

УДК 316
П-34

Писаренко Алексей Вячеславович

соискатель кафедры социологии и психологии ЮРГТУ (НПИ)
vio8357@mail.ru

Кадровый потенциал правоохранительных органов как объект социологической мысли

Аннотация:

Статья посвящена аналитическому анализу категории «кадровый потенциал» в контексте социологической мысли. Автор статьи придерживается мнения, согласно которому категория «кадровый потенциал» была сформулирована в русле традиций классической социологии. В статье дается обоснование положения о том, что кадровый потенциал выявляет институциональные и деятельностные аспекты социализации работников правоохранительных структур.

Ключевые слова: кадровый потенциал, общество, разделение труда, социальная солидарность, социальное взаимодействие, социализация, профессиональная группа.

Следуя традиционной схеме деления философии на классическую и неклассическую, можно сказать, что кадровый потенциал является достижением развитого социологического знания, то есть предполагает дефиницию общественных отношений, деятельностно-ценностных мотиваций людей. Иными словами, для анализа кадрового потенциала нужно иметь точки отсчета, совокупности идеализированных объектов. К таковым и относятся основные понятия социологии.

В социологической школе Дюркгейма кадровый потенциал относится к так называемой внутренней социальной среде или к морфологическим факторам, составляющим материальный количественный аспект правоохранительных органов, направленным на исследование строения и формы правоохранительных структур. В концепции Дюркгейма кадровый потенциал основывается на объективистском строении общества и, таким образом, зависит от состояния внутренней социальной среды, социальной реальности.

В теоретическом плане это означает, что к кадровому потенциалу нужно относиться, во-первых, как к социальному факту; во-вторых, рассматривать его состояние как объективированность общественного сознания, способного быть выраженным в объективных показателях; в-третьих, наблюдаемые связи должны вести к пониманию более глубоких причинных каузальностей.

Осознавая актуальность анализа кадрового потенциала, как необходимого условия функционирования правоохранительных органов, по предположению Дюркгейма, можно сказать, что кадровый потенциал должен исследоваться в связи с динамикой общественного состояния и, в частности, общественного разделения труда. С кадровым потенциалом связана особенность развитого общества, в котором каждый индивид выполняет специальную функцию, то есть проходит определенный процесс обучения, специализации и профессиональной идентификации.

По своему содержанию, являясь рациональным, профессиональное сознание способствует интегрированности индивида в правоохранительные структуры. Таким образом, классическая социология определяет кадровый потенциал организации, как связанный с выполнением ее частных специальных функций и, соответственно, профессиональной специализации. Через кадровый потенциал происходит создание желаемых общественных связей, якобы ликвидирующих недостатки профессиональной специализации.

Полагая, что причинно-следственные отношения не являются однолинейными и включают множество переменных, кадровый потенциал исчисляется из возможности перевода объективистских состояний в поддающиеся измерению факты. Не ставя целью исследования проблемы, связанные с общественной солидарностью и справедливостью, можно сказать, что классическая социология Дюркгейма основывается на необходимости планирования и нормативной регуляции кадрового потенциала, и связана с возрастанием его позитивного эффекта на деятельность правоохранительных структур.

Веберовская концепция, исходящая из понятия индивида и социального действия, может и имеет последствием понимание правоохранительной структуры как определенной общественной ассоциации, которая выражается через конкретные поведенческие аффекты ее членов. И в этом смысле, кадровый потенциал определяется смысловыми установками, которыми руководствуется большинство сотрудников правоохранительных органов. Иными словами, для процедуры эмпирической верификации необходимо выявить, какие типы социального поведения доминируют и какие являются периферийными. Ясно, что мы не можем установить этот факт реактивно, а должны выявить, собственно, то, что относится к профессиональным целерациональным установкам и то, что характерно и является ожиданиями, не связанными с профессиональной деятельностью.

Если кадровый потенциал относится к целерациональному поведенческому комплексу, а категория социальных действий является исходной точкой социальной жизни, то такое идеальное состояние вовсе не означает, что нельзя говорить об отклонениях от поведения или реальных помехах развитию кадрового потенциала. Целерациональное действие, осуществляемое в «чистом виде» может быть заменено приверженностью, планомерным приспособлением к соображениям интереса. В этом смысле современный кадровый потенциал под влиянием технологизации общественной жизни и может рассматриваться вне существующих социальных аффектов и реакций.

