

АНАЛИЗ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ В КОНТЕКСТЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Александра Васильевна ГЛУЩЕНКО ^{a*}, Екатерина Петровна КУЧЕРОВА ^b,
Анастасия Юрьевна ЮКИНА ^c

^a доктор экономических наук, профессор, ведущий научный сотрудник,
Поволжский НИИ производства и переработки мясомолочной продукции (ГНУ НИИММП),
Волгоград, Российская Федерация
aleksa-gl@yandex.ru
<https://orcid.org/0000-0003-1999-5928>
SPIN-код: 3294-6970

^b кандидат экономических наук, доцент кафедры бухгалтерского учета
и экономической безопасности,
Институт экономики и финансов, Волгоградский государственный университет (ВолГУ),
Волгоград, Российская Федерация
Ku4erova034@yandex.ru
ORCID: отсутствует
SPIN-код: 3293-3049

^c студентка кафедры бухгалтерского учета и экономической безопасности,
Волгоградский государственный университет (ВолГУ),
Волгоград, Российская Федерация
ykinaa2704@gmail.com
ORCID: отсутствует
SPIN-код: отсутствует

* Ответственный автор

История статьи:

Reg. № 392/2020
Получена 02.07.2020
Получена в
доработанном виде
07.07.2020
Одобрена 09.07.2020
Доступна онлайн
16.07.2020

УДК 65.015.3

JEL: J31, J33, M12,
M41

Аннотация

Предмет. Кадровая безопасность организации нацелена на стабильное развитие важнейшего интеллектуального и профессионального ресурса – кадрового потенциала и является одним из главных элементов системы экономической безопасности. Наибольшая часть угроз хозяйствующих субъектов связана именно с деятельностью персонала. Выделение, систематизация, мониторинг, а также своевременное предупреждение и нейтрализация угроз и рисков, связанных с трудовой деятельностью и поведением персонала, трудовыми отношениями в целом, являются не только важными составляющими кадровой безопасности, но и важными аспектами функционирования системы управления и использования персонала и трудовых ресурсов на различных уровнях социально-экономических систем. Решению этих приоритетных задач посвящено данное исследование.

Цели. Разработка и обоснование важности мероприятий по повышению уровня кадровой безопасности и нивелированию угроз и кадровых рисков.

Методология. Исследование базируется на совокупности специальных методов анализа данных: методы экспертных и балльных оценок, табличный и графический методы, а также на общенаучных методах исследования: анализ, синтез, сравнение, обобщение, абстрагирование.

Результаты. Определена роль кадровой безопасности в системе экономической безопасности организации. Сформулировано понятие кадровой безопасности для органов внутренних дел и выявлены

Ключевые слова:

кадровая безопасность, заработная плата, угрозы и риски, органы внутренних дел, мотивация персонала, выплаты стимулирующего характера

специфические для них угрозы и риски, связанные с трудовыми отношениями. На основе проведенного анализа и опроса сотрудников выявлены факторы, снижающие мотивацию кадрового состава. Для минимизации рисков и угроз разработаны методика исчисления выплат стимулирующего характера посредством использования балльной системы и рабочие документы, в том числе «Расчет премиальных баллов ОМВД».

Выводы. Предложенные мероприятия по совершенствованию кадровой безопасности позволят принимать органам внутренних дел оптимальные организационно-управленческие решения в части текущего мониторинга и контроля угроз, а также сокращения рисков деструктивного поведения сотрудников, отсутствия мотивации кадров, искажения данных бухгалтерской (финансовой, управленческой) отчетности, что повысит уровень кадровой безопасности и тем самым благоприятно повлияет на экономическое состояние учреждения в целом.

© Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ, 2020

Для цитирования: Глущенко А.В., Кучерова Е.П., Юкина А.Ю. Анализ труда и заработной платы органов внутренних дел в контексте кадровой безопасности // *Международный бухгалтерский учет*. – 2020. – Т. 23, № 7. – С. 755 – 776.
<https://doi.org/10.24891/ia.23.7.755>

Кадровая безопасность организации является одним из важнейших элементов системы экономической безопасности, так как нацелена на стабильное развитие кадрового потенциала, как важнейшего интеллектуального и профессионального ресурса [1]. Вопросам кадровой безопасности, угрозам и кадровым рискам, способам их нивелирования посвятили свои исследования многие ученые^{1, 2, 3} [2–9].

Кадровая безопасность охватывает широкий спектр направлений деятельности экономических субъектов, поэтому ученые трактуют по-разному понятие категории «кадровая безопасность».

Так, по мнению С.А. Чувилина, кадровая безопасность компании – это совокупность проведенных мероприятий, которые направлены на избежание неблагоприятных для экономического состояния организации последствий, нацелены на предупреждение, а то и вовсе на исключение угроз и рисков, связаны с трудовой деятельностью и поведением персонала, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом [10, с. 3].

¹ Алавердов А.Р. Управление кадровой безопасностью организации: учебник. М.: Маркет ДС, 2010. 176 с.

² Фролова П.С., Егорова Л.С. Управление кадровыми рисками организации / Генезис экономических и социальных проблем субъектов рыночного хозяйства в России: сборник науч. тр. Иваново: ИГТА, 2012. Вып. VII. 308 с.

³ Иванюк А.А. Кадровая безопасность – как элемент экономической безопасности организации. URL: http://science-bsea.bgita.ru/2016/ekonom_2016_25/ivanyuk_kadry.htm

Автор И.С. Бусыгина раскрывает понятие кадровой безопасности как совокупность проведенных мероприятий, которые направлены на избежание неблагоприятных воздействий на экономическую безопасность компании за счет рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом⁴.

В исследованиях А.И. Хореева, Е.В. Горковенко, И.В. Платоновой кадровая безопасность представляет собой ограждение персонала от внешних и внутренних угроз для того, чтобы обеспечить все необходимые условия для конкурентоспособности организации и высокоэффективного персонал-менеджмента [11, с. 2].

Таким образом, изучая определения кадровой безопасности различных авторов, можно прийти к выводу, что кадровая безопасность органов внутренних дел связана с минимизацией внешних и внутренних угроз, с надежностью и профессиональностью отобранного персонала, а также с их дисциплинированностью.

