации подразделения, отвечающего за реализацию КСО;

5) преобладание внутренних социальных инвестиций в ущерб внешним.

Кроме того, следует отметить, что нередко программа КСО в организациях имеет лишь формальный характер. Например, Бахматова Т.Г., Мельчукова В.В. в своей статье [18] представили результаты оценки КСО в ПАО «Сбербанк» (на примере подразделения, расположенного в Иркутской области). Авторами был сделан вывод, что внутренняя КСО в банке имеет в большей степени формальный (декларативный) характер, нежели фактически реализуемый.

Некоторые эксперты отмечают, что благоприятные условия для реализации социальной ответственности бизнеса создаются только на конкурентном рынке. В России, кроме того, дисбаланс в конкуренцию вносит высокий уровень коррупции. Монополистам просто не выгодно социальная активность сверх «заданного нормативного» уровня. Имеются проблемы и в законопослушности отечественных предпринимателей. Нарушения работодателей в области прав человека (сокращение штатов), в области налогообложения («серые» зарплаты) стали обыденным явлением. «Важный ресурс – формирование атмосферы доверия в обществе: между властью и народом, между государством, бизнесом и обществом, между различными социальными группами. Исследования западных ученых показали, что существует позитивная взаимосвязь между уровнем доверия в обществе и ростом макроэкономических показателей» [19, с. 19].

В целом российский бизнес проявляет существенную социальную активность по отношению к персоналу, но не особенно афиширует ее. Такая информационная закрытость связана с желанием не попасть под пристальное внимание налоговых органов (дополнительная налоговая проверка) и

местных властей (убедительная просьба принять участие в региональных благотворительных акциях). В дополнительной рекламе для привлечения лучших специалистов на рынке труда социально активные компании обычно не нуждаются, так как к ним и так выстраивается очередь из потенциальных претендентов на вакансию.

Актуальным направлением последних лет стало рассмотрение программ КСО через призму пандемии COVID-19. К примеру, Плис К.С., Ярославцева Н.Л. [20] полагают, что пандемия дала определенный толчок развитию КСО в России, так как доказала ее значимость как для отдельных компаний, так и для общества в целом. Авторы отмечают, что многие крупные компании в чрезвычайных ситуациях не только не отказались от проектов в сфере КСО, но и взяли на себя дополнительные обязательства. В том числе касательно обеспечения здоровья сотрудников.

Также Чекменева Е.В., Михайлова В.М., Фицурина М.С., Бженникова Д.Г., Лисицкая М.Д. [21] установили, что в условиях пандемии ряд крупных компаний, расположенных на территории России, повысили эффективность КСО.

Многие эксперты предлагают законодательное регулирование деятельности предприятий в области КСО ограничить нормативными актами рекомендательного характера. Однако имеется противоположное мнение экспертного сообщества, что разнообразие российского законодательства компенсируется необязательностью его исполнения предпринимателями. Не усложняя дополнительно социально-правовую сферу, КСО можно регулировать, совершенствуя уже существующие законы: Трудовой кодекс РФ [22], федеральные законы №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» [23], №1032-1 «О занятости населения» [24] др.

Легитимизировать КСО позволит разработка собственного российского общественного стандарта в области социальной ответственности и отчетности, при этом целесообразно использовать эффективные положения

из существующих западных стандартов с адаптацией к российским условиям. Такой подход будет способствовать совершенствованию корпоративного управления: улучшению информационной прозрачности компаний, внедрению концептуальных основ стратегического управления (философия, миссия, деловое кредо организации, этика взаимоотношений между стейкхолдерами), привлечению инвестиций.

Для стимулирования развития КСО в российских организациях необходимо:

- структурирование понятийного аппарата в данной области;
- разработка российских стандартов, критериев и показателей отнесения компании к категории социально ответственной;
- распространение опыта социальной политики успешных корпораций;
- системный анализ и совершенствование механизмов государственного управления в сфере защиты трудовых прав граждан;
- разработка методики социального аудита и рейтингования компаний по социальной ответственности.

В развитии КСО следует учитывать социокультурные особенности российского населения и предпринимательства, «теневиацию» российской экономики и отсутствие налоговых стимулов или льгот для социально ответственных компаний. Но осознание на всех уровнях управления сущности социальной функции предпринимательства, разработка системы мер, поощряющих социально ответственное поведение предприятий, а главное – реальные действия государства и бизнеса создадут более благоприятные условия для гармонизации их интересов, перераспределения бремени по решению социальных проблем общества, снижения уровня социальной дифференциации населения и социальной напряженности в стране.

Таким образом, российские компании традиционно предпочитают развивать ответственность по отношению к персоналу (внутреннюю). Наибольшее распространение получило компенсационное поощрение

работников в виде социального пакета. При этом используются различные стимулирующие подходы к его формированию. В крупных компаниях создаются подразделения КСО, корпоративные пенсионные фонды, увеличивается разнообразие страховых услуг для персонала. Можно сделать вывод, что в России четко наметилась прогрессивная тенденция развития КСО.

2 Оценка деятельности Отделения МВД России по Ижморскому муниципальному округу

2.1 Общая характеристика деятельности организации

Отделение МВД России по Ижморскому муниципальному округу (далее Отделение) находится в подчинении Главного управления МВД России по Кемеровской области. Ижморский округ расположен в северной части Кемеровской области. Административный центр – посёлок городского типа Ижморский.

Юридический и фактический адрес Отделения: 652120, п. Ижморский, ул. Ленинская, д. 80.

Вид собственности: федеральная собственности.

Организационно-правовая форма: 75104 – Федеральные государственные казенные учреждения.

В полномочиях Отделения находятся вопросы повышения эффективности раскрытия и расследования преступлений, в первую очередь против личности, в сфере информационных технологий, краж, противодействия незаконному обороту наркотиков, незаконной миграции, экстремизму и терроризму, экономической преступности, профилактика преступности, выявление превентивных составов преступлений в целях предупреждения тяжких и особо тяжких преступлений против личности, укрепления общественного доверия. Также сотрудниками отделения проводятся различные оперативно-профилактические и оперативно-розыскные мероприятия.

Значительную деятельность проводится в сфере миграции (рисунок 3).

В 2021 г. существенные коррективы в организацию работы полиции Ижморского района внесла эпидемиологическая ситуация, вместе с тем, задачи, поставленные Правительством Российской Федерации и Кузбасса максимально реализованы. В частности реализованы функции полиции в

части обеспечения контроля за соблюдением ограничений, связанных с эпидемиологической ситуацией, в данной области пресечены порядка 250 правонарушений.

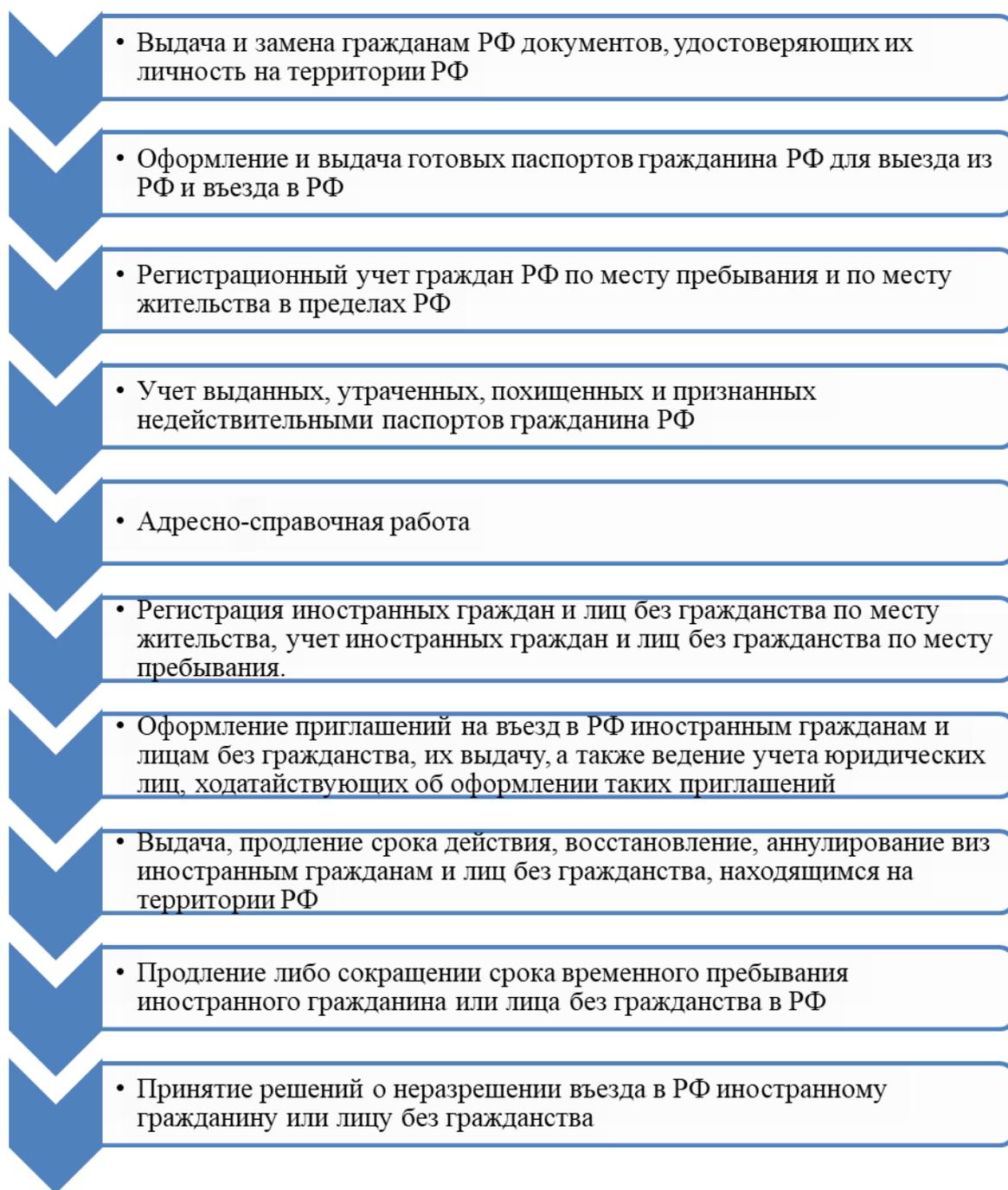


Рисунок 3 – Функции и задачи Отделения МВД России по Ижморскому району в сфере миграции

Сложной сохраняется наркоситуация, о чем свидетельствует информация Министерства здравоохранения Кузбасса, на 20 % (с 10 до 8)

сокращено число лиц, зарегистрированных в наркологических организациях Ижморского района с диагнозом «наркомания». Вместе с тем, выявлено и зарегистрировано 20 преступлений (-13,0 %, 2020 г. – 23), связанных с незаконным оборотом наркотиков.

Среди положительных тенденций прошлого года улучшение в 5 раз результата по документированию преступлений в сфере миграции (5 против 1).

В числе первоочередных задач находилось противодействие экономической преступности. Выявлено 1 лицо, уголовное дело в отношении которого направлено в суд за совершение тяжкого экономического и коррупционного преступления (2020 г. – 3).

