

СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ И МЕНЕДЖМЕНТА

Г.Г. Панченко, адъюнкт кафедры теории и социологии управления органами внутренних дел Академии управления МВД России*

“ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ” КАК СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ПОНЯТИЕ И ЕГО РОЛЬ В ВЫРАБОТКЕ СОЦИАЛЬНЫХ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ К РУКОВОДИТЕЛЮ ОРГАНА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ (РЕЗУЛЬТАТЫ ОПРОСА ЭКСПЕРТОВ)

G.G. Panchenko

“INSTITUTIONAL CONDITIONS” AS A SOCIOLOGICAL CONCEPT AND ITS ROLE IN THE DEVELOPMENT OF SOCIAL AND PROFESSIONAL REQUIREMENTS OF THE HEAD OF THE INTERNAL AFFAIRS (THE RESULTS OF THE SURVEY OF EXPERTS)

В статье количественно оценивается относительная значимость социальных, общих и специальных профессиональных требований к личности руководителя органа внутренних дел; требования рассматриваются как эмпирический аналог институциональных условий его служебной деятельности, надежность оценок — как степень единства экспертов. Методика определения оценок значимостей и надежность таких оценок основаны на применении методов статистического анализа. Так, оценка значимости определяется как обычное среднеарифметическое значение, надежность которого, однако, в качестве основного результата данного опроса экспертов далеко не очевидна: сами по себе большие величины значимости могут оказаться весьма ненадежными. В этом случае может быть утрачена целесообразность получения оценки личности руководителя и его деятельности, поскольку низкая надежность значимостей означает утрату гарантий доверия к личности руководителя. Математическим инструментом оценки надежности может стать показатель разброса экспертных данных — дисперсия мнений экспертов, выраженных в количественном выражении, что позволяет осуществлять сравнение полученных значимостей, расставляя их в соответствии с приоритетами. Для повышения надежности оценки среднего арифметического предварительно была произведена процедура цензурирования выборочных экспертных значений — предварительное их упорядочение по возрастанию (построение вариационного ряда) с последующим отсечением в равных

* Панченко Геннадий Геннадьевич, e-mail: Mictcr78@mail.ru

количествах (по 10% от объема выборки) крайних членов ряда, на основе чего и осуществляется окончательный расчет среднего арифметического. Повышение надежности при этом достигается за счет исключения из собранных экспертных данных тех, которые потенциально могли бы оказаться следствием чрезмерной увлеченности или чрезмерной осторожности отдельных экспертов.

Ключевые слова: органы внутренних дел, руководитель, служебная деятельность, социально-профессиональные требования, институциональные условия, относительная количественная оценка значимости, оценка степени единства мнений экспертов.

The article quantified the relative importance of social, general and specific professional requirements for the individual head of the internal affairs; requirements are considered as an empirical analogue of the institutional conditions for its performance, reliability estimates as the degree of unity experts. Methods of determining the evaluation of the significance and reliability of these estimates are based on the use of statistical analysis techniques. Thus, the assessment of the value is defined as the arithmetic mean of the ordinary, the reliability of which, however, as the main result of the survey of experts is far from obvious: big themselves magnitude of significance, however, may prove to be very unreliable values. In view of the foregoing, in this case it can be lost very feasibility of obtaining the individual assessment of the head as well as his activities as unreliable foundation as low reliability significances means a loss of confidence in the guarantees of the individual manager. The mathematical tool for evaluating the reliability indicator here is the spread of expert data — the dispersion of experts' opinions expressed in quantitative terms, which allows comparison of significances, placing them on the priorities. To improve the reliability assessment of the arithmetic mean pre-treatment censoring sample expert values has been made — prior their ordering ascending (construction of an ordered series), followed by cutting off in equal amounts (10% of the sample size), the extreme members of the series, on what basis and carried out the final calculation the arithmetic mean. Increased reliability is achieved at the same time due to exclusion from the collection of expert data of those who could potentially be the result of being obsessed with excessive caution or individual experts.

Keywords: law-enforcement bodies, head, performance management, socio-professional requirements, institutional conditions, the relative importance of quantitative evaluation, assessment of the degree of consensus of experts.

Повышение эффективности управленческой деятельности в полиции и в органах внутренних дел в целом — важнейшая задача, которая требует максимальной мобилизации всех видов ресурсов (сил, средств, времени) с учетом динамически развивающейся ситуации в общественной среде. На это полицию и ее руководителей нацеливает, прежде всего, Федеральный Закон “О полиции”¹,

¹ Федеральный закон Российской Федерации от 07.02.2011 № 3-ФЗ “О полиции” // Собрание законодательства РФ. 2011.14.02. № 7. Ст. 900.