Поскольку органы внутренних дел заинтересованы в повышении уровня кадровой безопасности, в минимизации внешних и внутренних угроз, связанных с трудовыми отношениями, рассмотрим более подробно основания для классификации угроз, описанные в экономической литературе⁵.

Угрозы разделяют по следующим направлениям:

1) по видам допустимых потерь либо приобретений:

- *финансовые* – угрозы, связанные непосредственно с возможной потерей денежных средств в результате мошенничества, коррупционных деяний сотрудников и др.;
- *материально-технические* – угрозы потери оборудования, зданий, сооружений и других объектов основных средств посредством умышленных действий персонала по поломке и нанесению ущерба имуществу организации, а также при неквалифицированной эксплуатации объектов сотрудниками организации;
- *информационные* – представляют собой угрозы, приводящие к утечке информации к конкурентам организации, нарушению персоналом коммерческой тайны в результате нелояльности, ненадежности и шпионажа работников компании;

⁴ Бусыгина И.С. Цели и задачи управления персоналом в системе кадровой безопасности предприятия (организации) // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2013. № 2. С. 46–49.

⁵ Боровских Н.В., Купервар Е.А. Угрозы и индикаторы кадровой безопасности государства, региона и предприятия / Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Социально-экономические проблемы и перспективы развития трудовых отношений в инновационной экономике». Омск, 20 апреля 2018 г. Омск: Омский гос. тех. ун-т, 2018. С. 14–20.

– *квалификационные* – угрозы связаны с низким уровнем квалификации сотрудников, утратой либо отсутствием определенных знаний и умений, незаинтересованностью персонала в эффективной деятельности организации;

– *моральные* – угрозы нанесения ущерба имиджу компании либо иного морального ущерба в результате распространения недостоверной информации;

2) по периоду действия:

– *краткосрочные* – временные угрозы, для ликвидации которых достаточно использовать классические методы по их устранению, приносящие минимальный ущерб деятельности экономического субъекта;

– *долгосрочные* – наиболее опасный вид угроз, требующий капитализации средств для их возмещения;

3) по возможности диверсификации:

– *систематические* – угрозы, связанные непосредственно с поведением сотрудников организации и проявляемые в сезонных колебаниях внимания и активности сотрудников, их эмоционального состояния, настроения, а также с динамикой рынка труда;

– *специфические* – угрозы, проявляющиеся при принятии и реализации определенных кадровых задач, связанных с обучением, наймом, переквалификацией персонала и т.д.;

4) по степени предсказуемости:

– *плановые* – угрозы представляют собой ожидаемые негативные последствия, например, риски потери работников в результате достижения пенсионного возраста;

– *прогнозируемые* – угрозы определяются на основе анализа взаимозависимых объективных факторов, благоприятствующих возникновению рисков. К таким кадровым рискам можно отнести снижение либо рост случаев различных заболеваний, уровень смертности, рождаемости и др.;

– *непредвиденные* угрозы – неожиданные социальные риски, часто связанные с тяжелыми внешними последствиями; требуют создания особых групповых систем защиты в течение определенного периода времени;

5) по степени допустимости:

– *минимальные* угрозы – угрозы, характеризующиеся степенью допустимых потерь расчетной прибыли в размере от 0 до 25%;

- *повышенные* угрозы – угрозы, не превышающие возможные потери от 25 до 50%;
- *критические* угрозы – угрозы, представляющие собой потерю расчетной прибыли в размере от 50 до 70%;
- *недопустимые* угрозы – угрозы, приводящие к банкротству компании, в результате чего потеря прибыли составляет от 75 до 100%.

Также выделяет следующие группы угроз:

- угрозы, возникающие при формировании кадров, которые проявляются в высокой текучести кадрового состава, проблемах при адаптации, в различии соответствия качественного или количественного состава персонала технологическим и организационным условиям деятельности организации;
- угрозы, возникающие при выполнении работником своей работы, заключающиеся в низкой производительности труда, нарушении трудовой и производственной дисциплины, утечке информации, хищении имущества, а также в неисполнении установленных должностных функций;
- угрозы, имеющие место на этапе высвобождения персонала, могут существовать в форме утечки конфиденциальной информации, ухудшения морально-психологического климата в коллективе, в формировании негативного имиджа организации⁶.

Кадровые угрозы, возникающие на различных уровнях, могут быть предсказуемыми и непредсказуемыми, а также иметь различную степень последствий от их исполнения (от низкой до очень высокой).

Изучив основания для классификации угроз кадровой безопасности организации, а также специфику деятельности органов внутренних дел (ОВД), мы определяем отличительные черты их проявления, на которые следует обратить внимание при определении угроз кадровой безопасности ОВД:

- особый способ защиты конфиденциальной информации в связи с наличием государственных, военных и служебных тайн;
- силовая защита сотрудников;
- тщательный отбор персонала по соответствующим критериям, включая возрастные ограничения, отсутствие судимости, наличие хорошей физической подготовки и др.

⁶ Боровских Н.В., Кипервар Е.А. Угрозы и индикаторы кадровой безопасности государства, региона и предприятия / Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Социально-экономические проблемы и перспективы развития трудовых отношений в инновационной экономике». Омск, 20 апреля 2018 г. Омск: Омский гос. тех. ун-т, 2018. С. 14–20.

Так, детализация требований к подбору персонала в Министерство внутренних дел регламентируется нормативно-правовыми актами о государственной службе либо соответствующими федеральными законами. При подборе кандидата на должность в МВД РФ осуществляется проверка его семьи и близких родственников в соответствии с Приказом МВД РФ «О порядке отбора граждан на службу (работу) в органы внутренних дел Российской Федерации» (Инструкцией о порядке отбора граждан на службу (работу) в органы внутренних дел Российской Федерации) от 19.05.2009 № 386⁷, Федеральным законом «О полиции» от 07.02.2011 № 3-ФЗ⁸, Федеральным законом «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 19.07.2011 № 247-ФЗ⁹ и др.