В 2021 г. в сфере охраны окружающей среды и природопользования составлены 21 протокол об административных правонарушениях, выявлены 7 экологических преступлений (ст. 258 УК РФ «Незаконная охота», ст. 260 УК РФ «Незаконная рубка лесных насаждений» [25]).

Планомерно велась работа по установлению лиц, виновных в совершении преступлений.

Оценивая в целом криминальную ситуацию на обслуживаемой территории, следует отметить, что она остается подконтрольной правоохранительным органам. Таким образом, деятельность Отделения МВД России по Ижморскому району имеет высокую социально-общественную значимость.

Финансовое обеспечение деятельности Отделения МВД России по Ижморскому району осуществляется на основании бюджетной сметы (п. 2 ст. 161, п. 1 ст. 221 БК РФ [26]). Согласно указанным нормам МВД России Приказом от 29.08.2019 г. №588 утвердило Порядок составления, утверждения и ведения бюджетных смет Министерства внутренних дел РФ, территориальных органов Министерства внутренних дел РФ и федеральных казенных учреждений, входящих в систему Министерства внутренних дел РФ (порядок №588) [27].

Смета формируется для того, чтобы установить объем и распределение направлений расходования средств федерального бюджета в соответствии с федеральным законом о федеральном бюджете на основании доведенных лимитов бюджетных обязательств (ЛБО) по расходам федерального бюджета на принятие и (или) исполнение бюджетных обязательств по выполнению функций Отделения МВД России по Ижморскому району.

Далее осуществим анализ ЛБО по расходам учреждения в соответствии с его бюджетными сметами (таблица 3, рисунок 4).

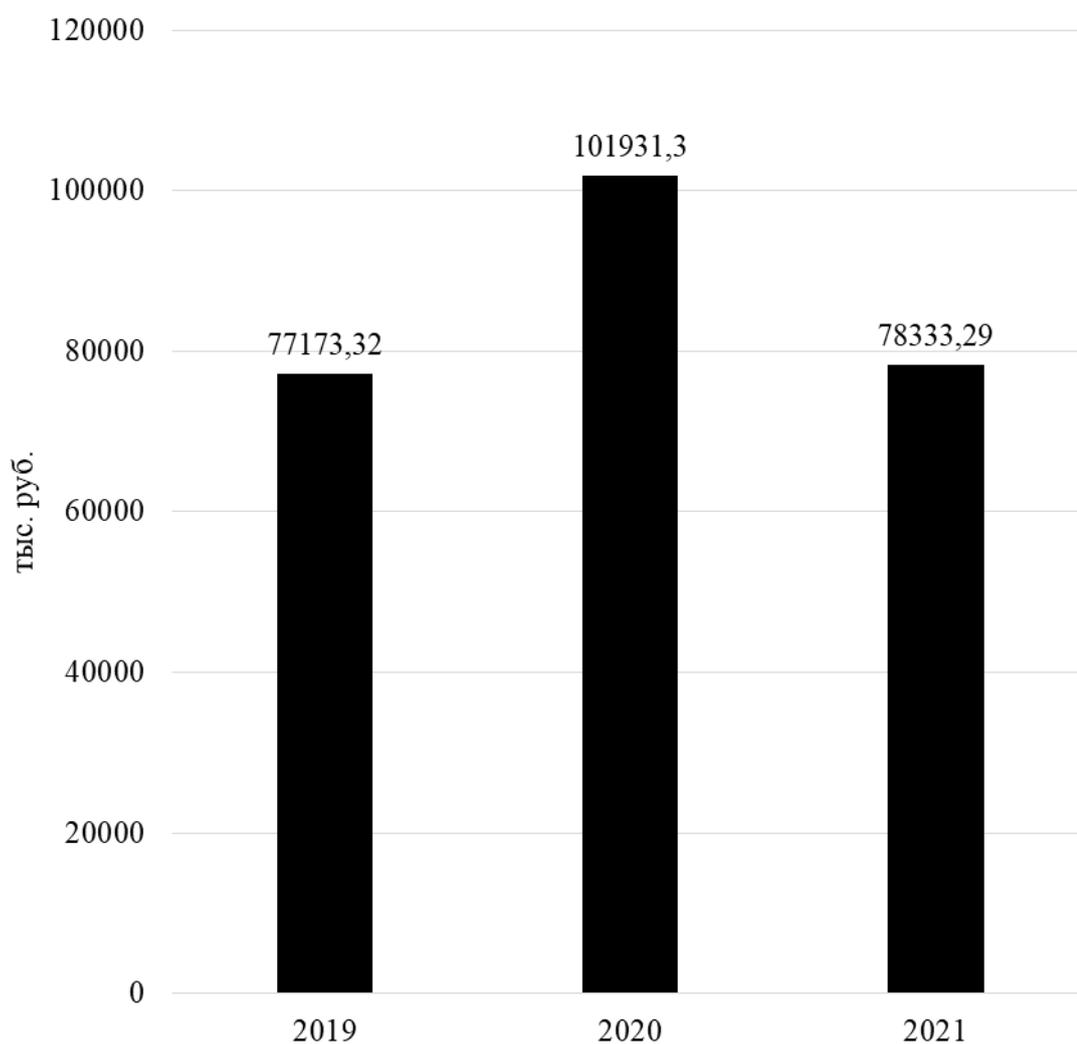


Рисунок 4 – Динамика ЛБО по расходам Отделения МВД России по Ижморскому району

Таблица 3 – Динамика ЛБО расходов Учреждения

Вид расходов	2019, тыс. руб.	2020, тыс. руб.	2021, тыс. руб.	Изменение 2021 к 2019	
				Абсолютное, тыс. руб.	Темп прироста, %
Ежемесячное пособие по уходу за ребенком	315,0	257,0	397,8	82,8	26,3
Единовременное пособие при рождении ребенка	22,5	23,5	72,4	49,9	221,8
Единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности	0	1,8	1,0	1	
Пособие по беременности и родам	0	521,0	285,0	285	
Ежемесячные компенсационные выплаты матерям	1,22	2,0	2,99	1,77	145,1
Фонд оплаты труда	8536,8	10705,5	5900,7	-2636,1	-30,9
Иные выплаты персоналу учреждений, за исключением фонда оплаты труда	79,4	131,8	0	-79,4	-100,0
Взносы по обязательному социальному страхованию на выплаты по оплате труда работников и иные выплаты работникам учреждений	2578,0	3188,7	1782,0	-796	-30,9
Денежное довольствие военнослужащих и сотрудников, имеющих специальные звания	44494,8	61809,9	47625,3	3130,5	7,0
Иные выплаты военнослужащим и сотрудникам, имеющим специальные звания	761,7	809,6	420,5	-341,2	-44,8
Вещевое обеспечение в рамках государственного оборонного заказа	641,9	645,2	1199,1	557,2	86,8
Закупка товаров, работ, услуг в сфере информационно-коммуникационных технологий	1589,1	1405,2	0	-1589,1	-100,0
Закупка товаров, работ, услуг в целях капитального ремонта государственного (муниципального) имущества	3000,0	2700,0	3150,0	150	5,0
Прочая закупка товаров, работ и услуг	12814,4	17339,4	10741,7	-2072,7	-16,2
Закупка энергетических ресурсов	0	0	4100,0	4100	
Пособия, компенсации и иные социальные выплаты гражданам, кроме публичных нормативных обязательств	57,5	0	0	-57,5	-100,0
Уплата прочих налогов, сборов	8,4	3,5	0	-8,4	-100,0
Возмещение расходов, связанных с перевозкой сотрудников	1100,0	1136,4	1600,0	500	45,5
Ежемесячная денежная компенсация за наем (поднаем) жилых помещений	43,2	236,4	172,8	129,6	300,0
Выплата единовременного (выходного) пособия при увольнении военнослужащих и сотрудников правоохранительных органов	1106,6	1014,4	882,0	-224,6	-20,3
Мероприятия по мобилизационной подготовке органов государственной власти	22,8	0	0	-22,8	-100,0
Всего расходы по бюджетной смете	77173,32	101931,3	78333,29	1159,97	1,5

Общая величина ЛБО по расходам Отделения МВД России по Ижморскому району в рассматриваемом периоде изменялась разнонаправленно: рост в 2020 г., затем снижение в 2021 г. В результате в 2021 г. по сравнению с 2019 г. ЛБО по расходам увеличились на 159,97 тыс. руб., или на 1,5%, и составили 78333,29 тыс. руб. Следует отметить, что в 2019 и 2020 гг. в смете учреждения не выделялась закупка энергетических ресурсов, а входила в состав прочей закупки товаров, работ и услуг.

В наибольшей степени в 2021 г. по сравнению с 2019 г. возросли ЛБО по следующим видам расходов: денежное довольствие военнослужащих и сотрудников, имеющих специальные звания (на 3130,5 тыс. руб., или на 7,0%), вещевое обеспечение в рамках государственного оборонного заказа (на 557,2 тыс. руб., или на 86,8%), возмещение расходов, связанных с перевозкой сотрудников (на 500 тыс. руб., или на 45,5%). Наибольшее сокращение ЛБО зафиксировано по следующим видам расходов: фонд оплаты труда (на 2636,1 тыс. руб., или на 30,9%), закупка товаров, работ, услуг в сфере информационно-коммуникационных технологий (отсутствуют в 2021 г.), взносы по обязательному социальному страхованию на выплаты по оплате труда работников и иные выплаты работникам учреждений (на 796,0 тыс. руб., или на 30,9%).

2.2 Анализ персонала организации

Система МВД сформирована исходя из принципов строгого вертикального подчинения. Указанное предполагает наличие подразделений федерального, окружного в соответствии с количеством федеральных округов, областного или республиканского и местных территориальных отделений.

Кроме того, в структуре МВД РФ присутствует четкое разграничение подразделений на полицию, юстицию и внутреннюю службу.

Внутренняя служба МВД России есть подразделения, чьей задачей выступает достижение бесперебойного функционирования основных частей полиции.

Структура Отделения представлена на рисунке 5.