а также иные законы и подзаконные нормативные акты. Для решения этой глобальной задачи следует привлекать не только традиционные, апробированные и опробованные подходы, но и достаточно новые подходы, которые уже нашли свое место в иных сферах жизни общества, в частности в экономической. Один из таких подходов основывается на родственных понятиях “институциональные условия” и “институциональная среда”. С учетом данного подхода был проведен опрос экспертов по проблеме формирования требований к руководителю полиции, обеспечивающих его эффективную деятельность на своем посту.

Сегодня под *институциональной средой* вслед за Л. Девисом, Д. Нортом², О. Уильямсоном³ и другими авторами, развивающими эту концепцию⁴, принято понимать совокупность основных социальных, юридических и политических правил, которые формируют, прежде всего, сам базис экономики (производство, обмен и распределение), а затем определяют рамки, стереотипы поведения человека, действующего в этой сфере в качестве лица, принимающего решения и ориентированного в связи с этим на достижение экономической эффективности. Институциональная среда в структурном отношении образуется совокупностью отдельных (хотя зачастую и взаимосвязанных) *институциональных условий* (факторов) и может, по сути, трактоваться в виде правил игры, определяющих контекст, в котором и осуществляется соответствующая деятельность.

Автору статьи представляется, что такой подход, оказавшийся весьма плодотворным для экономической сферы, не должен ограничиваться исключительно экономикой, замыкаться на ней. Сфера социологии, как нам представляется, также является очевидным и важнейшим “полигоном” деятельности, подразумевающей стремление к эффективности, но понимаемой, разумеется, уже в социологическом ключе. В некоторых социальных сферах наблюдается обращение к проблематике институциональных условий⁵, но подобное словосочетание в качестве устоявшегося понятия сегодня в социологии не используется.

² Davis L., North D. Institutional change and American economic growth. Cambridge, 1971. P. 6.

³ Уильямсон О.И. Экономические институты капитализма. Фирмы, рынки, “отношенческая” контракция / Науч. ред. и вступ. статья В.С. Катъкало. СПб., 1996.

⁴ Фуруботн Э.Г., Рихтер Р. Институты и экономическая теория: достижения новой институциональной экономической теории. СПб., 2005; Институциональная экономика: новая институциональная экономическая теория: Уч. / Под общ. ред. А.А. Аузана. М., 2006.

⁵ Осипов А.М., Иванов В.А. Институциональные функции — “пороговая” проблема современной социологии образования // Социологические исследования. 2016. № 1. С. 117–124.

Обращение к рассматриваемому подходу при решении социологической проблемы эффективного руководства персоналом позволяет с несколько иной точки зрения взглянуть на достаточно традиционные проблемы, четче их прояснить и трактовать соответствующим образом⁶. Одной из таких традиционных проблем является проблема деятельности руководителя как в целом, так и в сфере решения более частной проблемы выявления и уточнения меняющихся во времени требований и к деятельности руководителя, и к его личности (в той мере, в какой она обуславливает эту деятельность). Институциональной средой в этом случае и в этом понимании выступают *права и обязанности* руководителя в сфере его деятельности. Однако помимо юридически очерченных границ и возможностей руководителя его деятельность определяется и организационными особенностями его работы, что находит отражение в неких правах и обязанностях, которые не всегда “писаны на бумаге”, но которые вытекают из организационной деятельности, ориентированной на наивысшую эффективность. Здесь ограничения будут обусловлены взаимодействиями с сослуживцами — начальством, коллегами, подчиненными. Каждая из названных категорий сослуживцев будет обладать своими ожиданиями в отношении рассматриваемого руководителя, что должно, в конечном счете, определить и многостороннюю социальную установку руководителя при осуществлении своей служебной деятельности.

Переходя непосредственно к рассмотрению мнений опрошенных экспертов в отношении работы руководителя с персоналом и связанных с этим вопросов, хотелось бы подчеркнуть пограничную сущность данной области исследования для прикладной социологии, с одной стороны, и прикладной психологии — с другой. К числу важнейших проблем относятся соответствие личности кандидата на должность сфере деятельности и конкретной должности, и, наоборот, соответствие сферы деятельности и должности личности ее запросам. Здесь представлен социологический подход к формированию институциональных условий служебной деятельности руководителя органа внутренних дел регионального и районного уровней, выраженных в виде соответствующих требований, определяемых в своей основе документами нормативного и рекомендательного характера. Что касается изучения встречных требований, определяющих степень удовлетворенности полицейской службой (включая и деятельность руководителей полиции),

⁶ Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М., 2000.

то формулирование таких требований и методика их количественного оценивания были представлены в исследовании В.А. Ребрия и Т.А. Бондаренко⁷.