В этом разрезе кадровый потенциал правоохранительных структур представляется как тенденция рационализации, совершенствования деятельности организаций, связанная с тем, что субъекты кадрового потенциала, те, кто включаются в процессы формирования кадров в правоохранительных органах, ориентированы на целерациональные действия. Хотя существует и не менее важный ценностный, аксиологический аспект, требующий учитывать не только когнитивные факторы, но и рассматривать влияние ценностей на жизненные позиции субъектов кадрового потенциала.

Признавая доминирование целерационального действия, Вебер подчеркивает, что на его основе вырастает законность. Также, вторым исследовательским моментом является неизбежность бюрократизации организации, которая ориентирует сотрудников на деловой служебный долг, определяется служебной иерархией и определенной компетентностью.

В идеальной конструкции бюрократии можно увидеть аналог деятельности правоохранительных структур и предъявление соответствующих критериев к формированию кадрового потенциала, состояние которого зависит от того, насколько будущие сотрудники воспринимают нормы права рационально-бюрократического поведения.

Неслучайно Вебер говорит о необходимости подкрепления моральными стимулами тех формальных механизмов, которые он указывает в качестве условия деятельности структур управления и порядка. Очевидно, что легитимация кадрового потенциала вовсе не означает его легитимации, когда мы сталкиваемся с проблемой престижа и влияния правоохранительных структур на жизнь общества.

В классической социологии формируется дискурс кадрового потенциала как системы интеграции, социализации сотрудников правоохранительной структуры и, с другой стороны, выявляется субъективный аспект, связанный с социально-

поведенческими комплексами и легализацией концепций профессиональной деятельности.

Т. Парсонс определяет кадровый потенциал как важный момент развития ассоциации, то есть объединения по профессиям [1, с. 43]. Он указывает на то, что правоохранительные структуры не могут действовать в рамках индивидуальной частной практики, что профессиональные ассоциации существуют для достижения своих общих интересов, в том числе, и для поддержания своих высоких профессиональных стандартов компетентности и добросовестности и что немаловажную роль в этом играет образование [2].

Относя правоохранительные структуры к операциональным организациям, наряду с рынками и бюрократией, Парсонс видит их ключевую позицию в процессах дифференциации современных социетальных сообществ. Рассматривая социальную дифференциацию как необходимый момент, как объективную характеристику процесса инициирования правоохранительных органов, он отмечает также, что сюда входит повышение адаптивной способности и включение и генерализация социальных интересов.

Иными словами, Парсонс отмечает, что кадровый потенциал общества должен быть адекватен уровню социальной дифференциации. Но при этом, конечно, он видит риски в перерастании дифференциации в социальную поляризацию, когда кадровый потенциал формируется по одномерному социальному признаку и имеет тенденцию перерождения в клановую систему. Для него кадровый потенциал означает открытый канал социальной мобильности для всех групп населения с целью поддержания законности правопорядка в обществе.

С кадровым потенциалом связывается и повышение адаптивной способности правоохранительных органов, так как, по его мнению, новое рекрутирование дает возможность освободиться от ограничений, связанных с предшествующими поколениями, в частности, в контексте повышения стандартов профессионализма и компетентности. Кроме того, включение механизма внутренней дифференциации, то есть усложнение специальных профессиональных функций ведет и к проблеме интеграции, так как речь идет о том, на каких основаниях, при каких условиях и с какими стандартами могут включаться в систему правоохранительных структур новые рекруты.

Наконец, есть реальная проблема генерализации ценностей, то есть в выработке определенных идейных идеологических принципов деятельности правоохранительных организаций. В ситуации же размытости или партикуляризма, усиливается внутренняя неустойчивость правоохранительных органов и объективно процесс интеграции, как условие успешности нарастания кадрового потенциала усложняет процесс интеграции и адаптации организации.

Поэтому, чтобы способствовать переходу от рутинного обмена между правоохранительными органами и обществом, кадровый потенциал должен быть тем каналом, в котором наиболее адекватно передается информация о состоянии общества, о его настроениях и отношениях, в частности, отношений к правоохранительной системе.

Итак, кадровый потенциал является тем условием, которым достигается равновесие правоохранительных структур с другими профессиональными ассоциациями в рамках современного социетального общества. Ключевым моментом интегрированности кадрового потенциала в правоохранительные структуры является степень соответствия между целями правоохранительных структур и уровнем функциональности кадрового потенциала.