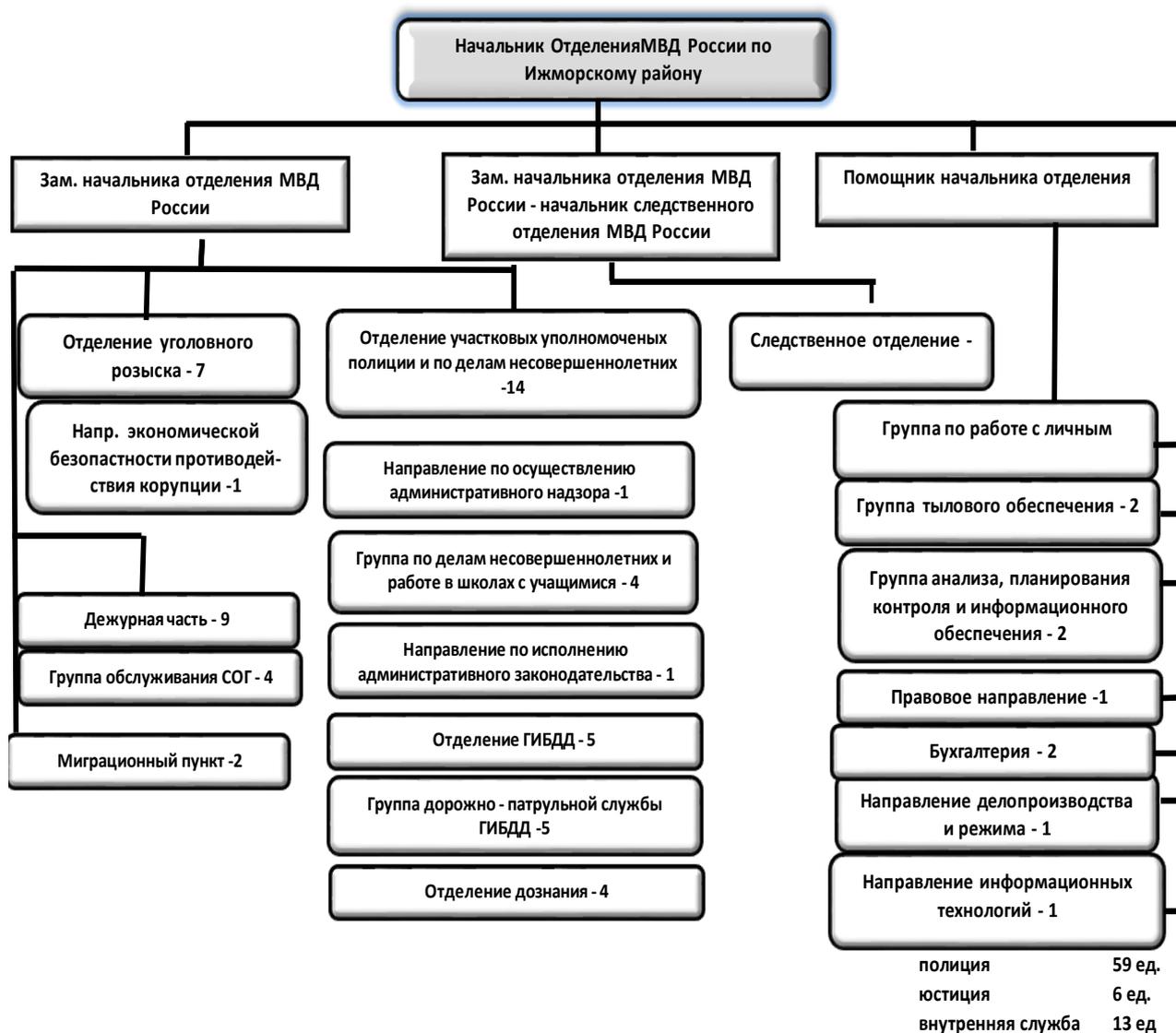


Рисунок 5 – Структура Отделения МВД России по Ижморскому району [28]

Единоличным руководителем Отделения является начальник отделения полиции в звании подполковник полиции. Ему непосредственно подчиняются:

- заместитель начальника отделения МВД в звании майор полиции;
- заместитель начальника отделения МВД – начальник следственного отделения в звании майор юстиции;

– помощник начальника отделения – руководитель группы по работе с личным составом в звании майор внутренней службы (руководит внутренней службой Отделения).

Таким образом, видно, что структура Отделения МВД России по Ижморскому району является линейно-функциональной: присутствует строгое вертикальное подчинение, и в то же время разделение подразделений имеет функциональный характер.

В 2021 г. численность персонала Отделения МВД России по Ижморскому району составила 78 единиц, в том числе аттестованного состава – 65 единиц, гражданского персонала (внутренняя служба) – 33 единицы. При этом наблюдался недокомплект аттестованного состава – 2 единицы. Очевидно, что в составе персонала Отделения МВД России по Ижморскому району преобладают сотрудники имеющие воинские звания (83,3%) (рисунок 6).



Рисунок 6 – Структура состава Отделения МВД России по Ижморскому району в разрезе наличия воинского звания (чел.:%), 2021 г. [28]

На рисунке 7 представлена структура состава Отделения по полу. На нем видно, что преобладают мужчины – 52 чел. (66,7%).

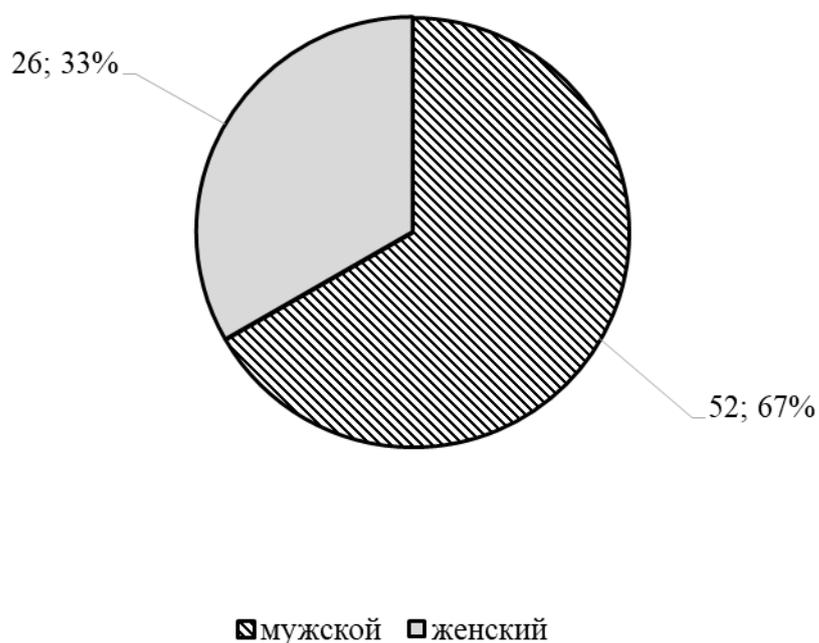


Рисунок 7 – Структура состава Отделения МВД России по Ижморскому району по полу (чел.;%), 2021 г. [28]

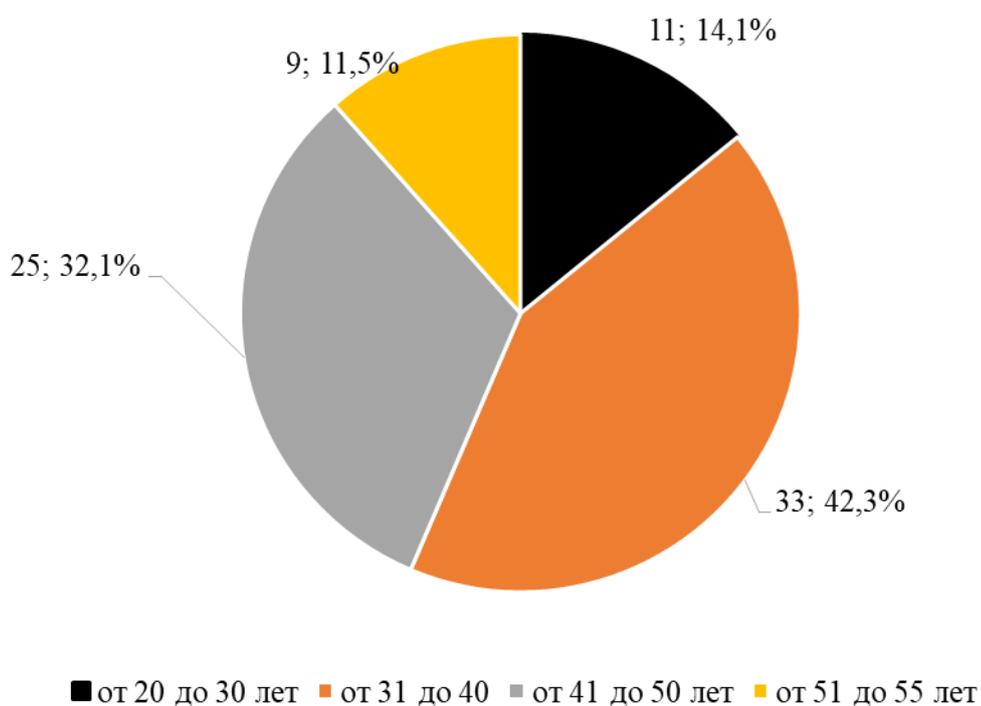


Рисунок 8 – Структура состава Отделения МВД России по Ижморскому району по возрасту (чел.; %), 2021 г. [28]

На конец 2021 г. самым молодым сотрудникам Отделения исполнился 21 год (2 чел.), самым старшим – 53 года (2 чел.). Рассматривая структуру персонала по возрасту (рисунок 8), видно, что 74,4% состава формируют сотрудники в возрасте от 31 до 50 лет. Численность сотрудников в возрастной категории от 20 до 30 лет составила 11 чел., или 14,1%, численность возрастной категории от 50 до 55 лет – 9 чел., или 11,5%.

Структура персонала в разрезе полученного образования представлена на рисунке 9.

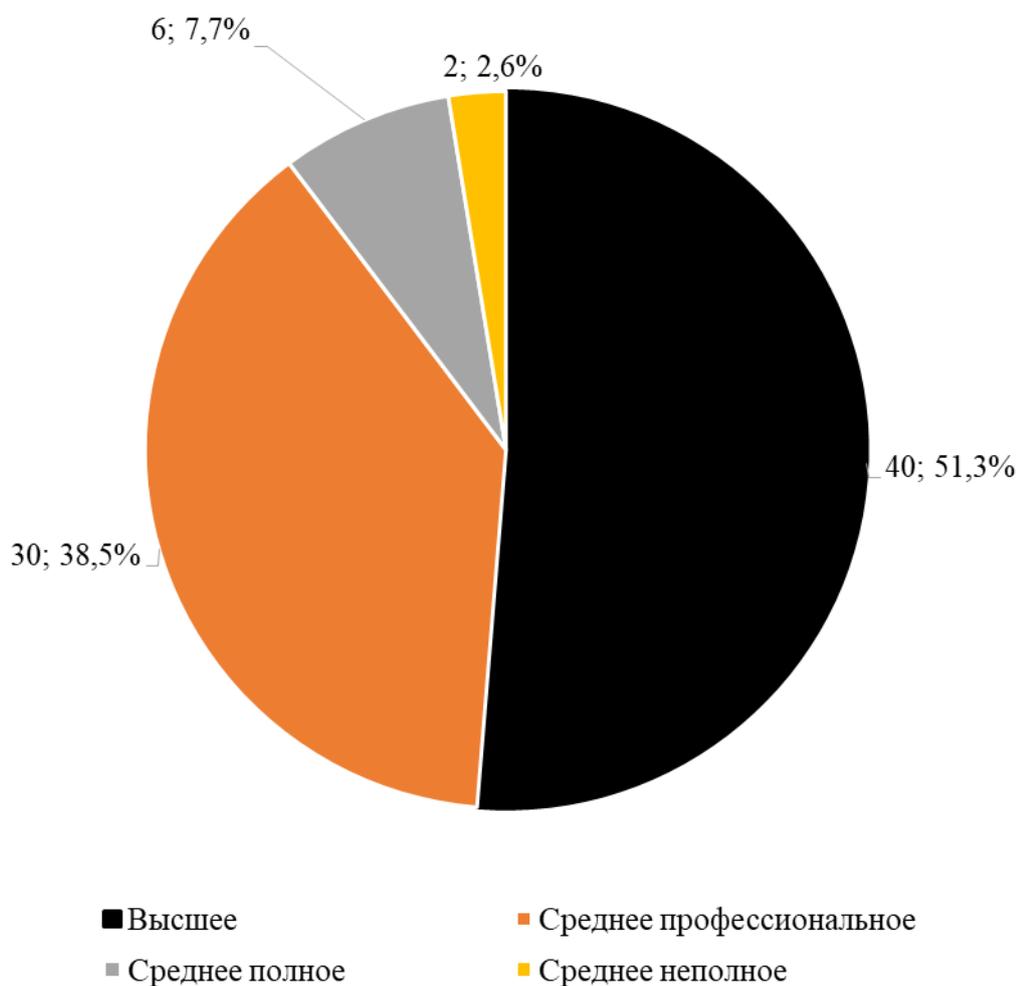


Рисунок 9 – Структура состава Отделения МВД России по Ижморскому району по образованию (чел.; %), 2021 г. [28]

Наибольший удельный вес в составе персонала Отделению имеют сотрудники с высшим образованием (40 чел., или 51,3%), за ними следуют сотрудники со средним профессиональным образованием (30 чел., или

38,5%). Имеют среднее полное образование 6 чел. (7,7%), среднее неполное – 2 чел. (2,6%).