Общая характеристика проведенного опроса

В ходе проведенного опроса выявлены и проанализированы мнения экспертов по проблеме количественного оценивания значимости требований социально-профессионального характера, которые надлежит предъявлять к личности руководителя органа внутренних дел (ОВД)⁸ как факторов, влияющих на формирование институциональных условий его служебной деятельности. Приводимые требования, сами по себе еще не образующие институты, служат, тем не менее, той основой, на которой уже и формируются институциональные условия. Поскольку между требованиями общества (понимаемого в широком и узком смысле слова) к руководителю и институциональными условиями существует тесная взаимозависимость, становится возможным на эмпирическом уровне рассматривать требования как эмпирические индикаторы соответствующих институциональных условий, относящихся к уровню теоретическому. Будучи сформированы, т.е. обретя вполне определенную форму, закрепленную в соответствующих нормативно-правовых и рекомендационных документах, институциональные условия непосредственно оказывают нормативно-правовое и организационное регулятивное воздействие на деятельность руководителя ОВД, понимаемую достаточно широко, в том числе и как выходящую за пределы выполнения собственно служебных обязанностей.

Требования социально-профессионального характера, имеющиеся в анкете в количестве тринадцати единиц, образуют систему, поскольку в своей совокупности достаточно разносторонне и полно представляют аспекты социальной реальности, имеющие непосредственное отношение к деятельности руководителя. Кроме того, как будет показано ниже, каждое из указанных требований весьма значимо в глазах экспертов в качестве условия успешной (с точки зрения интересов общества) служебной деятельности. Что касается иных требований, не представленных в анкете, но пред-

⁷ Ребрий В.А. Бондаренко Т.А. Престиж полиции и удовлетворенность полицейского службой: методика оценки и пути их повышения // Труды Академии управления МВД России. 2012. № 3 (23). С. 85–90.

⁸ Гладилин А.П. Профессиональная культура руководителя органа внутренних дел: социально-философский анализ. Дисс. ... докт. философ. наук: 09.00.10. М., 2000.

лагавшихся в ходе опроса отдельными экспертами в качестве дополнительных, то их значимости оказались малы в виду единичности таких высказываний и отсутствия сходных с ними требований. В результате экспертами были даны индивидуальные оценки значимости каждого требования системы, на основе их совокупности и определялись итоговые относительные количественные значения, сумма которых после нормировки равняется 100%.

Особенности анкеты эксперта

Разработанная автором анкета для экспертов содержит подлежащие оценке требования, которые представлены в итоговой таблице (см. табл.). В анкете требования сознательно размещены в неупорядоченном, как бы случайном виде. (В таблице требования расположены в ином, нежели в анкете, порядке.) При разработке анкеты на стадии пилотажа уточнялся количественный и качественный состав представленных в ней требований, а также их формулировки. Эксперты последовательно рассматривали в качестве требований ряд областей социальной реальности, содержащихся в анкете и имеющих прямое или косвенное, опосредованное отношение к собственно профессиональной (служебной) деятельности руководителя ОВД (но предположительно важные в качестве требований к личности такого руководителя). В целях конкретизации каждого требования наряду с обобщенным его определением в виде одного-двух слов предлагается и развернутое определение. Следует особо отметить, что изначально предполагалось, что ни одно из окончательно сформулированных группой экспертов требований не должно носить категорического, “жесткого”, бескомпромиссного по отношению к конкретному руководителю характера. Их “мягкость”, “гибкость” заключается в том, что пониженное (по сравнению с “нормативным” уровнем, определенным экспертами) соответствие руководителя одному из требований может в определенной, но не безграничной мере компенсироваться повышенным соответствием другому. Таким образом, искомыми в опросе были именно *средние* значимости в качестве гибких, ориентировочных количественных нормативов значимости требований, относящихся не только к собственно служебной деятельности, но и к должностному положению в целом (статусу), включая и внеслужебное поведение, положение в местном сообществе. Именно такого рода систему требований предъявляют эксперты к указанным руководителям.

Индивидуальные количественные оценки каждой оцениваемой значимости у отдельных экспертов могли варьироваться от 0 до

100 баллов. (Иными словами, максимальные 100 баллов, присужденные экспертом той или иной значимости соответствующего требования, означают, что он предельно высоко оценивает соответствие руководителя этому требованию, а 0 баллов, напротив, говорит об уверенности данного эксперта в абсолютной ненужности выполнения такого требования.) Достоинством подобного рода методики оценивания является то, что для эксперта балльные оценки, относящиеся к разным требованиям, никоим образом формально не связаны друг с другом. Это позволяет эксперту давать оценки значимости без оглядки на свои же собственные оценки значимости в отношении значимостей других требований и без попыток их взаимно обусловить.