Дисфункциональность правоохранительных органов возникает в трех ситуациях. Во-первых, отделенности кадрового потенциала в результате периферийного статуса кадрового потенциала, когда формирование кадров осуществляется стихийно, без учета текущих и долгосрочных целей правоохранительных структур. Во-вторых, когда приходят поколение, сформированное в иной системе ценностей, и определенный таким образом межпоколенческий

конфликт в рамках правоохранительных структур. В-третьих, когда в правоохранительных структурах действует и снижается уровень требовательности к стандартам компетентности, ответственности и лояльности.

Для Дюркгейма важным является представление о правоохранительной структуре, как профессиональной корпорации, которая, в отличие от корпорации граждан, не является объединением равным, а, повторяя мысль Вебера, содержит иерархическую структуру, руководствуясь логикой следования служебному долгу.

Таким образом, реформирование правоохранительной структуры связано с сохранением его организационного ядра и, несомненно, развитие кадрового потенциала носит условный и ограниченный характер, если не происходит процесса первичной профессиональной социализации.

Структурная дифференцированность кадрового потенциала означает не что иное, как процессы социализации интеграции в рамках принятия определенных социетальных, социально-ролевых и социально-поведенческих норм и комплексов будущими сотрудниками правоохранительных структур. Отличительной особенностью кадрового потенциала обладает ориентированность на принятие ценностей ассоциаций, которые все-таки отличаются от других видов ассоциаций. Если для рынка свойственно стремление к логике максимизации прибыли, правоохранительные структуры не могут быть подвержены тенденции коммерциализации, что создает эффект рассогласования социальных ролей.

Эти условия подкрепляются местом и статусом работников правоохранительных структур как государственных служащих и определяются не тем, что правоохранительные структуры являются непосредственным инструментом воздействия государства на общество. Для Парсонса очевидно, что кадровый потенциал «не свободен» от напряжений [3].

В отличие от прошлого, когда правоохранительные структуры были интегрированы в государство и имели одностороннюю ответственность, современное общество с тенденциями плюрализации и дифференциации актуализирует проблему отношений правоохранительных структур и общества, конкретных социальных групп. Существующие стандарты профессионализма предполагают следование определенным правилам и нормам, связанным с выполнением служебного долга. Но в условиях отсутствия морального консенсуса общество, вроде бы очевидный момент, наталкивается на препятствия неприятия обществом интересов правоохранительных структур, подозрительность, недоверие, а также и определенные «колебания» внутренней социально-организационной среды, связанные с тем, что интересы организации могут противоречить индивидуальным интересам сотрудников.

Зависимость кадрового потенциала по состоянию правоохранительных структур, эффективность адаптивного потенциала и организационной устойчивости означает, что кадровый потенциал может выполнять лишь воспроизводственную функцию. Но не менее важным является и социально-профилактическая функция, направленная на то, чтобы «уберечь» правоохранительные органы от господствующих в обществе социальных «патологий». Эта проблема, несмотря на то, что правоохранительные структуры ограждены целой системой «отборочных механизмов», заключается в том, что на рост преступлений и связанную с этим необходимость улучшения эффективности действий правоохранительных органов возлагается «избыточная» задача на кадровый потенциал, который, как правило, функционирует по инерционным схемам социализации и интеграции. Это требует от субъектов кадрового потенциала высокой мотивации, направленной на достижение, прежде всего, компетентности. Вместе с тем, влияние социальных патологий может означать и снижение требовательности к уровню образования, квалификации и качеству выполняемой работы сотрудниками правоохранительных органов [4, с. 150].

Характеризуя кадровый потенциал как сферу институционализации профессиональных стандартов, Парсонс отмечает, что равенство возможностей, свобода от контроля какой-нибудь социальной (этнической) группы связана с

образовательной революцией и созданием сферы новых возможностей для будущих сотрудников правоохранительных органов.

Иными словами, кадровый потенциал в этом смысле опережает правоохранительную структуру, подготавливая изменения в ней на основе создания новых социально-профессиональных ниш и переноса стандарты эффективности, инновационности в деятельность работников правоохранительных органов.

В неклассической социологии (Э. Гидденс, П. Бурдьё, У. Бек) проблема кадрового потенциала мыслится в контексте переопределения взглядов на характер общественных отношений. Для П. Бурдьё кадровый потенциал является социальным пространством, которое определяется позициями в существующих правоохранительных органах социальных подгрупп с силовым (символическим) доминированием.

В концепции П. Бурдьё в интерпретации кадрового потенциала важно также подчеркнуть, что позиция структуралистского конструктивизма предполагает принятие правоохранительных органов как объективных структур, независимых от сознания и воли агентов, способных направлять или подавлять их практики [5, с. 181–182].