Оценка уровня состояния кадровой безопасности представляет собой формирование совокупности индикаторов и показателей, характеризующих состояние кадровой безопасности, обеспечивающих количественную и качественную оценку. Индикаторы (показатели) представляют собой предельные (пороговые) значения различных показателей социально-экономической деятельности учреждения. Выделение, систематизация и мониторинг угроз кадровой безопасности, а также предупреждение и нейтрализация угроз являются не только важными составляющими процесса функционирования кадровой безопасности в системе экономической безопасности любой социально-экономической системы, но и важными аспектами функционирования системы управления и использования персонала и трудовых ресурсов на различных уровнях социально-экономических систем [12, с. 9].

Проведем анализ труда и заработной платы на примере Отдела Министерства внутренних дел (ОМВД) по *** району. Основной вид его деятельности – «Деятельность по обеспечению общественного порядка и безопасности». Основой результативного и качественного функционирования ОМВД по *** району являются трудовые ресурсы, поэтому вопросы, связанные с сохранением и приумножением высококвалифицированных кадров, повышением качества выполняемой работы, становятся важнейшими, выходят на первый план. В условиях невысокого уровня оплаты труда работников и постоянно возрастающего уровня текучести квалифицированных кадров существует объективная необходимость в принятии своевременных и обоснованных

⁷ О порядке отбора граждан на службу (работу) в органы внутренних дел Российской Федерации (Инструкция о порядке отбора граждан на службу (работу) в органы внутренних дел Российской Федерации): Приказ МВД РФ от 19.05.2009 № 386.
URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/12067950/>

⁸ О полиции: Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ.
URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_110165/

⁹ О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 19.07.2011 № 247-ФЗ. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_116988/

решений, способных повысить уровень кадровой безопасности учреждения в целом.

Изучение учета труда и заработной платы обусловливается необходимостью определения резервов повышения качества работы учреждения, увеличения эффективности использования человеческого потенциала и эффективности расходования казенных средств, которые перечисляются на оплату труда работников. Основным источником экономического анализа является системная информация, формируемая в учете и отчетности [13, 14]. Полезность учетной информации раскрывается через призму ее качественных характеристик, от соблюдения качественных требований зависит в конечном итоге полезность информации бухгалтерского учета и отчетности для принятия решений пользователями. Целевые запросы пользователей, определяемые экономической ситуацией, диктуют требования и приоритетные характеристики учетной информации, их содержание и значимость (интерпретацию) [15].

Потребность ОМВД по *** району в денежных средствах, используемых на оплату труда работников, устанавливается плановыми показателями по фонду оплаты труда. Фонд оплаты труда (ФОТ) работников ОМВД по *** району образовывается в расчете на кадровую численность сотрудников.

Годовой фонд оплаты труда работников ОМВД по *** району складывается исходя из объема денежных средств, направляемых на выплаты:

- должностных окладов – в объеме 12 окладов;
- выплат компенсационного характера – в объеме до 10% от окладного фонда;
- выплат стимулирующего характера – в объеме 100% от окладного фонда.

Начальник ОМВД по *** району в соответствии с нормативно-правовыми актами Российской Федерации может перераспределять денежные средства между выплатами компенсационного и стимулирующего характера¹⁰.

Анализ фонда оплаты труда ОМВД по *** району за 2016–2018 гг. представлен в *табл. 1*.

Из *табл. 1* видно, что в 2016 г. по плану годовой фонд: по должностным окладам составляет 1 014,6 тыс. руб., по компенсационным выплатам – 62,3 тыс. руб. и стимулирующим выплатам – 1 469,7 тыс. руб., из которых 515,2 тыс. руб. были дополнительно доведены на основании главного распорядителя бюджетных

¹⁰ *Попова Л.В., Воробьева Н.П.* Совершенствование стимулирования труда в условиях цифровой трансформации сельского хозяйства / Приоритетные научные исследования и инновационные технологии в АПК: Наука – производству: материалы Национальной научно-практической конференции, 29 октября 2019 г. Волгоград: Волгоградский ГАУ, 2019. Т. 2. С. 139–143. URL: http://www.volgau.com/Portals/0/20/200203/mat_konf_volgau_29102019_t2.pdf?ver=2020-02-03-163753-257

средств. По факту на должностные оклады и компенсационные выплаты было потрачено меньше средств, чем запланировано. В связи с чем руководитель принял решение перераспределить остатки средств на стимулирующие выплаты в сумме 154,9 тыс. руб. В 2017 г. по плану годовой фонд: по должностным окладам составляет 1 014,6 тыс. руб., по компенсационным выплатам – 36,58 тыс. руб. и стимулирующим выплатам – 1 431,6 тыс. руб. В 2018 г. по плану годовой фонд: по должностным окладам составляет 1 014,6 тыс. руб., компенсационным выплатам – 36,53 тыс. руб. и стимулирующим выплатам – 1 393,57 тыс. руб., из которых 408,7 тыс. руб. были дополнительно доведены на основании главного распорядителя бюджетных средств. По факту на должностные оклады было потрачено меньше средств, чем запланировано, а компенсационные выплаты не выплачивались. В связи с этим руководитель принял решение перераспределить остатки средств на стимулирующие выплаты в сумме 349,33 тыс. руб.

Структура фонда оплаты труда ОМВД по *** району за 2016–2018 гг. представлена в *табл. 2*.

Таким образом, фонд оплаты труда в 2018 г. в сравнении с 2016 г. снизился на 101,9 тыс. руб., или на 4%. Годовой фонд должностных окладов по утвержденному штатному расписанию не изменился. Поскольку компенсационные выплаты в 2016 г. были использованы не в полном объеме, то в 2018 г. при формировании ФОТ они были снижены. Но в 2018 г. не было компенсационных выплат, в связи с этим средства были перераспределены. Стимулирующие выплаты в 2018 г. увеличились на 30,37 тыс. руб., темп роста составил 103,2%. Дополнительно доведенные стимулирующие выплаты в 2018 г. были меньше, чем в 2016 г. на 106,5 тыс. руб.

Снижение ФОТ в 2018 г. по сравнению с 2016 г. не повлияло на уменьшение заработной платы работников в связи с уменьшением списочной численности персонала, так как в 2018 г. среднегодовая численность составляла 7 единиц, а в 2016 г. – 9 единиц. Расчет средней заработной платы за 2016 и 2018 гг. представлен в *табл. 3*.