Методика обработки статистических данных, собранных при опросе

Для каждого отдельного требования данные опроса в баллах предварительно ранжируются по возрастанию, т.е. выстраиваются в *вариационный ряд*. Затем осуществляется *цензурирование* такого ряда (представляющего собой дискретное эмпирическое статистическое распределение), в ходе которого отсекаются в равных количествах крайние члены ряда, так называемые “хвосты” распределения (левый и правый “фланги”). Эта процедура настоятельно рекомендуется специалистами в области математической статистики⁹ при вычислении среднего арифметического в качестве меры обеспечения *надежности* получаемой количественной оценки. Надежность достигается за счет того, что от исходного статистического распределения индивидуальных экспертных оценок происходит отсечение тех из них, которые вызывают обоснованные сомнения в виду того, что они либо слишком велики, либо, напротив, слишком малы. Появление таких резко выпадающих из общей массы значений эмпирического распределения, как правило, является следствием чрезмерной увлеченности или, напротив, чрезмерной осторожности отдельных экспертов, а то и банальной ошибки при записи данных. Эффект обеспечения надежности объясняется тем, что в силу особенностей расчета среднего арифметического на основе цензурированного ряда, значение такого среднего приближается к значению среднего уже другого вида, это *медиана*, середина ранжированного ряда (центр распределения), которая, как доказывается в математической статистике, является наиболее надежным видом средних величин.

⁹ *Тюрин Ю.Н., Макаров А.А.* Статистический анализ данных на компьютере. М., 1998.

При цензурировании в каждом распределении, относящемся к определенному требованию, отсекается примерно 20% от всех имеющихся значений — 10% наименьших и 10% наибольших. В нашем случае экспертов было 210, в каждом исходном распределении отсекаемая доля составляла 48 значений (24 наименьших и 24 наибольших), т.е. 22,86% от всего распределения — по 11,43% с каждого его края.

Расчет среднего арифметического балльного значения уже на основе цензурированного распределения завершает обработку текущего требования (институционального условия) и позволяет перейти к обработке следующего. Таким образом, в баллах определяются средние арифметические оценки значимостей каждого из требований, после чего они сводятся вместе, и на основе полученного набора таких оценок производится их *нормировка* путем пересчета балльных оценок (от 0 до 100 баллов) в итоговые процентные оценки, сумма которых по всем требованиям равнялась бы 100%. (Для нормирования значимостей требований каждая балльная оценка делится на сумму всех балльных оценок и затем умножается на 100%.)

По сути, процедура усреднения индивидуальных экспертных значений конкретного требования (неважно, до нормирования или после него) — это обобщение мнений отдельных экспертов относительно значимостей требований. Такие мнения в одних случаях будут сходны, а в других, напротив, обнаружат большой разброс, неоднородность. Усредненное значение как результат действий группы экспертов по его нахождению не позволяет судить, какова при этом была степень единства группы, лишь степень единства позволяет судить о степени надежности результата. Однако судить об этом можно, обратившись к совокупности исходных данных — индивидуальным оценкам, а также к основанному на них одному из существующих статистических показателей разброса (рассеяния) таких оценок. Наиболее предпочтительным (с точки зрения математической статистики) таким показателем является *среднеквадратичное отклонение*, оценивающее разброс индивидуальных балльных оценок совокупности как суммарное их отклонение от среднего значения. На основе эмпирических выборочных данных цензурированного распределения балльных оценок рассчитывалась *несмещенная* оценка среднеквадратичного отклонения (σ_{n-1}). Количественная (в баллах) характеристика разброса оценок значимости для каждого требования (институционального условия) в отдельности представлена значением именно этого показателя разброса (табл.). Чтобы сопоставить между собой степень разброса (неоднородности) индивидуальных оценок зна-

чимостей рассматриваемых требований (а, следовательно, и относительной надежности итоговой значимости), в таблице приводятся и относительные показатели разброса этих оценок в виде отношения значения показателя разброса мнений (ПРМ) для текущего (k-ого) требования к минимальному такому значению (оба — в баллах): $\sigma_{n-1}^k / \sigma_{n-1}^{\min}$.

Описание выборки (характеристика состава экспертной группы)

Для участия в опросе в качестве экспертов были привлечены 210 руководителей ОВД, представлявших разные регионы России и разные уровни управления. В большинстве своем опрошенные были магистрантами и адъюнктами Академии управления МВД России (где получают второе высшее образование), имеющими значительный общий стаж службы в органах внутренних дел, а также стаж в качестве руководителей не менее 10 лет. Кроме того, к опросу были привлечены руководители ОВД регионального и районного уровня, также имеющие достаточный стаж на руководящих должностях. Будучи руководителями, все респонденты тем не менее обладают и достаточным опытом в качестве подчиненных, поэтому как эксперты имеют полное и ясное представление, чего ждут от руководителя и начальники, и коллеги, и подчиненные. В виду разнообразия “географии” респондентов и уровней управления их как руководителей, выборочная совокупность респондентов в данном опросе может считаться репрезентативной по отношению к генеральной — общей массе руководителей.

Количественные результаты проведенного опроса представлены в таблице (см. табл.) в виде абсолютных (балльных) и относительных (процентных) данных.