Рассматривая структура персонала в разрезе стажа в ОВД (рисунок 10), видно, что наибольший удельный вес у сотрудников имеющих стаж от 0 до 4 лет (27 чел., или 35%), за ними следуют сотрудники, имеющие стаж от 5 до 10 лет (19 чел., или 24%). Доля сотрудников со стажем от 11 до 15 лет составляет 22% (17 чел.). Доля сотрудников со стажем от 16 до 35 лет составляет на конец 2021 г. 19% (18 чел.).

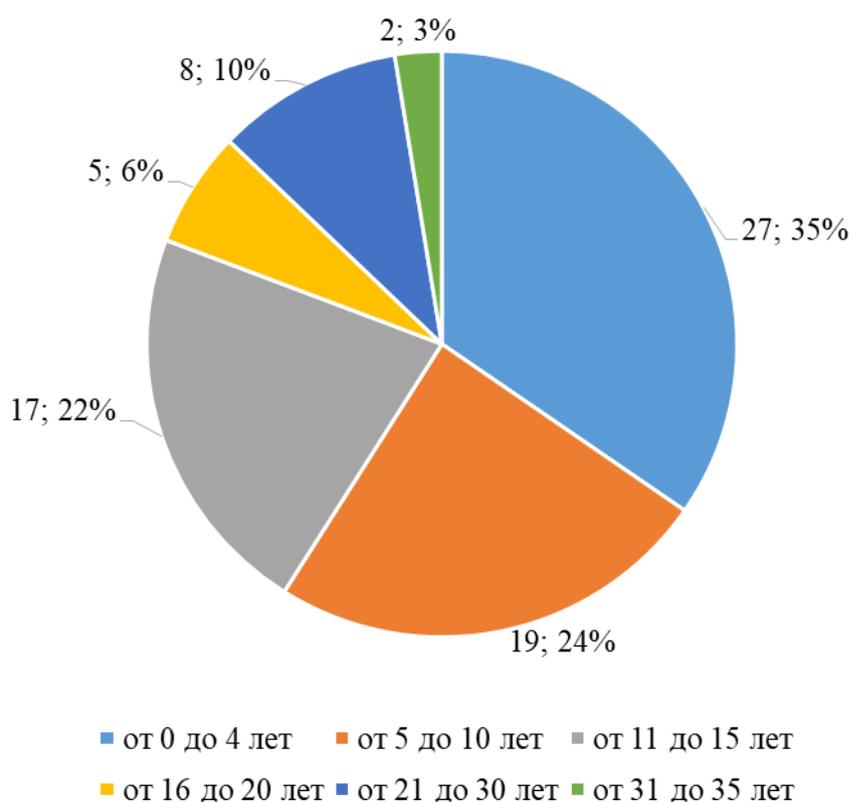


Рисунок 10 – Структура состава Отделения МВД России по Ижморскому району в разрезе стажа в ОВД (чел.; %), на конец 2021 г. [28]

Соответственно, состав Отделения МВД России по Ижморскому району достаточно активно обновляется: на конец 2021 г. 5 сотрудников (или 6,4%) имели стаж менее 1 года.

Что касается организации управления составом Отделения МВД России по Ижморскому району, то огромное значение уделяется работе по

противодействию коррупции, которая организована в соответствии с требованиями законодательства РФ, Указов Президента РФ, Постановлений Правительства РФ, ведомственных нормативных правовых актов по вопросам противодействия коррупции и иным правонарушениям.

В Отделении МВД России по Ижморскому району довольно активно и разнообразно противодействуют коррупции: используются инструменты как определенные законодательством (сравнительный анализ сведений о доходах, расходах сотрудников), так и выходящие за его пределы (например, конкурс детских антикоррупционных поделок).

3 Оценка системы внутренней корпоративной социальной ответственности организации и предложение направлений ее совершенствования

3.1 Оценка существующей системы внутренней корпоративной социальной ответственности организации

Среди многих факторов, определяющих эффективность деятельности органов внутренних дел в сфере обеспечения безопасности личности, общественной безопасности, охраны общественного порядка, прав, свобод и законных интересов граждан, а также в реализации других важнейших функций, которые возложены на органы внутренних дел, фактор социальной защиты сотрудников органов внутренних дел занимает одно из центральных мест.

Социальная защита сотрудников органов внутренних дел – это гарантированный и реально предоставляемый государством объем льгот, гарантий и компенсаций, реализуемый через принятые социально-правовые нормы, средства и методы, которые призваны обеспечивать стабильные и эффективные условия функционирования системы органов внутренних дел, а также права и законные интересы ее сотрудников и членов семей [29, с. 6].

Весь спектр государственных гарантий, связанный с социальной защитой сотрудников полиции, закреплён в гл. 8 Федерального закона от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции» (Закон о полиции) [30], Федеральным законом от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [31], гл. 9 Федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [32], других нормативных документах.

Сущность государственной системы социальной защиты сотрудников органов внутренних дел состоит в том, чтобы с помощью различных нормативно-правовых, экономических, финансовых, социально-психологических и организационно-технических средств осуществлять их защиту и поддержку членов семей.

Основные направления социального обеспечения сотрудников отделений внутренних дел РФ, в том числе Отделения МВД России по Ижморскому району представлены на рисунке 11.

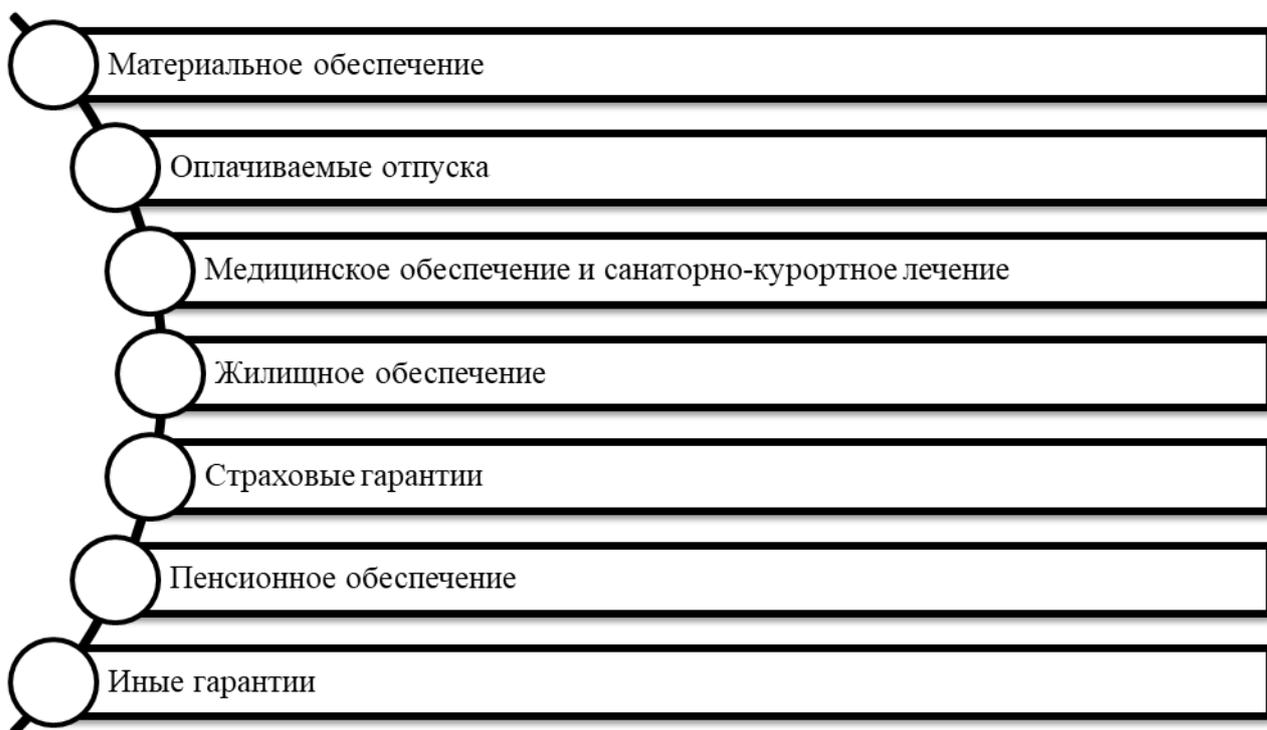


Рисунок 11 – Направления социального обеспечения сотрудников ОВД

Основным средством материального обеспечения сотрудников ОВД и стимулирования выполнения ими служебных обязанностей является денежное довольствие, которое включает, в частности, ежемесячные и иные дополнительные выплаты, в том числе за стаж службы (выслугу лет), за квалификационное звание и за особые условия службы. Так, ежемесячная надбавка за выслугу лет в зависимости от ее продолжительности составляет от 10 до 40% (ст. 66 Закона от 30.11.2011 N 342-ФЗ [32]; ч. 1, 3, 6, 7 ст. 2 Закона от 19.07.2011 N 247-ФЗ) [31].

Кроме того, сотруднику ОВД оказывается материальная помощь в размере не менее одного оклада ежегодно при уходе в основной отпуск или в иные сроки по рапорту сотрудника. Если в течение календарного года он не обращался с таким рапортом, материальную помощь он получит в декабре текущего года. Сотруднику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, материальная помощь оказывается в декабре текущего года или в иные сроки по рапорту сотрудника.

Также на основании мотивированного рапорта ему может быть оказана дополнительная материальная помощь, в частности, в случае рождения ребенка или смерти супруга (ч. 2 ст. 3 Закона N 247-ФЗ [31]; п. п. 133 – 135, п. 137, пп. 138.1, 138.4 п. 138 Приложения N 1 к Приказу МВД России от 31.03.2021 N 181 [33]).

При награждении государственными наградами РФ или поощрении Президентом РФ, Правительством РФ, в частности сотрудникам ОВД выплачивается единовременное поощрение. Например, при поощрении Правительством РФ выплата составит один оклад месячного денежного содержания. Для расчета суммы выплаты берется оклад на дату издания соответствующего правового акта РФ о поощрении (ч. 6.1, 6.3 ст. 3 Закона N 247-ФЗ [31]; пп. «а» п. 1, п. 2 Указа Президента РФ от 25.07.2006 N 765 [34]).