Схема восприятия, мышления и действия присущи рекрутам социального потенциала. Иными словами, создается определенное социальное поле, в котором происходит встреча жизненных траекторий (социального опыта) рекрута и объективированных структур (традиций). Важно, насколько кадровый потенциал включает интерроризацию, что состояние кадрового потенциала неотделимо от анализа социальных диспозиций участников кадрового процесса. В этом смысле нужно говорить о схожести жизненных траекторий будущих сотрудников правоохранительных органов, которые, в принципе, имеют базисные социальные диспозиции, ориентированы на так называемые привычные ситуации.

Для Бурдьё также важно, каким образом кадровый потенциал является механизмом капитализации свойственных ему легитимных средств. Символические ресурсы кадрового потенциала определяют степень и характер взаимодействия с другими аспектами правоохранительных структур: организационных, операциональных. Если в деятельности функционирования правоохранительных структур господствуют асимметричные отношения между различными видами капитала, то ясно, что присутствует состояние конкурентной борьбы. Невозможность перевода символических ресурсов в профессиональные, то есть влияние на будущую профессиональную карьеру, создает ситуацию недооценки кадровой подготовки и игнорирования, запрет на эффективные кадровые изменения.

П. Бурдьё отмечает, что, хотя правоохранительные органы и обладают той однородностью, тем содержанием, которые им присущи и которые им придает классическая социология [6, с. 66–67], в отношении кадрового потенциала можно сказать, что действующие агенты охвачены стихией действия, подчиняются практической логике, которая не является целиком программированной, руководствуется принципом практической экономики, тем самым снижая возможности собственного образовательного когнитивного аспекта в кадровом потенциале.

Иными словами, переход от практики возможен без дискурса и сознания, то есть накопление стандартов и подготовка к стандартам компетентности. Таким образом, для правоохранительных структур важно, насколько будущий работник правоохранительных органов стереотипен в своем поведении, насколько обладает нацеленностью на существующие стандарты профессионализма.

Социологическая позиция П. Бурдьё ставит перед нами вопрос о путях формирования кадрового потенциала, о том, насколько эффективны селективные механизмы, и насколько важно разделение теоретического и практического знания в подготовке работников правоохранительных органов. Вероятно, Бурдьё имеет в виду, что в стабильном и социальном пространстве кадровый потенциал в большей степени подчинен логике ординарных ситуаций, требует от будущих сотрудников милиции принятия модели конформистского поведения в то время, как перелом и радикальные ситуации ориентируют на принятие рефлексивного поведения, так как

объективированность правоохранительных органов и правоохранительных структур в схемах восприятия их будущих агентов не столь очевидна, как это представляется в инерционных схемах.

В концепции Э. Гидденса, согласно которой в современных обществах, где господствуют абстрактные системы со значительным пространственно-временным дистанцированием, огромное значение имеет доверие [7, с. 489]. В контексте становления кадровой структуры общества очевидно, что потребность в доверии возрастает, если общество «дистанцировано» от процедур кадрового отбора. В целом состояние кадрового потенциала зависит от того, как воспринимают правоохранительные органы и представителей экспертного знания, осуществляющих социальный мониторинг, население, для которого правоохранительная система воспринимается традиционно или связана с личным и групповым опытом.

Гидденс полагает, что опосредованный характер современной жизни поднимает ряд особых вопросов. И, в этом смысле, именно социологическому знанию «вручается» роль экспертной системы. Поэтому, агенты кадрового потенциала должны «проходить прививку доверия» к правоохранительным структурам. Следовательно, успешность кадрового потенциала зависит от того, насколько сами будущие милиционеры испытывают доверие к службе.

Если считать современное общество обществом риска, очевидны те ограничения, которые связываются, ассоциируются с профессиональной деятельностью. Как пишет сам Э. Гидденс, необходимо и следует полагать, что кадровый потенциал коррелируется с состоянием контроля в обществе. Для правоохранительных органов важным является профилактическая работа, связанная с предупреждением преступления [8, с. 190]. Такой критерий является наиболее реальным показателем деятельности правоохранительных органов. Следовательно, в силу вступают такие факторы, как привязанность, обязанность, вовлеченность и вера [9, с. 190].