Описание результатов проведенного опроса

Респондентам были представлены на рассмотрение тринадцать институциональных условий, выступающих в анкете как система требований к личности руководителя полиции и органов внутренних дел в целом. При том что респондентам была предоставлена возможность указать и свой собственный, дополнительный вариант подобного рода требований, в анкете отсутствующий, такие добавления и близкие к ним по смыслу были единичны (например, “Творческий потенциал”, “Экология” и иные), а потому иные, дополнительные варианты далее не рассматриваются.

В соответствии с описанной выше методикой совокупность исходных данных (индивидуальных экспертных оценок), мнения

210 экспертов, ранжируются по возрастанию в отношении каждого из 13 требований (институциональных условий), цензируются, после чего их становится не 210, а 162. В итоге, исходные данные — оценки экспертов — оказались представлены матрицей (таблицей чисел) со 162 строками и 13 столбцами.

После этого было проведено усреднение индивидуальных балльных оценок по каждому требованию (институциональному условию), результаты которого приведены в табл.

На основе проведенного анализа мнений экспертов по вопросам требований к руководителю органа внутренних дел как институциональным условиям и оценки их значимости в этом качестве, представленного в таблице, можно сделать следующие *выводы*:

1. Социально-профессиональные требования к руководителю ОВД как эмпирические индикаторы институциональных условий, представленные в анкете для эксперта, образуют систему и показывают достаточно высокую (хотя и не в равной мере) значимость (от 9 до 5%).

2. Представленная система требований к руководителю ОВД достаточно полная, доказательством чему служит то, что предложения по дополнению иными требованиями (сходными по смыслу, но не обязательно по формулировкам) были единичны, а потому статистически незначимы.

3. Значимости социально-профессиональных требований к руководителю ОВД по своей величине сопоставимы между собой: при средней значимости требования, равной 1/13, т.е. около 8%, конкретные значимости варьируются от 5 до 10%, иными словами максимальная значимость лишь вдвое превосходит значимость минимальную.

4. В соответствии с их значимостями 13 требований образовали структуру из шести уровней — в соответствии с примерным равенством их значимостей; такое структурирование делает анализ системы требований более простым и ясным для непосредственного понимания. Рассмотрение системы по мере снижения уровня значимости позволяет начинать с наиболее значимого требования, тем самым очерчивая систему в первом приближении, и продолжить, переходя к уровням со все меньшей значимостью, пока имеется необходимость в более точном описании объекта, каковым является система требований к руководителю ОВД.

5. Наиболее значимым требованием к руководителю ОВД эксперты посчитали требование, относящееся к узкопрофессиональной области, а именно, знания, умения и навыки, необходимые для занимаемой должности, компетентность в ходе контактов со служеб-

Требования к руководителю (институциональные условия), представленные с учетом оценок их значимости

<p>Оценка значимости требования — 10% Ранг требования по оценке значимости — 1</p>	<p>Узкопрофессиональная область: Знания, умения и навыки, необходимые для занимаемой должности, компетентность в ходе контактов со служебным окружением (специальные профессиональные знания, в том числе нормативно-правовая база и организационные основы и т.п.) Сравнительный показатель разброса мнений экспертов (ПРМ): $\sigma_{n-1}^1 = \sigma_{n-1}^{\min}$</p>	<p>Оценка значимости требования — 9% Ранг требования по оценке значимости — 3 (средний от 2, 3 и 4)</p>	<p>Социально-психологическая область: Знания, умения и навыки общения с людьми любого ранга (но в соответствии с ним), терпимость, умение слушать и убеждать людей, понимать их внутренний мир, и т.п. ПРМ: $\sigma_{n-1}^4 = \sigma_{n-1}^{\min}$</p>	<p>Отношения с подчиненными: Знания, умения и навыки в построении уважительных отношений с подчиненными, без унижения их, но с требовательностью и сохранением дистанции на службе ПРМ: $\sigma_{n-1}^7 = 1,1 \sigma_{n-1}^{\min}$</p>	<p>Семейная область: Семейные ценности, воплощаемые в личной жизни (супружество, отцовство-материнство, отношения к своим родителям), гармония в сочетании семьи и службы ПРМ: $\sigma_{n-1}^1 = 1,8 \sigma_{n-1}^{\min}$</p>	<p>Оценка значимости требования — 8% Ранг требования по оценке значимости — 6,5 (средний от 5, 6, 7 и 8)</p>	<p>Общепрофессиональная область: Знания, умения и навыки, присущие профессии как широко-информационный технолог, психолог, и т.п.), контакты с такими коллегами на профессиональных форумах (конференции, выставки, иной вид обмена опытом и т.п.) ПРМ: $\sigma_{n-1}^2 = 1,3 \sigma_{n-1}^{\min}$</p>	<p>Отношения с начальством: Знания, умения и навыки в построении уважительных отношений с непосредственным начальником и иным руководством, не унижающих рассматриваемого руководителя, умение защитить себя и своих подчиненных перед начальником, и т.п. ПРМ: $\sigma_{n-1}^6 = 1,5 \sigma_{n-1}^{\min}$</p>	<p>Отношения с равными по должности: Знания, умения и навыки в ситуации, когда коммуникация способствует созданию атмосферы сотрудничества, но без перехода в панибратство при решении общих служебных вопросов ПРМ: $\sigma_{n-1}^8 = 1,4 \sigma_{n-1}^{\min}$</p>	<p>Моральная и духовная область: Принципы как жизненные ориентиры, верность религиозным принципам для верующего, общечеловеческие ценности, и т.п. ПРМ: $\sigma_{n-1}^{12} = 1,2 \sigma_{n-1}^{\min}$</p>
---	---	--	---	---	--	---	---	---	--	--