В зависимости от условий прохождения службы сотрудники ОВД обеспечиваются вещевым имуществом, а также продовольственным пайком. Сотруднику, который в связи с характером служебной деятельности не пользуется форменной одеждой, выплачивается денежная компенсация (ч. 1, 3, 5 ст. 69 Закона N 342-ФЗ [32]).

Сотруднику ОВД ежегодно предоставляется основной отпуск продолжительностью 30 календарных дней, а проходящему службу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, – 45 календарных дней. При этом выходные и нерабочие праздничные дни (но не более 10 дней), приходящиеся на период отпуска, в продолжительность основного отпуска не включаются (ч. 1, 2 ст. 57 Закона N 342-ФЗ [32]).

Часть основного отпуска сотрудника ОВД, превышающая 30 календарных дней, может быть по его желанию заменена денежной компенсацией (ч. 7 ст. 56 Закона N 342-ФЗ [32]). Также установлены дополнительные отпуска за стаж службы в ОВД (до 15 календарных дней), за выполнение служебных обязанностей во вредных либо в особых условиях и за ненормированный служебный день (ч. 1, 2 ст. 58 Закона N 342-ФЗ [32]; ч. 11 ст. 11 Закона N 247-ФЗ [31]; п. 1 Приказа МВД России от 12.10.2021 N 753 [35]).

Помимо основного и дополнительного оплачиваемых отпусков сотрудникам ОВД предоставляются с сохранением денежного довольствия, в частности, каникулярный отпуск, отпуск по личным обстоятельствам, отпуск по окончании образовательной организации высшего образования МВД России. Так, курсантам, слушателям, адъюнктам, обучающимся по очной форме в ведомственных вузах, предоставляются зимний и летний каникулярные отпуска продолжительностью соответственно 14 и 30 календарных дней, включая время проезда к месту проведения отпуска и обратно (ч. 1 ст. 56, ст. 60 Закона N 342-ФЗ [32]; п. 1 Положения, утв. Указом Президента РФ от 21.12.2016 N 699 [36]).

Сотрудники ОВД имеют право, в частности, на виды медицинского обеспечения (ст. 67 Закона N 342-ФЗ [32]; ч. 1, 4, 8 ст. 11 Закона N 247-ФЗ [31]; ст. 45, ч. 2 ст. 56 Закона от 07.02.2011 N 3-ФЗ [30]; разд. V Приложения N 1 к Приказу МВД России от 24.04.2019 N 275 [37]), представленные на рисунке 12. По общему правилу медицинская помощь оказывается в ведомственных медицинских организациях (ч. 1, 2 ст. 11 Закона N 247-ФЗ [31]; ч. 1 ст. 45 Закона N 3-ФЗ [30]).

Сотрудник, имеющий стаж службы в ОВД не менее 10 лет в календарном исчислении, при определенных условиях имеет право на единовременную социальную выплату для приобретения или строительства жилого помещения один раз за весь период государственной службы, в том

числе службы в ОВД (ст. 67 Закона N 342-ФЗ [32]; ч. 1, 1.1, 6.2 ст. 4 Закона N 247-ФЗ [31]).

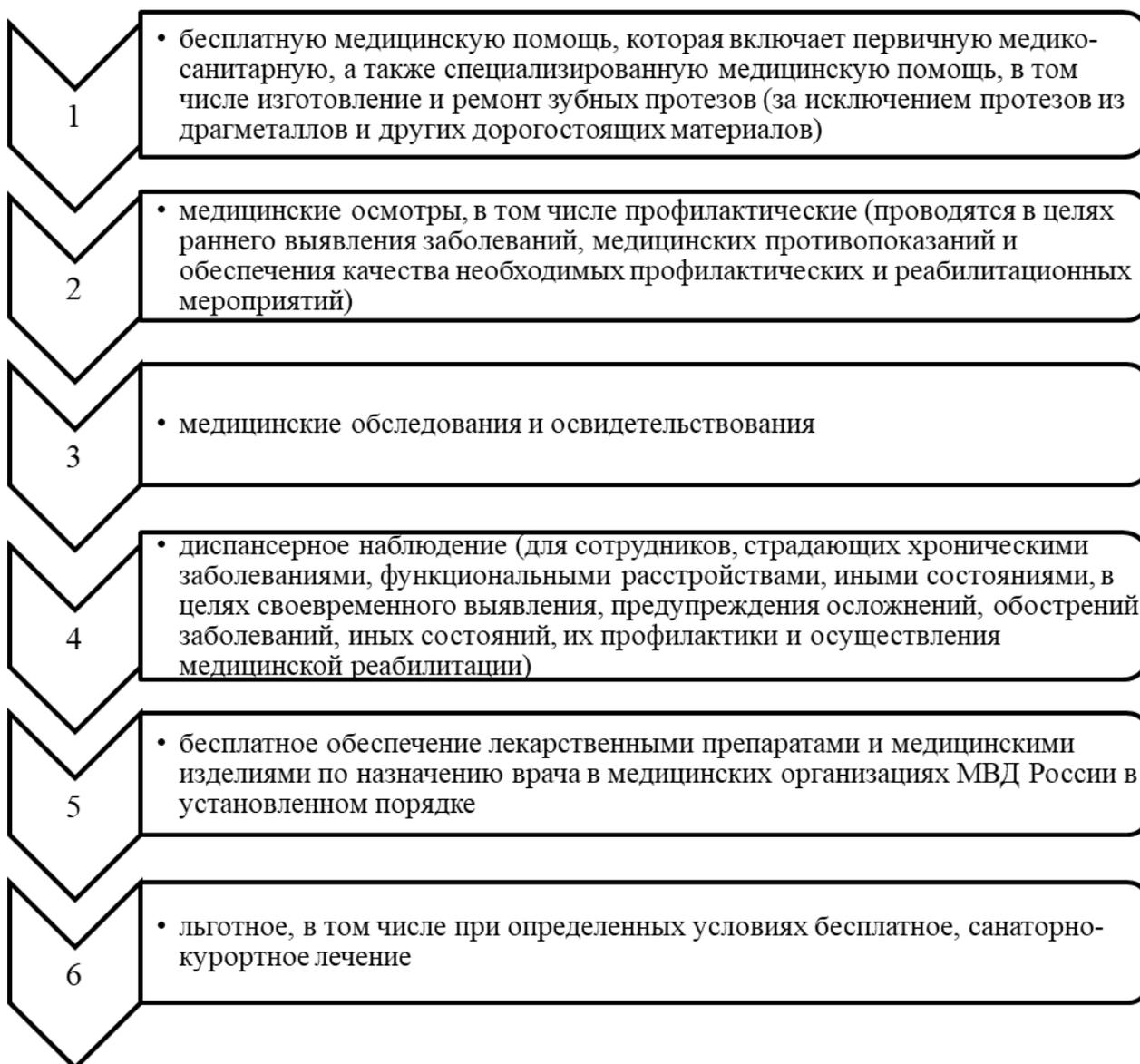


Рисунок 12 – Виды медицинского обеспечения, предоставляемые сотрудникам МВД

Вместе с тем сотруднику ОВД, не имеющему жилого помещения в населенном пункте по месту службы, и совместно проживающим с ним членам его семьи может предоставляться служебное жилое помещение или жилое помещение в общежитии, относящиеся к жилым помещениям специализированного жилищного фонда. В случае отсутствия таких жилых

помещений сотруднику ОВД ежемесячно выплачивается компенсация за наем (поднаем) жилого помещения (ч. 1, 4 ст. 8 Закона N 247-ФЗ [31]).

Жизнь и здоровье сотрудника ОВД подлежат обязательному государственному страхованию. Так, например, при установлении гражданину РФ, уволенному со службы, инвалидности вследствие военной травмы, полученной в связи с выполнением служебных обязанностей и исключившей возможность дальнейшего прохождения службы в ОВД, ему выплачивается ежемесячная денежная компенсация в зависимости от установленной группы инвалидности. Кроме того, вред, причиненный имуществу, принадлежащему сотруднику ОВД или его близким родственникам, в связи с выполнением служебных обязанностей, возмещается в полном объеме (ч. 1, 2 ст. 68 Закона N 342-ФЗ [32]; ч. 1, 6, 8 ст. 43, ч. 2 ст. 56 Закона N 3-ФЗ [30]).

Сотрудники ОВД при определенных условиях имеют право на назначение им пенсии за выслугу лет или по инвалидности (ст. 70 Закона №342-ФЗ [32]; ст. ст. 1, 5 Закона от 12.02.1993 N 4468–1 [38]).

Помимо указанных выше сотрудники ОВД имеют право и на ряд иных гарантий. Так, например, они обеспечиваются в служебных целях проездными документами на все виды транспорта общего пользования (кроме такси) городского, пригородного и местного сообщения (ч. 1 ст. 46, ч. 2 ст. 56 Закона N 3-ФЗ [30]).

Специальная социальная выплата (далее также – специальная выплата) осуществляется сотрудникам ОВД, оказывающим медицинскую помощь (участвующим в оказании, обеспечивающим оказание медицинской помощи) по диагностике и лечению COVID-19, не оказывающим медицинскую помощь по диагностике и лечению COVID-19, но контактирующим с пациентами с установленным диагнозом COVID-19 при выполнении должностных обязанностей или осуществляющим санитарно-эпидемиологические (профилактические) мероприятия и мероприятия по их обеспечению в рамках деятельности по противодействию распространения COVID-19.

Детям сотрудников ОВД, имеющих общую продолжительность службы не менее 20 лет, предоставлено преимущественное право зачисления в определенные ведомственные вузы при условии успешного прохождения ими вступительных испытаний и при прочих равных условиях (ч. 11.1 ст. 71 Закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ [39]).

Регулярное повышение квалификации работниками системы МВД – это один из важных факторов, которые обеспечивают эффективность борьбы с преступностью и результативность профилактики правонарушений. Согласно п.8 ст.76 ФЗ №342-ФЗ [32] минимальная периодичность получения дополнительного образования составляет 5 лет.

Ежегодно работники кадровой службы составляют список сотрудников, нуждающихся в повышении квалификации по каждой категории. В него не входят те, кто: работает на конкретной должности меньше трех лет; учится в образовательных учреждениях МВД; подлежит плановому увольнению в конкретный период. Также дополнительное образование не требуется женщинам, пребывающим в отпуске по уходу за детьми либо вышедшим на службу до достижения ребенком 3-летнего возраста. Если сотрудник МВД назначается на вышестоящую должность, он обязан пройти курсы, даже если с момента последнего обучения прошло менее 5 лет.

Повышение квалификации сотрудников органов внутренних дел (ОВД) может проводиться в форме:

– краткосрочного курса, представляющего собой тематическое обучение оперативно-разыскной деятельности – минимальная длительность 72 часа;

– различных семинаров по проблемным вопросам, актуальным для конкретного региона в определенный период (длительность от 71 до 100 часов);

– длительного обучения в образовательном учреждении ДПО, направленного на углубленное изучение предметов в конкретной области – минимальная длительность 100 часов.