Таким образом, последствием содержания кадровый потенциал структурируется в соответствии с уровнем социального контроля и доверия к обществу, с одной стороны, с другой – практик правоохранительных органов. Существует последствие такой кадровой политики, которое заключается в том, что развитие кадрового потенциала трудно представить без того, что в систему рекрутирования включаются люди с различным практическим знанием, что требует перевода в режим рефлексии в процессе профессиональной социализации.

От того, как понимается кадровый потенциал, прямо зависит направление деятельности правоохранительных органов. При значительной вариативности ситуаций, с которыми они сталкиваются в своей работе, существуют и те проблематичные решения, связанные с тем, что правоохранительные органы недостаточно имеют социальной статистики по совершаемым преступлениям, либо могут преднамеренно скрывать преступления (феномен незарегистрированных преступлений).

Какое это отношение имеет к развитию кадрового потенциала? Речь идет о том, что кадровый дефицит или деятельность вне эффективного социального контроля или доверия между населением, просто снижает эффективность деятельности правоохранительных органов и таит угрозу и риск неправильного смещения акцентов и, соответственно, кадровую подготовку. Э. Гидденс отмечает, что существующие тенденции трактовать преступления с позиции закона и порядка возвращают к традиционным критериям кадрового отбора (лояльность и веру в силу государства).

Одной из иллюстраций подобного подхода можно считать то, что фактически системы кадрового подбора исключают целую категорию людей, которые подпадают под определение групп социального риска. Однако, в условиях, когда правительство, стараясь продемонстрировать свою решимость в борьбе с преступностью, обычно с готовностью экономит на величине количественного состава и ресурсов полиции [10, с. 197].

Не существует прямой связи между увеличением числа полицейских и снижением уровня преступности. Можно предположить, что для Э. Гидденса кадровый потенциал актуализируется только при постановке адекватной иерархии целей правоохранительных органов и симметричном социальном контроле. К тому же Гидденс полагает, что нагнетаемая угроза насилия и беззакония приводит к сужению кадрового потенциала как канала социальной мобильности и возводит дополнительные барьеры на пути достижения доверия между обществом и правоохранительными органами.

Таким образом, постнеклассическая социология выводит кадровый потенциал в контекст социального пространства и ставит вопрос не о функциях, выполняемых правоохранительными органами и, соответственно, критериях ответственности и профессионализма. Выдвинутая позиция исходит из того, что кадровый потенциал определяется системным влиянием, уровнем доверия в обществе. Традиционные меры связаны с укреплением полицейских сил, системы уголовного правосудия или приводят часто к противоположному результату, так как кадровый ресурс имеет чисто экспансиональную направленность и носит predetermined социальнорепрессивный характер.

Преобразование кадрового потенциала в мощный стимул развития правоохранительных органов связывается с возможностями для большинства населения стать не только клиентами (адресатами) системы правоохранительных органов, но и включиться в их работу с целью того, чтобы декларация об обеспечении гражданам безопасности подкреплялась уверенностью в том, что правоохранительные системы адекватны разнообразию общества, и что кадровый потенциал вписывается в концепцию, развитие кадрового потенциала определяется политикой социальной профилактики, что будущие работники правоохранительных структур ориентированы на доверие населения и руководствуются критерием соблюдения прав человека.

Предлагаемая представителями постнеклассической философии стратегия снижения преступности требует переключения, по мысли Э. Гидденса, на управление опасностями [11, с. 196].

То есть кадровый потенциал играет роль механизма снижения неопределенности и связан с подготовкой работников правоохранительных органов различной профессиональной социализации, в том числе и с осознанием перспективных преступлений, и пониманием того, что деятельность правоохранительных органов все-таки ограничена в том смысле, что не затрагивает таких глубинных причин преступности, как социальное неравенство, безработица, нищета. Поэтому будущий работник правоохранительных органов должен обладать навыками социальной рефлексии, видеть в своей деятельности и воспринимать ее как необходимую обществу и, отнюдь, не нацеленную на наведение абсолютного порядка и, следовательно, применение арсенала насилия по отношению к так называемым преступным группам.

Даже если исходить из того, что в обществе допускаются индивидуальные патологии, и необходима система психологического тестирования кандидатов на службу в правоохранительных органах, наиболее эффективным средством развития кадрового потенциала является демократизм и доступность отборочных процедур, а также мониторинг общества над системой профессиональной подготовки и социализации будущих работников правоохранительных органов.