<p>Оценка значимости требования — 7% Ранг требования по оценке значимости — 9</p>		
<p>Спортивная область: Общая физическая подготовка, здоровый образ жизни, волевые качества, требуемые в спорте, спортивная квалификация (разряды) ПРМ: $\sigma_{n-1}^9 = 1,5 \sigma_{n-1}^{\min}$</p>		
<p>Оценка значимости требования — 6% Ранг требования по оценке значимости — 11 (средний от 10, 11 и 12)</p>		
<p>Рыночная область: Ориентация в рыночных реалиях (организация и участие в тендерах, предоставлении платных услуг как дополнительных, оснащение оборудованием, ремонт оборудования и помещений, справедливое и прозрачное, понятное всем распределение фонда зарплаты между сотрудниками и т.п.) ПРМ: $\sigma_{n-1}^3 = 1,1 \sigma_{n-1}^{\min}$</p>	<p>Область досуга: Наличие устойчивого круга приятелей и друзей, с которыми связывают годы юности, совместные интересы в сфере досуга, отдыха в отпуске и т.п. (рыбалка, охота, автотуризм, спорт, нумизматика, садоводство и т.п.) ПРМ: $\sigma_{n-1}^5 = 1,5 \sigma_{n-1}^{\min}$</p>	<p>Бытовая область: Знания, умения и навыки, проявляющиеся в повседневной жизни — на работе, дома, в общественных местах (оказание неотложной помощи, умение “вбить гвоздь”, пользование бытовой техникой и т.п.) ПРМ: $\sigma_{n-1}^{10} = 1,5 \sigma_{n-1}^{\min}$</p>
<p>Оценка значимости требования — 5% Ранг требования по оценке значимости — 13</p>		
<p>Статус в обществе: Участие как статусного лица в общественной, культурно-просветительной, спортивно-оздоровительной направленности и т.п. ПРМ: $\sigma_{n-1}^{13} = 1,6 \sigma_{n-1}^{\min}$</p>		

ным окружением (специальные профессиональные знания, в том числе нормативно-правовая база и организационные основы и т.п.).

6. Приведенное выше требование характеризуется и наибольшим единством мнений экспертов в отношении значимости, а потому и наибольшей надежностью значимости как искомого результата.

7. Следующими в порядке убывания значимости выступили требования, относящиеся к таким областям социальной реальности, как социально-психологическая, отношения с подчиненными и семейная. Притом что значимость, совпадающая у названных требований, высока, степень единства мнений экспертов при ее определении у них различна: наивысшая степень единства свойственна двум первым из приведенных требований, в отношении значимости семейной области мнения экспертов основательно разошлись — больше, чем для всех иных требований.

8. Образующие систему социально-профессиональные требования к руководителю ОВД (институциональных условий его служебной деятельности) получили измерения в виде их значимостей для такой деятельности, как своего рода “прейскурант” качеств при оценивании адекватности кандидата на указанную должностную категорию. По мере решения вопроса количественной оценки имеющихся у кандидата личностных и профессиональных качеств, требуемых для нахождения на должности руководителя ОВД соответствующего уровня и рассмотренных выше, практический специалист в области работы с персоналом получает возможность логически завершить решение общей проблемы — адекватности персонала кругу решаемых служебных задач. Рассматривая выявленные личностные и профессиональные качества кандидата в роли своеобразного требуемого “товара”, а в роли “цен” — полученные здесь значимости таких требований, специалист по персоналу получает в свое распоряжение простой и понятный по смыслу инструмент оценки приемлемости кандидата на должность, причем не взамен, а в дополнение к уже имеющимся в его арсенале средствам работы.

9. Обращение в социологическом исследовании к подходу, основанному на рассмотрении “институциональных условий” как частных составляющих “институциональной среды” — понятие, до того применяемое главным образом в изучении экономической сферы, может оказаться достаточно плодотворным, что нашло свое отражение и в данном случае.