По данным *табл. 3* видно, что средняя заработная плата работников учреждения за 2018 г. увеличилась по сравнению с 2016 г. и составила 29,1 тыс. руб. В ходе проведенного анализа можно сделать вывод, что фонд оплаты труда в ОМВД по *** району используется эффективно. Экономия ФОТ перераспределена на стимулирующие выплаты, что повлекло увеличение данных выплат. Также в 2018 г. наблюдалось повышение средней заработной платы. Фонд заработной платы используется в строгом соответствии с его целевым назначением в пределах сумм, установленных сметой расходов на содержание учреждения [16]. В большинстве случаев примерно 90% увеличения ФОТ происходит из-за увеличения численности работников, а в данном случае увеличение средней заработной платы произошло за счет уменьшения списочной численности и

перераспределения сэкономленных средств на выплаты стимулирующего характера.

В результате опроса сотрудников ОМВД по *** району нами рассчитаны показатели по анализу трудовых ресурсов за 2016–2018 гг. и представлены в *табл. 4*.

Из *табл. 4* видно, что в период 2016–2017 гг. работники из года в год увольнялись, а на смену им приходили новые, причем специалисты отдела кадров отметили, что достаточно сложно спрогнозировать период увольнения сотрудников учреждения, особенно если специалист в молодом возрасте. В 2016–2017 гг. коэффициент оборота по выбытию имеет отрицательное отклонение, а в 2018 г. – положительное. Увольнение происходило как по собственному желанию, так и из-за нарушения трудовой дисциплины. Было отмечено, что за рассматриваемый период много сотрудников вышло на пенсию и отделению приходилось трудоустраивать на работу молодых специалистов.

В 2016 г. по плану и по факту коэффициент текучести совпал (0,93), поскольку начальник был заранее уведомлен о намерениях сотрудника уйти на пенсию. А вот в 2018 г. было запланировано, что все сотрудники в течение года останутся на рабочих местах, но одного сотрудника пришлось уволить из-за нарушения трудовой дисциплины. В 2018 г. коэффициент постоянства персонала по факту показал 100%, а это значит, что все сотрудники в течение рассматриваемого периода оставались на своих рабочих местах.

Опрос работников отдела процессуального контроля ОМВД по *** району позволил выявить ряд неблагоприятных причин в структуре мотивации кадрового состава:

- неудовлетворенность материальным вознаграждением (50%);
- отсутствие связи между размером заработной платы и результатами труда (30%);
- неудовлетворенность моральным стимулированием (23%);
- неравномерная занятость (30%);
- интенсивная работа в режиме сверхурочного времени (17%) и др.

Оценка присутствия этих факторов показана на *рис. 1*.

На основе анализа опроса работников ОМВД по *** району можно прийти к выводу, что особую роль в их мотивации играет величина заработной платы, материальное стимулирование и степень соответствия квалификации работника его заработной плате. В результате проведенного анализа установлено, что

заработная плата является весомым мотивирующим фактором в случае, если она связана с результатом труда. Всего лишь четверть опрошенных сотрудников (27%) понимают, что размер их премии связан с результатами их трудовой деятельности, 17% сотрудников не выявили взаимосвязи между размером заработной платы и результатами своего труда. Около 30% не в полном объеме используют свой физический и интеллектуальный потенциал из-за отсутствия связи между размером заработной платы и результатом своей трудовой деятельности.

Кадровая безопасность является важнейшим элементом экономической безопасности органов внутренних дел. Опрос сотрудников ОМВД по *** району позволил определить, каким наиболее частым угрозам подвержено учреждение (рис. 2).

Из рис. 2 можно сделать следующие выводы, что учреждение подвержено чаще всего таким угрозам, как квалификационные (в 2017 г. 35% респондентов отдали свой голос именно этим угрозам), моральным угрозам (в 2018 г. – 30% опрошенных), плановым угрозам (15% опрошенных – в 2016 г.), а также прочим угрозам (в 2017 г. – около 17% опрошенных). В ходе собеседования с сотрудниками из отдела руководства было отмечено, что ОМВД по *** району предпринимает все необходимые меры для того, чтобы нивелировать выявленные угрозы.

По результатам проведенного исследования в целях повышения уровня кадровой безопасности исследуемого учреждения рекомендуем:

- 1) разработать критерии оценки эффективности труда для установления размеров выплат за качество осуществляемых работ и для установления размеров выплат;
- 2) осуществлять выплаты при условии достижения индикаторов соответствующих критериев.

Данные рекомендации предлагаем оформить приложением к Положению об оплате труда работников ОМВД по *** району. Предлагаем при установлении выплат стимулирующего характера использовать балльную систему оценки труда сотрудников, которая будет складываться по итогам их работы. В связи с этим нами разработана методика исчисления выплат стимулирующего характера посредством использования балльной системы, включающая в себя следующие процедуры: расчет выплат стимулирующего характера при использовании балльной системы, расчет премиальных баллов ОМВД по *** району, расчет заработной платы с учетом введения премиальных баллов.

Для определения величины выплат стимулирующего характера при использовании балльной системы нами предложены формулы расчета выплат, уплачиваемых отдельному сотруднику отделения и объема средств ФОТ, направляемых на i вид выплат (табл. 5).

В целях стандартизации данных процедур нами разработана совокупность рабочих документов. Рабочий документ «Расчет премиальных баллов ОМВД по *** району» агрегирует в себе следующую информацию: нормативное и фактическое значение баллов, баллы за нормативное значение, дополнительные баллы и всего баллов (табл. 6). Применение данного документа позволит рассчитать величину премиальных баллов для работников исследуемого объекта. Результаты расчета премиальных баллов ОМВД по *** району на примере некоторых категорий работников представлены в табл. 6.

Фонд оплаты труда по окладам составляет 38 265 руб. (11 772 руб. + 10 429 руб. + 9 516 руб. + 6 548 руб. = 38 265 руб.).