В повышении квалификации сотрудников ОВД и аппарата МВД есть особенности:

– общий порядок, конкретные формы и продолжительность учебы по дополнительным программам профобразования для сотрудников всех категорий устанавливает МВД;

– дополнительное образование не только дает право на включение в кадровый резерв (на повышение), но и служит основанием для того, чтобы остаться на занимаемой должности;

– возможность дистанционного обучения зависит от должности;

– прохождение курсов возможно только в специализированных учебных заведениях – сотрудники ОВД и аппарата МВД не могут получать допобразование в «гражданских» центрах повышения квалификации – образовательное учреждение должно находиться под ведомством МВД.

Таким образом, внутренняя корпоративная социальная ответственность Отделения МВД России по Ижморскому району (Кемеровская область) представлена социальным обеспечением и развитием персонала (обучения). При этом она находится в строгих рамках российского законодательства.

3.2 Пути совершенствования системы внутренней корпоративной социальной ответственности организации

Служебная деятельность сотрудников органов внутренних дел зачастую проходит в условиях осложненной оперативной обстановки. Сотрудники полиции нередко выполняют поставленные перед ними задачи в условиях опасных для жизни и здоровья, в ситуациях, которые могут быть осложнены чрезвычайными, незапланированными обстоятельствами. Безусловно данные ситуации, прежде всего, связаны с розыском и

задержанием опасных преступников и правонарушителей, освобождением граждан из заложников, обеспечением правопорядка во время проведения массовых мероприятий, а также возникновением обстановки режима чрезвычайной ситуации. Кроме того, в современной преступности наряду с изменениями в количественных характеристиках происходят крайне негативные качественные перемены в виде усиления ее агрессивности и вооруженности [40, с. 85].

При этом нельзя сказать, что сегодня социальная поддержка сотрудников ОВД осуществляется на должном уровне. Не вызывает сомнения тот факт, что социальная защита сотрудников ОВД самым непосредственным образом связана с престижностью службы, эффективным выполнением возложенных на сотрудников ОВД функций и задач. Главная цель социальной защиты ОВД – компенсация тяжести службы, минимизация коррупционной направленности, а также стимулирование служебной деятельности. Современная продолжающаяся модернизация государственной правоохранительной службы явно невозможна без планомерного усиления гарантий социальной защиты сотрудников ОВД.

Весь перечень гарантий, которые закреплены в правовых актах далеко не полностью используется сотрудниками. Есть основания полагать, что с этим часто связаны и посягательства на личную профессиональную безопасность сотрудников ОВД.

Правовая защищенность сотрудников ОВД включает в себя на современном этапе развития повышенную уголовную ответственность за посягательство на здоровье и жизнь сотрудников. В Федеральном законе «О полиции» [30] существует ряд мер, дополняющих данный перечень, к примеру, обязательное исполнение законных требований сотрудника полиции, недопустимость какого-либо вмешательства в его практическую деятельность. Если же происходит неисполнение законных требований сотрудника ОВД, совершение иных действий, препятствующих выполнению возложенных непосредственно на сотрудника ОВД обязанностей, то это

влечет за собой наступление установленной законодательством РФ уголовной и административной ответственности. Но главная проблема состоит в реальной реализации этих положений. До сегодняшнего дня четкой практики и механизмов реализации ряда положений законодательства еще не сложилось.

В ряде случаев сотрудники ОВД, несмотря на тот факт, что закон предоставляет им широкие возможности в плане защиты не только населения, но и себя лично в ситуациях повышенного риска, не пользуются такими полномочиями. Судебная практика указывает на то, что часто сотрудники привлекаются к ответственности, если превышают свои полномочия. Но анализ положений законодательства не дает твердых оснований, чтобы признавать такого рода действия действительно преступлениями. Здесь формируется некий страх перед применением оружия, специальных средств, особенно против несовершеннолетних лиц, что, конечно же, наносит непоправимый вред целостности личной профессиональной безопасности при стечении определенных обстоятельств.

На сегодняшний день еще одной из актуальных проблем остается предоставление детям сотрудников полиции мест в общеобразовательных и дошкольных учреждениях по месту жительства, предоставление отдыха в лечебных и профилактических учреждениях. Детям сотрудников, погибших при исполнении служебных обязанностей, места в таких учреждениях предоставляется на льготной основе.

Это положение будет практически невозможно исполнить, если органы местного самоуправления, органы социальной защиты, администрация соответствующих образовательных учреждений не будут выполнять предписания Федерального закона «О полиции» [30]. Как представляется, на выполнение данного предписания закона должно дополнительно выделять средства МВД России.

В современных условиях для того, чтобы полиция действительно выполнять свои задачи по защите жизни, здоровья, прав и свобод человека,

по противодействию преступности, по охране общественного порядка и по обеспечению общественной безопасности, сотрудники полиции должны обладать необходимыми знаниями, умениями и навыками в области охраны общественного порядка, в области правовых основ и тактики применения физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия.

В соответствии со ст. 12 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел РФ и внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ» [32] сотрудник органов внутренних дел обязан поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего выполнения служебных обязанностей, в установленном порядке проходить профессиональное обучение.

Сотрудники органов внутренних дел, впервые принимаемые на службу, до самостоятельного исполнения служебных обязанностей проходят обучение по программам профессиональной подготовки в целях приобретения ими основных профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения служебных обязанностей, в том числе в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия.

Однако реальное положение дел говорит о том, что количество гибели и ранений сотрудников органов внутренних дел, безусловно, что связано с тем, что далеко не всегда последние выполняют тактически грамотные действия при пресечении правонарушений и преступлений, и при задержании лиц, их совершивших. Сотрудники органов внутренних дел зачастую слабо знают основания и запреты применения огнестрельного оружия, основания, запреты и ограничения применения специальных средств, основания применения физической силы. Некоторые сотрудники органов внутренних дел не решаются вовремя применять физическую силу, специальные средства и огнестрельное оружие.

Среди основных причин гибели, ранений сотрудников ОВД при исполнении служебных обязанностей обычно выделяют следующие:

недостаточная психологическая и профессиональная подготовленность личного состава к действиям в экстремальных ситуациях; потеря бдительности при разбирательстве с задержанными и подозреваемыми, что особенно характерно при работе с несовершеннолетними; нарушение правил дорожного движения, а также непринятие необходимых мер безопасности при использовании транспорта; боязнь правовых последствий применения оружия, что также особенно характерно для деятельности, связанной с несовершеннолетними.

Организация работы органов исполнительной власти на федеральном уровне и уровне субъектов Федерации по реализации конкретных мер, направленных на предотвращение и преодоление угроз национальным интересам России в сфере экономики, в том числе требует дальнейшего совершенствования законодательства РФ в отмеченной сфере и обеспечение строжайшего его соблюдения всеми хозяйствующими субъектами. Очевидно, что проблемы, связанные с финансированием в органах в сфере внутренних дел, – это очень негативное явление, которое не может сказаться не только на обеспечении личной профессиональной безопасности, но и в целом на всей деятельности орган внутренних дел, к тому же, сказаться крайне негативно с рядом последствий. Очевидно, что невозможно обеспечивать личную профессиональную безопасность сотрудников ОВД без должного организационно-технического обеспечения, финансового обеспечения.

Чтобы реализовать социальные стандарты, установленные для сотрудников ОВД, важно закрепить их в соответствующем административном регламенте для сотрудников подразделений по правовой и социальной работе органов и учреждений МВД России по информированию о социальных гарантиях, порядке их реализации сотрудниками полиции, пенсионерами ОВД, членами их семей.

При создании современной полиции, чтобы повысить престижность правоохранительной службы, важно также закрепить адекватные правовые и социальные гарантии, осуществить четкое организационное, правовое и

финансовое совершенствование механизма реализации рассматриваемых гарантий.

Для совершенствования уровня подготовки сотрудников органов внутренних дел, а также в целях обеспечения проведения служебных мероприятий на высококачественном уровне необходимо постоянное обучение сотрудников полиции, задачами которого являются:

- изучение положений нормативно-правовых актов МВД России, в том числе, которые регламентируют меры личной безопасности при выполнении профессиональной деятельности сотрудниками полиции, например, во время действий на месте происшествия или при использовании специальной техники при расследовании преступлений;

- во время же огневой подготовки сотрудникам ОВД необходимо изучать правовые основы применения оружия, материальную часть и тактико-технические характеристики огнестрельного оружия и боеприпасов, в особенности меры безопасности при обращении с оружием, отработка действий в случаях возникновения задержек при стрельбе, практическое выполнение нормативов по огневой подготовке, а также контрольного упражнения [41, с. 81].

Кроме того, ситуация применения огнестрельного оружия требует не только хорошей физической подготовки, но и психологической, поскольку эмоциональное состояние сотрудника ОВД также играет большую роль в успешности выполнения им своих обязанностей. Сотруднику ОВД важно научиться контролировать себя, не «заикливаться» на психотравмирующих моментах и видеть ситуацию в целом, чему способствует знание приемов психологической саморегуляции. Если при обучении стрельбе пренебречь психологической составляющей профессиональной подготовки, то за пределами тира вся техническая подготовка останется практически невостребованной. Психологическая подготовка призвана сформировать необходимые профессионально важные качества, готовность сотрудника к

экстремальным, стрессовым ситуациям и выполнению задач, связанных с применением огнестрельного оружия [42, с. 109].

Кроме того, в целях обеспечения сотрудников ОВД предлагается использовать иностранный опыт, при котором с целью обеспечения личной безопасности сотрудников полиции активно внедряются новые технологии, которые помогают сотрудникам поддерживать ситуационную осведомленность и безопасность. Ситуационная осведомленность – это один из главных инструментов обеспечения безопасности, которая складывается из нескольких составляющих: знание оперативной обстановки в целом и постоянное уведомление о ее изменениях; дисциплина и привычка сотрудников постоянно отслеживать обстановку вокруг себя; учитывать моменты особой уязвимости.

Считается, что условия особой уязвимости создаются во время оформления отчета об инцидентах или других документов, и для снятия этого фактора предлагается использовать высокие технологические средства, такие как: 1) современные планшеты с клавиатурой, расположенной под таким углом, чтобы сотрудник полиции боковым зрением мог отследить обстановку вокруг себя, не ограничивая себе обзор; 2) голосовой редактор, с помощью которого составляется отчет об инциденте без использования клавиатуры и рук; 3) виртуальные датчики и геологолокационные системы, которые идентифицируют личность или автомобиль; 4) программное обеспечение, позволяющее в реальном времени отслеживать оперативную обстановку [42].

Таким образом, обучение сотрудников полиции формам и методам обеспечения своей безопасности, четким и грамотным действиям в экстренных ситуациях, надлежащее финансирование программ социального обеспечения сотрудников и их семей выступает в настоящее время одними из важнейших направлений совершенствования реализации социальной ответственности подразделениями ОВД.

ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту:

Группа	ФИО
Д-3А71	Черноусову Павлу Сергеевичу

Школа	Инженерного предпринимательства	Отделение (НОЦ)	
Уровень образования	Бакалавриат	Направление/специальность	Менеджмент

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:

<p><i>1. Описание организационных условий реализации социальной ответственности</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – заинтересованные стороны (стейкхолдеры) программ социальной ответственности организации, проекта, инновационной разработки, на которых они оказывают воздействие; – стратегические цели организации, проекта, внедрения инновации, которые нуждаются в поддержке социальных программ; – цели текущих программ социальной ответственности организации 	<p>Сотрудники органов внутренних дел повседневно выполняют служебные задачи в экстремальных условиях, сопряженных с риском для жизни и здоровья.</p>
<p><i>1. 2. Законодательные и нормативные документы</i></p>	<p>Федеральный закон Российской Федерации от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции», Федеральный закон Российской Федерации от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» и Федеральный закон Российской Федерации от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»</p>

Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:

<p><i>1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – принципы корпоративной культуры исследуемой организации; – системы организации труда и его безопасности; – развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации; – системы социальных гарантий организации; – оказание помощи работникам в критических ситуациях. 	<p>Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – системы организации труда и его безопасности; – развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации; – системы социальных гарантий организации.
<p><i>2. Анализ факторов внешней социальной ответственности:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – содействие охране окружающей среды; – взаимодействие с местным сообществом и местной властью; – спонсорство и корпоративная благотворительность; – влияние разработки, проекта, инновации на стейкхолдеров – влияние разработки, проекта, инновации на окружающую среду, возможное содействие охране окружающей среды; – ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров), – готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.д. 	<p>Анализ факторов внешней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – взаимодействие с местным сообществом и местной властью; – спонсорство и благотворительность; – ответственность перед потребителями продукции.

3. <i>Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности:</i> – анализ правовых норм трудового законодательства; – анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных актов; – анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности.	Анализ правовых норм трудового законодательства; Анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в сфере обеспечения социальной ответственности.
Перечень графического материала:	
<i>При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)</i>	Стейкхолдеры Структура программ КСО Затраты на мероприятия КСО

Дата выдачи задания для раздела по линейному графику	28.03.2022
---	------------

Задание выдал:

Руководитель ООП, должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
старший преподаватель	Громова Т.В.	-		28.03.2022

Консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
доцент	Черепанова Н.В.	к.филос.н.		28.03.2022

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-3А71	Черноусов Павел Сергеевич		28.03.2022

4 Социальная ответственность

Объектом исследования является Отделение МВД России по Ижморскому муниципальному округу (далее Отделение) (Кемеровская область).

Таблица 4 – Стейкхолдеры Отделения

Прямые стейкхолдеры	Косвенные стейкхолдеры
1 Сотрудники Отделения	1 Средства массовой информации
2 Органы государственной власти	2 Деловые партнеры и поставщики
3 Население Ижморского муниципального округа Кемеровской области	
4 Главное управление МВД России по Кемеровской области	

Специфичность состава стейкхолдеров Отделения определяется целью его существования, т.е. Отделение МВД России по Ижморскому муниципальному округу учреждено для обеспечения защиты жизни, здоровья, прав и свобод граждан Российской Федерации, иностранных граждан, лиц без гражданства, для противодействия преступности, охраны общественного порядка, собственности и для обеспечения общественной безопасности. То есть рассматриваемое Отделение реализует социальные функции. Поэтому ключевым прямым стейкхолдером выступает население Ижморского муниципального округа Кемеровской области.

При этом так как Отделение обеспечивает порядок на определенной территории, то прямыми стейкхолдерами являются органы власти, как местные, так и региональные.

Учредителем Отделения является Главное управление МВД России по Кемеровской области, соответственно оно относится к прямым стейкхолдерам.

Кроме того, в Отделении работают конкретные люди, в том числе от профессионализма и морально-этических качеств зависит эффективность деятельности.

Также необходимо отметить, что деятельность Отделения направлена на взаимодействие как со средствами массовой информации (которые информируют население о деятельности Отделения), так и с деловыми партнерами и поставщиками, которые на основе заключенных контрактов предоставляют необходимые услуги и реализуют товары.

Таблица 5 – Структура программ КСО

Наименование мероприятия	Элемент	Стейкхолдеры	Сроки реализации мероприятия	Ожидаемый результат от реализации мероприятия
Соблюдение законодательства о труде РФ, заработная плата и социальный пакет, обеспечение безопасных условий труда	Социально-ответственное поведение	Сотрудники Отделения	бессрочно	Мотивация персонала, эффективное выполнение своей работы
Соблюдение законодательства РФ и Кемеровской области	Социально-ответственное поведение	Органы государственной власти, Главное управление МВД России по Кемеровской области, население	бессрочно	Деятельность Отделения будет отвечать целям ее создания
Выкладывание на сайт установленной законом информации, интервью	Социально-ответственное поведение	Средства массовой информации	бессрочно	СМИ будут формировать реальный взгляд на деятельность Отделения
Осуществление открытой закупочной деятельности в соответствии с законодательством РФ	Социально-ответственное поведение	Деловые партнеры и поставщики	бессрочно	Отсутствие коррупции, одинаковые условия для доступа к госзаказам для всех организаций

Основными задачами социальной защиты сотрудников органов внутренних дел являются: обеспечение реализации гарантий социальной защиты, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

создание условий для реализации предусмотренных законодательством мер государственной социальной защиты и предоставление дополнительной социальной помощи и поддержки членам семей погибших (пропавших без вести) и инвалидам военной травмы; проведение мониторинга социально-экономического и правового положения, условий проживания, потребностей в социальной поддержке членов семей сотрудников, погибших (умерших), пропавших без вести при выполнении служебных обязанностей, инвалидов вследствие военной травмы в целях упреждения выявления социальных проблем и своевременного их разрешения, выработки предложений по совершенствованию законодательства Российской Федерации в данной сфере деятельности; разъяснение личному составу положений федерального законодательства, иных нормативных правовых актов, приказов МВД России по социальным вопросам; оказание адресной социальной помощи и поддержки; рассмотрение и реализация предложений, заявлений, жалоб сотрудников, членов их семей, служащих, работников, пенсионеров органов внутренних дел по социальным вопросам.

Исходя из анализа социальных гарантий, важным элементом социальной поддержки сотрудников органов внутренних дел является оплата их труда, которая производится в виде денежного довольствия, являющегося основным средством его материального обеспечения и стимулирования служебной деятельности по замещаемой должности. Денежное довольствие сотрудников включает в себя: оклад по занимаемой штатной должности, оклад по специальному званию; процентную надбавку за выслугу лет; процентные надбавки за ученую степень и ученое звание; надбавки и иные дополнительные выплаты. Денежное содержание сотрудников органов внутренних дел имеет большое значение для повышения престижа службы, а также укрепления дисциплины и законности сотрудников органов внутренних дел.

Медицинское обеспечение в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации является особым видом поддержки, призванным

компенсировать тяжелые условия службы. Сотрудники органов внутренних дел, граждане Российской Федерации, уволенные со службы в органах внутренних дел Российской Федерации, имеющие право на пенсию, члены их семьи (муж, жена, несовершеннолетние дети), члены семьи сотрудника, погибшего (умершего) вследствие увечья или иного повреждения здоровья, и лица, находившиеся на иждивении указанного сотрудника, имеют право на бесплатное медицинское обслуживание, а также бесплатное обеспечение лекарствами в медицинских учреждениях системы Министерства внутренних дел Российской Федерации, кроме того, предусмотрено санаторно-курортное обеспечение.

В качестве дополнительных гарантий по защите жизни и здоровья осуществляется обязательное государственное страхование сотрудников органов внутренних дел. В случае гибели или смерти застрахованного в период прохождения службы либо до истечения одного года после увольнения со службы вследствие ранения, травмы, контузии, увечья или заболевания, имевших место в период прохождения службы, члены его семьи и лица, находящиеся на его иждивении, в равных долях имеют право на получение единовременного пособия в размере 3 млн руб.

Сотрудникам органов внутренних дел в том случае, если они попали в трудную жизненную ситуацию, обосновали и представили подтверждающие документы, выплачивается материальная помощь, что также является социальной защитой со стороны государства.

Гарантией социальной защиты сотрудников правоохранительных органов является также предоставление компенсаций за работу сверх установленной законом продолжительности рабочего времени в выходные и праздничные дни, за работу в ночное время; возмещение ущерба, причиненного уничтожением или повреждением имущества, принадлежащего сотруднику органов внутренних дел или членам его семьи, в связи с его служебной деятельностью; выплата компенсаций в случае гибели (смерти) сотрудника в период прохождения им службы, после

увольнения (ухода в отставку), вследствие нанесения ему телесных повреждений или иного вреда его здоровью в связи с его профессиональной деятельностью; другие меры материального стимулирования или компенсации (возмещения) нанесенного ущерба.

Данные о затратах на программы социального обеспечения в Отделении МВД России по Ижморскому муниципальному представлены на основании доведенных лимитов бюджетных обязательств за 20221 г.

Таблица 6 – Затраты на мероприятия КСО

№	Мероприятие	Единица измерения	Цена, тыс. руб.	Сумма, тыс.
1	Ежемесячное пособие по уходу за ребенком	на 1 год	397,8	397,8
2	Единовременное пособие при рождении ребенка	на 1 год	72,4	72,4
3	Единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности	на 1 год	1,0	1,0
4	Пособие по беременности и родам	на 1 год	285,0	285,0
5	Ежемесячные компенсационные выплаты матерям	на 1 год	2,99	2,99
6	Фонд оплаты труда	на 1 год	5900,7	5900,7
7	Взносы по обязательному социальному страхованию на выплаты по оплате труда работников и иные выплаты работникам учреждений	на 1 год	1782,0	1782,0
8	Денежное довольствие военнослужащих и сотрудников, имеющих специальные звания	на 1 год	47625,3	47625,3
9	Иные выплаты военнослужащим и сотрудникам, имеющим специальные звания	на 1 год	420,5	420,5
10	Вещевое обеспечение в рамках государственного оборонного заказа	на 1 год	1199,1	1199,1
11	Выплата единовременного (выходного) пособия при увольнении военнослужащих и сотрудников правоохранительных органов	на 1 год	882,0	882,0
Итого				58568,79

Таким образом, затраты в сфере социальной ответственности Отделения МВД России по Ижморскому муниципальному округу ориентированы на социальное обеспечение персонала и на реализацию функций самого Отделения. Необходимо подчеркнуть, что данные расходы

строго отвечают российскому законодательству и являются нормированными.

Заключение

Корпоративная социальная ответственность рассматривается большинством исследователей в качестве достижения стратегических преимуществ, основным из которых, несомненно, является конкурентоспособность как основа выживания компании. Достижение конкурентоспособности невозможно без наличия преимуществ, заключающихся в благоприятных условиях ведения бизнеса, которым не грозят изменения и актуальные вызовы – то есть они являются устойчивыми. Одним из способов достижения благоприятных условий ведения бизнеса является корпоративная социальная деятельность компании, направленная на удовлетворение стейкхолдерских запросов внешней и внутренней среды. КСО, выступая как фактор устойчивого развития компании, способствует также устойчивому развитию общества на региональном или глобальном уровнях.

Внутренняя КСО проявляется в отношениях собственников и руководства с работниками организации. При этом имеется в виду не только базовый уровень ответственности, определяемый законодательством, но и в большей степени дополнительный добровольный отклик организации на социальные проблемы, возникающие у ее работников.