10. Институциональными условиями по отношению к труду руководителя выступают не только юридические понятия прав и обязанностей, но и социальные (должностные), вытекающие из ожиданий

социального служебного окружения (всех уровней) руководителя, определяющих в конечном счете социальную установку рассматриваемого руководителя, имеющую многосторонний характер.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Аджиенко В.Л., Соболев А.В. Институциональные предпосылки формирования и факторы успеха региональных фармацевтических кластеров (на примере Волгоградской области) // Вестн. Волгоградск. гос. ун-та. Сер. 3. Экономика. Экология. 2012. № 1.

Андреев Н.А., Коробов В.Б. Стратегическое мышление в управлении правоохранительной сферой: Уч. пособ. М., 2013.

Андреев Э.П. Измерение как средство познания // Вопросы философии. 1982. № 9. С. 87–94.

Артемов В.М. Социально-культурные ориентации правоохранительных органов в современном российском обществе // Социологические исследования. 2000. № 1.

Аузан А.А. Институциональная экономика: новая институциональная экономическая теория: Уч. / Под общ. ред. А.А. Аузана. М., 2006.

Бушуев А.М., Гладиллин А.П., Чернышова Л.В. Руководитель органа внутренних дел как социально-профессиональный тип: сравнительный анализ, коррекция имиджа и профессиональной культуры. Монография. М., 2011.

Гладиллин А.П. Профессиональная культура руководителя органа внутренних дел: социально-философский анализ. Дисс. ... докт. философ. наук: 09.00.10. М., 2000.

Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Прикладная социология: методология и методы. М., 2009.

Гусев С.Н. Институциональная модернизация отечественного народного хозяйства: факторы сдерживания и актуальные задачи экономической политики // Проблемы современной экономики. 2013. № 4 (48).

Дмитриев А.В., Понеделков А.В. Эффективные технологии в системе государственного и муниципального управления // Социологические исследования. 1999. № 9.

Заславская Т.И., Рывкина Р.В. Экономическая социология: исторические предпосылки и объект изучения // Экономическая социология и перестройка. М., 1989.

Иода Ю.В. Институциональные условия и факторы модернизации российской экономики // Вестн. междунардн. ин-та экономики и права. 2013. Вып. 1 (10).

Кожевина О.В., Сиротенко М.В. Институциональные факторы пространственной организации экономики на муниципальном уровне // Известия Алтайск. гос. ун-та. 2014. Т. 1. Вып. 2 (82).

Колодкин Л.М. Психология государственной службы // Энциклопедия юридической психологии. М., 2003.

Кузьмина Л.А. Влияние институциональных факторов на экономический рост // Фундаментальные исследования. 2005. Вып. 10.

Лебедева И.П. Мягкие модели как форма математизации социологического знания // Социологические исследования. 2015. № 1. С. 79–84.

Михайлова Т.А. Институциональные экстерналии как факторы институциональных изменений // Вестн. Кемеровск. гос. ун-та. 2013. Т. 1. Вып. 2 (54).

Осинов Г.В. Основные направления применения математических методов в конкретных социальных исследованиях // Социологические исследования. 1976. № 3. С. 131–140.

Осинов А.М., Иванова В.А. Институциональные функции — “пороговая” проблема современной социологии образования // Социологические исследования. 2016. № 1. С. 117–124.

Ребрый В.А., Бондаренко Т.А. Престиж полиции и удовлетворенность полицейского службой: методика оценки и пути их повышения // Труды Академии управления МВД России. 2012. № 3 (23). С. 85–90.

Ребрый В.А., Доница Е.Е., Васильев Д.В. Общая и правовая статистика. М., 2004.

Татарова Г.Г. Методология анализа данных в социологии (введение): Уч. для вузов. М., 1999.

Толстова Ю.Н. Измерение в социологии: Курс лекций. М., 1998.

Уильямсон О.И. Экономические институты капитализма. Фирмы, рынки, “отношенческая” контракция / Науч. ред. и вступ. ст. В.С. Каткало. СПб., 1996.

Федеральный закон Российской Федерации от 07.02.2011 № 3-ФЗ “О полиции” // Собрание законодательства РФ. 2011.14.02. № 7. Ст. 900.

Фуруботн Э.Г., Рухтер Р. Институты и экономическая теория: достижения новой институциональной экономической теории. СПб., 2005.

REFERENCES

Adzhienko V.L., Sobolev A.V. Institutsional’nye predposylki formirovaniya i faktory uspekha regional’nykh farmatsevticheskikh klasterov (na primere volgogradskoi oblasti) // Vestn. Volgogradsk. gos. un-ta. Ser. 3. Ekonomika. ekologiya vupusk. 2012. N 1.

Andreev E.P. Izmerenie kak sredstvo poznaniya // Voprosy filoso-fii. 1982. N 9. S. 87–94.