Заработная плата главного бухгалтера состоит из оклада 11 772 руб. и стимулирующих надбавок – 7 063,2 руб. (сложность работы – 2 354,4 руб. и напряженность – 4 708,8 руб.). В общей сложности размер заработной платы главного бухгалтера составляет 18 835 руб.

Заработная плата бухгалтера первой категории состоит из оклада 10 429 руб. и стимулирующих надбавок – 6 257,4 руб. (сложность работы – 2 085,8 руб. и напряженность – 4 171,6 руб.). В общей сложности размер заработной платы бухгалтера первой категории составляет 16 686,4 руб.

Заработная плата старшего оперативного дежурного состоит из оклада 9 516 руб. и стимулирующих выплат (сложность работы – 1 903,2 руб. и напряженность – 3 806,4 руб.). В общей сложности размер заработной платы старшего оперативного дежурного составляет 15 225,6 руб.

Заработная плата оперативного дежурного состоит из оклада 6 548 руб. и стимулирующих надбавок – 3 928,8 руб. (сложность работы – 1 309,6 руб. и напряженность – 2 619,2 руб.). В общей сложности размер заработной платы оперативного дежурного составляет 10 476,8 руб.

Таким образом, фонд оплаты труда по стимулирующим надбавкам за напряженность составляет 15 306 руб. (4 708,8 руб. + 4 171,6 руб. + 3 806,4 руб. + 2 619,2 руб. = 15 306 руб.)

Проанализируем, как повлияет результат трудовой деятельности сотрудников на оплату труда каждого из них.

Сумма премиального фонда оплаты труда составляет 15 306 руб. Общее количество баллов – 320. Путем деления суммы премиального фонда оплаты труда на общее количество баллов рассчитаем коэффициент распределения. ($15\,306 / 320$ баллов = 47,83125). Данный коэффициент распределения определяет денежное содержание баллов, которое надо умножить на число баллов,

начисленных каждому сотруднику, присвоенных в результате трудовой деятельности.

Сведем данные расчетов в разработанном рабочем документе «Расчет заработной платы с учетом введения премиальных баллов», агрегирующем в себе следующую информацию: ФОТ по окладу, стимулирующие выплаты за сложность и напряженность, фактическое значение баллов, премиальный ФОТ и итоговую величину заработной платы. Использование данного документа позволит рассчитать величину заработной платы для работников исследуемого объекта. Результаты расчета заработной платы с учетом введения премиальных баллов на примере некоторых категорий работников представлены в *табл. 7*.

Из *табл. 7* следует, что чем больше заработанных баллов, тем больше размер заработной платы.

Таким образом, в результате расчетов в ОМВД по *** району возможно повлиять на заработную плату работников, не изменяя фонд оплаты труда, за счет использования балльной системы оплаты труда, которая основана на итоге работы сотрудника.

Главный бухгалтер, набравший наибольшее количество баллов, получит на 313,5 руб. больше, чем до применения балльной системы, бухгалтер первой категории – на 611,5 руб. больше, а старший оперативный дежурный получит на 458,2 руб. меньше, чем до использования балльной системы, и оперативный дежурный получит на 466,8 руб. меньше, поскольку они набрали наименьшее количество баллов. Следовательно, каждый сотрудник может самостоятельно варьировать размер заработной платы – работник, выполняющий свою работу качественнее и эффективнее, получит наибольшую премию, что повысит уровень и качество выполняемой работы.

В результате анализа степени удовлетворенности сотрудников органов внутренних дел условиями и уровнем заработной платы выявлено отсутствие мотивации кадров в эффективности деятельности учреждения, направленной на результат, в связи с чем нами разработана методика расчета выплат стимулирующего характера посредством использования балльной системы. Предложенные мероприятия по совершенствованию кадровой безопасности позволят принимать органам внутренних дел оптимальные организационно-управленческие решения в части сокращения рисков деструктивного поведения сотрудников, отсутствия мотивации кадров, искажения данных бухгалтерской (финансовой, управленческой) отчетности, что повысит уровень кадровой безопасности и экономической безопасности учреждения в целом.

Таблица 1**Анализ фонда оплаты труда ОМВД по *** району за 2016–2018 гг., тыс. руб.****Table 1****An analysis of the labor compensation fund of a Certain-District Department of the Russian Ministry of Internal Affairs for 2016–2018, thousand RUB**

Виды выплат	2016			2017			2018		
	Размер выплат		Откл. (+,-)	Размер выплат		Откл. (+,-)	Размер выплат		Откл. (+,-)
план	факт	план		факт	план		факт		
Должностные оклады	1 014,6	887,1	-127,5	1 014,6	794,5	-	1 014,60	701,8	-312,8
Компенсационные выплаты	62,3	34,9	-27,4	36,58	0	-	36,53	0	-36,53
Стимулирующие выплаты с учетом увеличения	1 469,7	1 624,6	154,9	1 431,6	1 688,2	256,6	1 393,57	1 742,9	349,33
Итого	2 546,6	2 546,6	0	2 482,7	2 482,7	0	2 444,7	2 444,7	0

Источник: авторская разработка

Source: Authoring

Таблица 2**Структура фонда оплаты труда ОМВД по *** району за 2016–2018 гг.****Table 2****The labor compensation fund structure of a Certain-District Department of the Russian Ministry of Internal Affairs for 2016–2018**

Виды выплат	2016		2017		2018		Абсолютное отклонение (+,-)		Темп роста, %	
	Сумма, тыс. руб.	Уд. вес, %	Сумма, тыс. руб.	Уд. вес, %	Сумма, тыс. руб.	Уд. вес, %	2018/2016	2018/2017	2018/2016	2018/2017
Всего ФОТ	2 546,6	100	2 482,7	100	2 444,7	100	-101,9	-38	96	98,5
Должностные оклады	1 014,6	39,8	1 014,6	40,9	1 014,6	41,5	0	0	100	100
Компенсационные выплаты	62,3	2,5	36,53	1,47	36,53	1,5	-25,77	0	58,6	100
Стимулирующие выплаты	954,5	37,5	969,7	39	984,87	40,3	30,37	15,17	103,2	101,6
Стимулирующие выплаты (дополнительно доведенные)	515,2	20,2	461,9	18,6	408,7	16,7	-106,5	-53,2	79,3	88,5