Отделение МВД России по Ижморскому муниципальному округу (далее Отделение) находится в подчинении Главного управления МВД России по Кемеровской области. Ижморский округ расположен в северной части Кемеровской области. Административный центр – посёлок городского типа Ижморский. Деятельность Отделения МВД России по Ижморскому району имеет высокую социально-общественную значимость. Оценивая в целом криминальную ситуацию на обслуживаемой территории, следует отметить, что она остается подконтрольной правоохранительным органам.

Финансовое обеспечение деятельности Отделения МВД России по Ижморскому району осуществляется на основании бюджетной сметы. Общая

величина ЛБО по расходам Отделения МВД России по Ижморскому району в рассматриваемом периоде изменялась разнонаправленно: рост в 2020 г., затем снижение в 2021 г. В результате в 2021 г. по сравнению с 2019 г. ЛБО по расходам увеличились на 159,97 тыс. руб., или на 1,5%, и составили 78333,29 тыс. руб.

В наибольшей степени в 2021 г. по сравнению с 2019 г. возросли ЛБО по следующим видам расходов: денежное довольствие военнослужащих и сотрудников, имеющих специальные звания (на 3130,5 тыс. руб., или на 7,0%), вещевое обеспечение в рамках государственного оборонного заказа (на 557,2 тыс. руб., или на 86,8%), возмещение расходов, связанных с перевозкой сотрудников (на 500 тыс. руб., или на 45,5%).

В 2021 г. численность персонала Отделения МВД России по Ижморскому району составила 78 единиц. При этом состав Отделения достаточно активно обновляется: на конец 2021 г. 5 сотрудников (или 6,4%) имели стаж менее 1 года. Наибольший удельный вес в составе персонала Отделению имеют сотрудники с высшим образованием (40 чел., или 51,3%), за ними следуют сотрудники со средним профессиональным образованием (30 чел., или 38,5%). Имеют среднее полное образование 6 чел. (7,7%), среднее неполное – 2 чел. (2,6%).

Внутренняя корпоративная социальная ответственность Отделения МВД России по Ижморскому району представлена социальным обеспечением (материальное обеспечение, оплачиваемые отпуска, медицинское обеспечение и санаторно-курортное лечение, жилищное обеспечение, страховые гарантии, пенсионное обеспечение, иные гарантии) и развитием персонала (обучение). При этом она находится в строгих рамках российского законодательства.

Однако нельзя сказать, что сегодня социальная поддержка сотрудников ОВД осуществляется на должном уровне. Весь перечень гарантий, которые закреплены в правовых актах далеко не полностью используется сотрудниками. В частности, на сегодняшний день еще одной из актуальных

проблем остается предоставление детям сотрудников полиции мест в общеобразовательных и дошкольных учреждениях по месту жительства, предоставление отдыха в лечебных и профилактических учреждениях. Кроме того, фактически присутствует недостаточность обучения сотрудников.

Соответственно, обучение сотрудников полиции формам и методам обеспечения своей безопасности, четким и грамотным действиям в экстренных ситуациях, надлежащее финансирование программ социального обеспечения сотрудников и их семей выступает в настоящее время одними из важнейших направлений совершенствования реализации социальной ответственности подразделениями ОВД.

Список использованных источников

1. Ватлин А.А. Менеджмент корпоративной социальной ответственности как фактор устойчивого развития организации / Диссертация к-та эк. н-к, Тамбов, 2015. – 194 с.
2. Белоусов К.Ю. Корпоративная социальная ответственность как фактор устойчивого развития компании / Диссертация к-та эк. н-к, СПб., 2015. – 215 с.
3. Григорян Е.С. Корпоративная социальная ответственность: учебник / Е.С. Григорян, И.А. Юрасов. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2019. – 248 с. – ISBN 978-5-394-03159-5.
4. Корпоративная социальная ответственность: учебник / В. Я. Горфинкель [и др.]; отв. ред. В. Я. Горфинкель, Н. В. Родионова. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 438 с. – ISBN 978-5-534-11340-2
5. Благов Ю.Е. Эволюция концепции КСО и теория стратегического управления // Вестник СПбГУ. – №1. – С. 3-26.
6. Шейман Д., Смирнова К. Социально ответственное инвестирование. Опыт развитых стран [Электронный ресурс] // Cloudwatcher. Лаборатория социальных инноваций. URL: <http://www.cloudwatcher.ru/userfiles/investsite.pdf>.
7. ISO 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности». URL: http://www.iso.org/iso/ru/catalogue_detail?csnumber=42546
8. Леонова В.И. Социально ответственные инвестиции как инструмент формирования корпоративной социальной ответственности // Вестник Российского государственного гуманитарного университета. – 2013. – № 15. – С. 69-77.
9. Полищук Л.И. Корпоративная социальная ответственность или государственное регулирование: институциональный анализ с приложением к России. – М.: ГУ ВШЭ, 2009. – 24 с.

10. Чудинов О.О. Анализ понятия «корпоративная социальная ответственность» // Modern economy success. – 2020. – №2. – С. 89-93.
11. Онищенко Л.И. Особенности и направления реализации внутренней корпоративной социальной ответственности // Современные научные исследования и разработки. – 2018. – № 5 (22). – С. 701-702.
12. Бакша Н.В. Корпоративная социальная ответственность: учебное пособие / Н. В. Бакша, А.А. Данилюк. – Тюмень: ТюмГУ, 2012. – 292 с. – ISBN 978-5-400-00798-9.
13. Коротков Э.М. Корпоративная социальная ответственность: учебник / Э. М. Коротков. – М.: Юрайт, 2016. – 445 с. – ISBN 978-5-9916-3577-6.
14. Кожухова Ю.Э. Инвестиции в человеческий капитал как основа внутренней корпоративной социальной ответственности // Успехи современной науки и образования. – 2018. – № 3. – С. 12-15.
15. Воронцов П.Г. Развитие модели российской корпоративной социальной ответственности на примере крупной корпоративной структуры // Экономический анализ: теория и практика. – 2017. – Т. 16. – № 1 (460). – С. 160-173.
16. Данилова Л.С., Саттарова Д.А. Социальная ответственность бизнеса в России и за рубежом: сравнительный анализ <https://publications.hse.ru/pubs/share/direct/341976543.pdf>
17. Пышков Н.И. Вклад российских компаний с эффективной системой управления финансами и рисками в корпоративную социальную ответственность // Бизнес. Образование. Право. – 2021. – № 3 (56). – С. 229-234.
18. Бахматова Т.Г., Мельчукова В.В. Оценка внутренней корпоративной социальной ответственности работниками ПАО «Сбербанк» // Global and Regional Research. – 2020. – Т. 2. – № 1. – С. 500-503.

19. Люблинский В. Особенности трансформации социальной политики в начале XXI века: опыт развитых стран и проблемы России // Человек и труд. – 2011. – №2. – С. 17-21.

20. Плис К.С., Ярославцева Н.Л. Особенности корпоративной социальной ответственности во время чрезвычайных ситуаций. влияние пандемии covid-19 на корпоративную социальную ответственность организаций // Неделя науки Санкт-Петербургского государственного морского технического университета. – 2020. – Т. 2. – № 4. – С. 37.

21. Чекменева Е.В., Михайлова В.М., Фицурина М.С., Бженникова Д.Г., Лисицкая М.Д. Повышение уровня корпоративной ответственности в условиях пандемии // Экономика, предпринимательство и право. – 2021. – Т. 11. – № 1. – С. 159-178.

22. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

23. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 21.12.2021) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/

24. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 19.11.2021) «О занятости населения в Российской Федерации» http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/

25. «Уголовный кодекс Российской Федерации» от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 25.03.2022) [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/

26. «Бюджетный кодекс Российской Федерации» от 31.07.1998 N 145-ФЗ (ред. от 16.04.2022) [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19702/

27. Приказ МВД России от 29.08.2019 N 588 «Об утверждении Порядка составления, утверждения и ведения бюджетных смет Министерства внутренних дел Российской Федерации, территориальных органов Министерства внутренних дел Российской Федерации и федеральных казенных учреждений, входящих в систему Министерства внутренних дел Российской Федерации» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://rulaws.ru/acts/Prikaz-MVD-Rossii-ot-29.08.2019-N-588/>

28. Внутренние документы Отделения МВД России по Ижморскому району

29. Организация и управление социальной защиты в системе МВД России: учебное пособие / [Тришкина Е.А. и др.]. – М.: Академия управления МВД России, 2021. – 120 с. – ISBN 978–5–907187–49–8

30. Федеральный закон от 07.02.2011 №3-ФЗ (ред. от 21.12.2021) «О полиции» http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_110165/

31. Федеральный закон от 19.07.2011 №247-ФЗ (ред. от 30.12.2021) «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_116988/

32. Федеральный закон от 30.11.2011 №342-ФЗ (ред. от 30.04.2021) «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122329/

33. Приказ МВД России от 31.03.2021 №181 «Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации» <https://mvd.consultant.ru/documents/1057322>

34. Указ Президента РФ от 25.07.2006 №765 (ред. от 19.11.2021) «О единовременном поощрении лиц, проходящих (проходивших) федеральную

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61988/

35. Приказ МВД России от 12.10.2021 №753 «О ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках работников органов, организаций и подразделений системы МВД России»
<https://minjust.consultant.ru/documents/28937>

36. Указ Президента РФ от 21.12.2016 №699 (ред. от 22.12.2021) «Об утверждении Положения о Министерстве внутренних дел Российской Федерации и Типового положения о территориальном органе Министерства внутренних дел Российской Федерации по субъекту Российской Федерации»
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_209309/

37. Приказ МВД России от 24.04.2019 N 275 «Об отдельных вопросах медицинского обеспечения и санаторно-курортного лечения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, граждан Российской Федерации, уволенных со службы в органах внутренних дел Российской Федерации, граждан Российской Федерации, уволенных со службы в органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, а также членов их семей и лиц, находящихся на их иждивении, в медицинских организациях системы Министерства внутренних дел Российской Федерации» <https://мвд.рф/upload/site893/doc/Prikaz275.pdf>

38. Закон РФ от 12.02.1993 №4468-1 (ред. от 16.02.2022, с изм. от 07.04.2022) «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, войсках национальной гвардии Российской Федерации, органах принудительного исполнения Российской Федерации, и их семей»
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_4436/

39. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 16.04.2022) «Об образовании в Российской Федерации» <https://base.garant.ru/77308190/>

40. Кузнецов Е.К. Актуальные проблемы личной безопасности сотрудников полиции // Вопросы российской юстиции. – №2021. – №12. – С. 84-90.

41. Малков В.Д. Предупреждение и профилактика преступлений и других правонарушений в системе борьбы с преступностью / В.Д. Малков // Вестник Московского государственного лингвистического университета. – 2014. – № 22. – С. 78-88.

42. Поспеев К. Ю. Проблемы обеспечения личной безопасности сотрудников органов внутренних дел при применении огнестрельного оружия // Правопорядок: история, теория, практика. – 2020. – №2. – С. 108-112.

43. Калинин С.В., Левченко А.А., Федулов Б.А. Особенности обеспечения личной безопасности сотрудников полиции в ведущих зарубежных странах // Актуальные проблемы борьбы с преступлениями и иными правонарушениями. – 2021. – № 21-2. – С. 206-208.