Andreev N.A., Korobov V.B. Strategicheskoe myshlenie v upravlenii pravookhranitel’noi sferoi: Uch. posob. M., 2013.

Artemov V.M. Sotsial’no-kul’turnye orientatsii pravookhranitel’nykh organov v sovremennom rossiiskom obshchestve // Sotsiologicheskie issledovaniya. 2000. N 1.

Auzan A.A. Institutsional’naya ekonomika: novaya institutsional’naya ekonomicheskaya teoriya: Uch. / Pod obshch. red. A.A. Auzana. M., 2006.

Bushuev A.M., Gladilin A.P., Chernyshova L.V. Rukovoditel’ organa vnutrennikh del kak sotsial’no-professional’nyi tip: sravnitel’nyi analiz, korrektsiya imidzha i professional’noi kul’tury. Monografiya. M., 2011.

Davis L., North D. Institutional Change and American Economic Growth. Cambridge, 1971.

Dmitriev A.V., Ponedelkov A.V. Effektivnye tekhnologii v sisteme gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniya // Sotsiologicheskie issledovaniya. 1999. N 9.

Federal'nyj zakon Rossijskoj Federacii ot 07.02.2011 N 3-FZ "O policii" // Sobranie zakonodatel'stva RF. 2011.14.02. N 7. St. 900.

Furubotn E.G., Rikhter R. Instituty i ekonomicheskaya teoriya: dostizheniya novoi institutsional'noi ekonomicheskoi teorii. SPb., 2005.

Gladilin A.P. Professional'naya kul'tura rukovoditelya organa vnutrennikh del: sotsial'no-filosofskii analiz. Diss. ... dokt. filosof. nauk: 09.00.10. M., 2000.

Gorshkov M.K., Sheregi F.E. Prikladnaya sotsiologiya: metodologiya i metody. M., 2009.

Gusev S.N. Instituttsional'naya modernizatsiya otechestvennogo narodnogo khozyaistva: faktory sderzhivaniya i aktual'nye zadachi ekonomicheskoi politiki // Problemy sovremennoi ekonomiki vypusk. 2013. N 4 (48).

Ioda Yu.V. Instituttsional'nye usloviya i faktory modernizatsii rossiiskoi ekonomiki // Vestn. mezhdunarodn. in-ta ekonomiki i prava. 2013. Vyp. 1 (10).

Kolodkin L.M. Psikhologiya gosudarstvennoi sluzhby // Entsiklopediya yuridicheskoi psikhologii. M., 2003.

Kozhevina O.V., Sirotenko M.V. Instituttsional'nye faktory prostranstvennoi organizatsii ekonomiki na munitsipal'nom urovne // Izvestiya Altaisk. gos. un-ta. 2014. T. 1. Vyp. 2 (82).

Kuz'mina L.A. Vliyanie institutsional'nykh faktorov na ekonomicheskii rost // Fundamental'nye issledovaniya. 2005. Vyp. 10.

Lebedeva I.P. Myagkie modeli kak forma matematizatsii sotsiologicheskogo znaniya // Sotsiologicheskie issledovaniya. 2015. N 1. S. 79–84.

Mikhailova T.A. Instituttsional'nye eksternalii kak faktory institutsional'nykh izmenenii // Vestn. Kemerovsk. gos. un-ta. 2013. T. 1. Vyp. 2 (54).

Osipov A.M., Ivanova V.A. Instituttsional'nye funktsii — "porogovaya" problema sovremennoi sotsiologii obrazovaniya // Sotsiologicheskie issledovaniya. 2016. N 1. S. 117–124.

Osipov G.V. Osnovnye napravleniya primeneniya matematicheskikh metodov v konkretnykh sotsial'nykh issledovaniyakh // Sotsiologicheskie issledovaniya. 1976. N 3. S. 131–140.

Rebrii V.A., Bondarenko T.A. Prestizh politzii i udovletvorennost' politseiskogo sluzhboi: metodika otsenki i puti ikh povysheniya // Trudy Akademii upravleniya MVD Rossii. 2012. N 3 (23). S. 85–90.

Rebrii V.A., Donika E.E., Vasil'ev D.V. Obshchaya i pravovaya statistika. M., 2004.

Tatarova G.G. Metodologiya analiza dannykh v sotsiologii (vvedenie): Uch. dlya vuzov. M., 1999.

Tolstova Yu.N. Izmerenie v sotsiologii: Kurs leksii. M., 1998.

Uil'yamson O.I. Ekonomicheskie instituty kapitalizma. Firmy, rynki, "otnoshenskaya" kontraktatsiya / Nauch. red. i vstup. St. V.S. Kat'kalo. SPb., 1996.

Zaslavskaya T.I., Ryvkina R.V. Ekonomicheskaya sotsiologiya: istoricheskie predposylki i ob'ekt izucheniya // Ekonomicheskaya sotsiologiya i perestroika. M., 1989.