Источник: авторская разработка

Source: Authoring

Таблица 3**Расчет средней заработной платы за 2016–2018 гг.****Table 3****Calculating the average wage for 2016–2018**

Год	Расчет	Сумма, тыс. руб.
2016	2 546,6/12 мес./9 ед.	23,6
2017	2 482,7/12 мес./9 ед.	22,9
2018	2 444,7/12 мес./7 ед.	29,1

Источник: авторская разработка

Source: Authoring

Таблица 4**Анализ трудовых ресурсов ОМВД по *** району за 2016–2018 гг.****Table 4****An analysis of the workforce of a Certain-District Department of the Russian Ministry of Internal Affairs for 2016–2018**

Индикатор	2016			2017			2018		
	план	факт	откл. (+,-)	план	факт	откл. (+,-)	план	факт	откл. (+,-)
Коэффициент оборота по выбытию (Кв)	1,87	0,93	-0,94	2,8	1,87	-0,93	0,93	0,93	0
Коэффициент текучести кадров (Кт)	0,93	0,93	0	0,92	1,85	0,93	0	0,91	0,91
Коэффициент постоянства персонала предприятия (Кпп)	101,01	0,87	-1,01	99,04	98,09	-0,95	100	100	0

Источник: авторская разработка

Source: Authoring

Таблица 5**Расчет выплат стимулирующего характера при использовании балльной системы****Table 5****Calculating incentive payments using a point rating system**

Формула	Описание переменных
$P = \text{Ц1 балла} \cdot B_i$	Р – Размер выплаты, уплачиваемой отдельному сотруднику отделения B _i – количество баллов по результатам оценки труда отдельного сотрудника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки
$\text{Ц1 балла} = Q_{\text{стим } i} \sum_{n=1}^n B_i$	Ц1 балла – стоимость одного балла для определения размеров стимулирующих выплат Q стим i – объем средств фонда оплаты труда, направляемый на i вид выплат $\sum_{n=1}^n B_i$ – сумма баллов по сотрудникам, подлежащим оценке по i виду выплат стимулирующего характера n – количество работников, подлежащих оценке, за исключением руководителя учреждения, его заместителей

Источник: авторская разработка

Source: Authoring

Таблица 6

Рабочий документ «Расчет премиальных баллов ОМВД по * району
(на примере некоторых категорий работников)»**

Table 6

Reward Points Assessment for a Certain-District Department of the Russian Ministry of Internal Affairs (Some certain employee categories case): A working document

Должность	Нормативное значение баллов	Фактическое значение баллов	Баллы за нормативное значение	Дополнительные баллы	Всего баллов
Главный бухгалтер	75	80	100	+5	105
Бухгалтер первой категории	75	75	100	+0	100
Старший оперативный дежурный	75	45	100	-30	70
Оперативный дежурный	75	20	100	-55	45

Источник: авторская разработка

Source: Authoring

Таблица 7

Рабочий документ «Расчет заработной платы с учетом введения премиальных баллов»

Table 7

Payroll Calculation Considering Reward Points: A working document

Должность	ФОТ по окладу, руб.	Стимулирующие выплаты за сложность и напряженность	Фактическое значение баллов	Премиальный ФОТ, руб.	Итого заработная плата
Главный бухгалтер	11 772	2 354,4	105	5 022,3	19 148,7
Бухгалтер первой категории	10 429	2 085,8	100	4 783,1	17 297,9
Старший оперативный дежурный	9 516	1 903,2	70	3 348,2	14 767,4
Оперативный дежурный	6 548	1 309,6	45	2 152,4	10 010
Итого	38 265	7 653	320	15 306	61 224

Источник: авторская разработка

Source: Authoring

Рисунок 1

Факторы, снижающие мотивацию персонала ОМВД по * району, %**

Figure 1

Factors that reduce staff motivation of a Certain-District Department of the Russian Ministry of Internal Affairs, percentage



Источник: авторская разработка

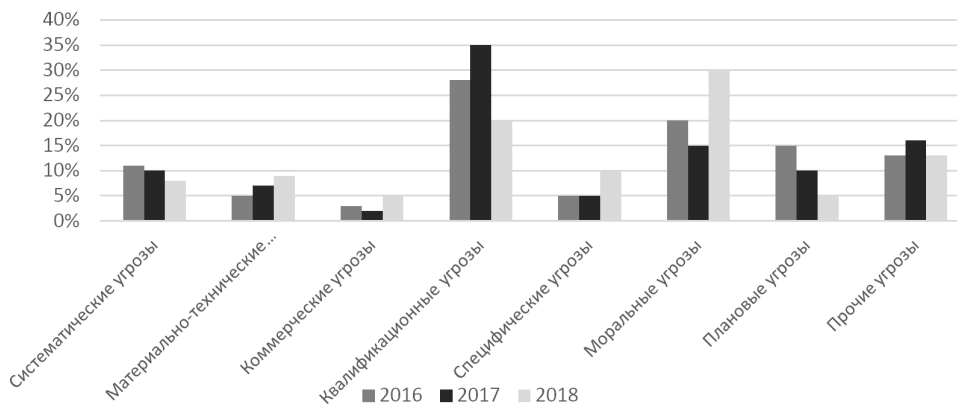
Source: Authoring

Рисунок 2

Угрозы кадровой безопасности ОМВД России по * району в 2016–2018 гг., %**

Figure 2

Threats to personnel security of a Certain-District Department of the Russian Ministry of Internal Affairs in 2016–2018, percentage



Источник: авторская разработка

Source: Authoring

Список литературы

1. Крохичева Г.Е., Архипов Э.Л., Виноградова М.А., Деточка Д.Е. Кадровая безопасность в системе экономической безопасности // Интернет-журнал «Науковедение». 2016. Т. 8. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovaya-bezopasnost-v-sisteme-ekonomicheskoy-bezopasnosti>
2. Алтухова А.П., Белкин А.В., Буханцев Ю.А. и др. Расширение информационных возможностей современной системы бухгалтерского учета и отчетности: коллективная монография / под ред. д.э.н., проф. А.В. Глущенко. Волгоград: Волгоградский гос. ун-т, 2013. 318 с.
3. Алавердов А.Р. Проблемы обеспечения кадровой безопасности российских вузов. М.: Московский финансово-промышленный ун-т «Синергия», 2019. 368 с.
4. Варламова В.В. Информационно-учетное обеспечение экономической безопасности хозяйствующих субъектов // Интернет-журнал «Науковедение». 2012. № 4. С. 144. URL: <https://naukovedenie.ru/PDF/4ergsu412.pdf>
5. Дорофеев К.Н., Гараева Е.В. Кадровая безопасность в системе экономической оценки деятельности фирмы // Молодой ученый. 2013. № 6. С. 327–331. URL: <https://moluch.ru/archive/53/7076/>
6. Джабраилов М.А. Кадровая безопасность организации как объект управления // Социально-экономические явления и процессы. 2015. Т. 10. № 4. С. 36–40. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovaya-bezopasnost-organizatsii-kak-obekt-upravleniya>
7. Миндели Л.Э., Пипия Л.К., Чистякова В.Е. Вопросы обеспечения интеллектуально-кадровой безопасности России: монография. М.: Институт проблем развития науки РАН, 2018. 84 с.
8. Романова Ю.А. Анализ и оценка кадровой составляющей экономической безопасности предприятия // Экономический журнал. 2019. № 4. С. 40–50. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-i-otsenka-kadrovoy-sostavlyayushey-ekonomicheskoy-bezopasnosti-predpriyatiya>
9. Сафонов П.А. Кадровая безопасность в системе конкурентных преимуществ и недостатков современной организации // Молодой ученый. 2017. № 13. С. 364–367. URL: <https://moluch.ru/archive/147/41288/>
10. Чувилин С.А. Надежность персонала как один из факторов безопасности в условиях современного российского рынка // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. 2013. Т. 13. № 1.

- С. 56–58. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nadezhnost-personala-kak-odin-iz-faktorov-bezopasnosti-v-usloviyah-sovremennogo-rossiyskogo-rynka>
11. *Хореев А.И., Горковенко Е.В., Платонова И.В.* Управление кадровой безопасностью организации // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2014. № 11-1. С. 181–184.
URL: <https://publikacia.net/archive/2014/11/1/49>
12. *Глуценко А.В., Кучерова Е.П., Варламова М.В.* Оценка уровня угроз кадровой безопасности органов внутренних дел России на основе индикативного подхода // Вестник академии знаний. 2018. № 4. С. 87–99.
13. *Козменкова С.В., Шаранова Н.А.* Особенности учета расчетов с персоналом по оплате труда в казенном учреждении // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2017. № 19. С. 2–12.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-ucheta-raschetov-s-personalom-po-oplate-truda-v-kazennom-uchrezhdenii>
14. *Козменкова С.В., Шаранова Н.А.* Особенности учета расчетов с персоналом по оплате труда в казенном учреждении (окончание) // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2017. № 20. С. 9–20.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-ucheta-raschetov-s-personalom-po-oplate-truda-v-kazennom-uchrezhdenii-okonchanie>
15. *Глуценко А.В.* Повышение качества информации на основе внутренней стандартизации учетного процесса интегрированных формирований холдингового типа // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 3: Экономика. Экология. 2010. № 1. С. 136–144.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/povyshenie-kachestva-informatsii-na-osnove-vnutrenney-standartizatsii-uchetnogo-protssessa-integrirovannyh-formirovaniy-holdingovogo>
16. *Глуценко А.В., Слепова А.П.* Заем, кредит и ссуда – категориальный анализ // Финансы и кредит. 2003. № 14. С. 18–21.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zaem-kredit-i-ssuda-kategorialnyu-analiz>

Информация о конфликте интересов

Мы, авторы данной статьи, со всей ответственностью заявляем о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи. Настоящее заявление относится к проведению научной работы, сбору и обработке данных, написанию и подготовке статьи, принятию решения о публикации рукописи.

AN ANALYSIS OF THE LABOR AND WAGES OF THE INTERNAL AFFAIRS BODIES IN THE CONTEXT OF PERSONNEL SECURITY

Aleksandra V. GLUSHCHENKO ^{a,*}, Ekaterina P. KUCHEROVA ^b,
Anastasiya Yu. YUKINA ^c

^a Volga Research Institute for Production and Processing of Meat and Dairy Products,
Volgograd, Russian Federation
aleksa-gl@yandex.ru
<https://orcid.org/0000-0003-1999-5928>

^b Institute of Economics and Finances of Volgograd State University (VolSU),
Volgograd, Russian Federation
Ku4erova034@yandex.ru
ORCID: not available

^c Volgograd State University (VolSU),
Volgograd, Russian Federation
ykinaa2704@gmail.com
ORCID: not available

* Corresponding author

Article history:

Article No. 392/2020
Received 2 July 2020
Received in revised form
7 July 2020
Accepted 9 July 2020
Available online
16 July 2020

JEL classification: J31,
J33, M12, M41

Keywords: personnel
security, wages, threat
and risk, law enforcement
agencies, employee
engagement, incentive
payment

Abstract

Subject. This article analyses the priorities of the management and use of staff and labor at different levels of socio-economic systems.

Objectives. The article aims to develop and justify the importance of measures to improve insider threat management and mitigate personnel risks.

Methods. For the study, we used the methods of analysis and synthesis, comparison, generalization, abstraction, and the expert evaluation, point rating, tabular, and graphical techniques.

Results. The article defines the role and formulates the concept of personnel security for the internal affairs authorities in the economic security system of the organization. It also identifies specific threats and risks associated with employment relations and factors that reduce motivation of personnel. The article presents an original method of calculating incentive payments through the use of a points system, and working documents to minimize risks and threats.

Conclusions. The proposed measures to improve human resources security will help the internal affairs authorities make optimal organizational and management decisions in order to improve personnel security, and have a beneficial impact on the economic condition of the institution as a whole.

© Publishing house FINANCE and CREDIT, 2020

Please cite this article as: Glushchenko A.V., Kucherova E.P., Yukina A. Yu. An Analysis of the Labor and Wages of the Internal Affairs Bodies in the Context of Personnel Security. *International Accounting*, 2020, vol. 23, iss. 7, pp. 755–776.
<https://doi.org/10.24891/ia.23.7.755>

References

1. Kroklicheva G.E., Arkhipov E.L., Vinogradova M.A., Detochka D.E. [Personnel security in system of economic safety]. *Internet-zhurnal Naukovedenie*, 2016, vol. 8, no. 3. (In Russ.) URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovaya-bezopasnost-v-sisteme-ekonomicheskoy-bezopasnosti>
2. Altukhova A.P., Belkin A.V., Bukhantsev Yu.A. et al. *Rasshirenie informatsionnykh vozmozhnostei sovremennoi sistemy bukhgalterskogo ucheta i otchetnosti: kollektivnaya monografiya* [Expanding the information capabilities of the modern accounting and reporting system: a collective monograph]. Volgograd, Volgograd State University Publ., 2013, 318 p.
3. Alaverdov A.R. *Problemy obespecheniya kadrovoi bezopasnosti rossiiskikh vuzov* [Issues of ensuring the personnel security of Russian universities]. Moscow, Synergy University Publ., 2019, 368 p.
4. Varlamova V.V. [Information-accounting and ensuring economic security of business entities]. *Internet-zhurnal Naukovedenie*, 2012, no. 4, p. 144. (In Russ.) URL: <https://naukovedenie.ru/PDF/4ergsu412.pdf>
5. Dorofeev K.N., Garaeva E.V. [Personnel security in the firm's economic assessment system]. *Molodoi uchenyi = Young Scientist*, 2013, no. 6, pp. 327–331. URL: <https://moluch.ru/archive/53/7076/> (In Russ.)
6. Dzhabrailov M.A. [Personnel security of the organization as object of management]. *Sotsial'no-ekonomicheskie yavleniya i protsessy = Social-Economic Phenomena and Processes*, 2015, vol. 10, no. 4, pp. 36–40. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovaya-bezopasnost-organizatsii-kak-obekt-upravleniya> (In Russ.)
7. Mindeli L.E., Pipiya L.K., Chistyakova V.E. *Voprosy obespecheniya intellektual'no-kadrovoi bezopasnosti Rossii: monografiya* [Issues of ensuring the intellectual and personnel security of Russia: a monograph]. Moscow, Institute for Study of Science of RAS Publ., 2018, 84 p.
8. Romanova Yu.A. [Analysis and evaluation of personnel component of economic security of the enterprise]. *Ekonomicheskii zhurnal*, 2019, no. 4, pp. 40–50. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-i-otsenka-kadrovoy-sostavlyayushey-ekonomicheskoy-bezopasnosti-predpriyatiya> (In Russ.)
9. Safonov P.A. [Personnel security in the system of competitive advantages and disadvantages of a present-day organization]. *Molodoi uchenyi = Young Scientist*, 2017, no. 13, pp. 364–367. URL: <https://moluch.ru/archive/147/41288/> (In Russ.)

10. Chuvilin S.A. [Personnel reliability as a safety factor in today's Russian market]. *Izvestiya Saratovskogo universiteta. Novaya seriya. Seriya: Sotsiologiya. Politologiya = Izvestiya of Saratov University. New Series. Series: Sociology. Politology*, 2013, vol. 13, no. 1, pp. 56–58.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nadezhnost-personala-kak-odin-iz-faktorov-bezopasnosti-v-usloviyah-sovremennogo-rossiyskogo-rynka> (In Russ.)
11. Khoreev A.I., Gorkovenko E.V., Platonova I.V. [Organization's personnel security management]. *Aktual'nye problemy gumanitarnykh i estestvennykh nauk*, 2014, no. 11-1, pp. 181–184. URL: <https://publikacia.net/archive/2014/11/1/49> (In Russ.)
12. Glushchenko A.V., Kucherova E.P., Varlamova M.V. [Assessment of the level of threats to personnel security of the Russian internal authorities on the basis of an indicative approach]. *Vestnik akademii znanii = Bulletin of the Academy of Knowledge*, 2018, no. 4, pp. 87–99. (In Russ.)
13. Kozmenkova S.V., Sharapova N.A. [Features of accounting for staff payments in the public establishment: Part 1]. *Bukhgalterskii uchet v byudzhetykh i nekommercheskikh organizatsiyakh = Accounting in Budgetary and Non-Profit Organizations*, 2017, no. 19, pp. 2–12.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-ucheta-raschetov-s-personalom-po-oplate-truda-v-kazennom-uchrezhdenii> (In Russ.)
14. Kozmenkova S.V., Sharapova N.A. [Features of accounting for staff payments in the public establishment: Part 2]. *Bukhgalterskii uchet v byudzhetykh i nekommercheskikh organizatsiyakh = Accounting in Budgetary and Non-Profit Organizations*, 2017, no. 20, pp. 9–20.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-ucheta-raschetov-s-personalom-po-oplate-truda-v-kazennom-uchrezhdenii-okonchanie> (In Russ.)
15. Glushchenko A.V. [Quality information improvement on the basis of internal accounting standardization procedures in holding type integrated formations]. *Vestnik Volgogradskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya 3: Ekonomika. Ekologiya = Science Journal of Volgograd State University. Global Economic System*, 2010, vol. 3, no. 1, pp. 136–144.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/povyshenie-kachestva-informatsii-na-osnove-vnutrenney-standartizatsii-uchetnogo-protssesa-integrirovannyh-formirovaniy-holdingovogo> (In Russ.)
16. Glushchenko A.V., Slepova A.P. [Loan, credit and subsidy: a categorical analysis]. *Finansy i kredit = Finance and Credit*, 2003, no. 14, pp. 18–21.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zaem-kredit-i-ssuda-kategorialnyy-analiz> (In Russ.)

Conflict-of-interest notification

We, the authors of this article, bindingly and explicitly declare of the partial and total lack of actual or potential conflict of interest with any other third party whatsoever, which may arise as a result of the publication of this article. This statement relates to the study, data collection and interpretation, writing and preparation of the article, and the decision to submit the manuscript for publication.