Российская социологическая мысль в условиях деидеологизации деятельности правоохранительных органов, разрушение прежней системы партийно-государственного контроля квалифицировала процесс формирования кадрового потенциала как неизбежно несущий издержки трансформационного периода, к которым, безусловно, относятся ослабление и отсутствие адекватных форм социального контроля и коммерциализация деятельности правоохранительных органов в 90-е гг. В работе Т.И. Заславской «Современное российское общество: социальный механизм трансформации» подчеркивается, что в анализе кадрового потенциала необходимо принимать три критерия: качество социальных институтов,

состояние социальной структуры общества и оценку уровня и динамики человеческого потенциала.

Исходя из того, что для кадрового потенциала является решающим оценка качества субъектный (человекосубъектный) аспект, можно считать, что на состояние кадрового потенциала отрицательное влияние оказывают социально-экономические и социально-демографические компоненты, связанные с тенденциями деградации социально-активного населения и снижение его роли в составе населения. Не меньшую противоречивую роль выполняет социокультурный компонент, в анализе которого играет роль снижение качества образования работников правоохранительных структур, а также индивидуализация ценностей и, собственно, силы рационализации поведения [12, с. 181].

Т.И. Заславская придерживается позиции, что отсутствие эффективной гражданской культуры и связанная с ней социальная ответственность акторов приводит к дисфункциональности кадрового потенциала в системе подготовки работников правоохранительных органов. Таким образом, в анализе кадрового потенциала, хотя и акцентируется внимание на субъектном измерении, на которое существенно влияют структурные и институциональные факторы.

Хотя Т.И. Заславская подчеркивает, что социальная ответственность ограничивается рамками профессиональной деятельности, для таких исследователей, как А.Г. Левинсон и Б.И. Дубин правоохранительные органы страдают корпоративизмом и использованием ресурсов государственной службы и должностного положения для реализации групповых целей, учитывая непрозрачность их деятельности, отсутствие эффективного социального контроля.

Кадровый потенциал демонстрирует «беспомощность» перед неформальными структурами, возникшими и уязвимыми для влияния неформальных норм, так как в самих правоохранительных органах определяющим являются неформальные инфраструктуры [13, с. 169].

Попытка применить положение неинституционализма к кадровому потенциалу правоохранительных органов приводит к констатации факта несоответствия кадрового потенциала целям идеального социализационного института, который фактически подменен корпорацией, продуцирует модальный тип работников правоохранительных органов, который ориентирован на применение ресурса насилия, а не взаимодействия с обществом и тем более профилактики преступлений.

Такой же позиции придерживается О.О. Коленнова, которая дает преимущественно отрицательную оценку социально-политическим изменениям правоохранительных органов. Данный подход, тем не менее, уязвим тем, что описывает правоохранительные органы в сетке авторитарности и закрытости, тем самым не предлагая и не рассматривая альтернативные формы реализации кадрового потенциала и придавая правоохранительным органам исключительно полицейскую функцию.

Более эвристическим и приемлемым с точки зрения и по критериям строгого социологического анализа является структурно-деятельностный подход, выраженный в работах ученых ИС РАН, которые, отмечая определенную противоречивость в отношении населения к правоохранительным органам, учитывая влияние структурных и институциональных изменений, обращают и акцентируют внимание на динамику восприятия правоохранительных органов, и сдвиги в сознании работников, социальных настроений самих работников правоохранительных органов, что приводит к констатации и выявлению коррелируемости между состоянием правоохранительных органов, восприятием оценки населением их работы и перспективами развития кадрового потенциала.

Таким образом, во-первых, для анализа кадрового потенциала правоохранительных органов (структуры) следует определить институциональный и структурный аспект, но нельзя привязывать их деятельность, соответственно логику развития кадрового потенциала, исключительно к реализуемым функциям.

Во-вторых, деятельность и развитие, необходимость совершенствования кадрового потенциала, вызванная тем, что принимаемые меры по увеличению количественного состава или финансирование органов милиции неэффективны, если не происходит «революции в головах людей (сотрудников милиции)», что делает необходимым анализ жизненных позиций будущих работников правоохранительных органов и исследование социально-диспозиционных установок, связанных со стандартами социально-профессиональной деятельности и пониманием в более широком контексте социальной ответственности.

В-третьих, анализируемая тема приводит к выводу, что кадровый потенциал российского общества подчиняется определенным специфическим закономерностям, связанным не только со следствиями социальных трансформаций в обществе, но также наследием советского прошлого и практическим знанием общества о «деятельности» правоохранительных органов.

Ссылки:

1. Парсонс Т. Система современных обществ. М., 1998.
2. Там же.
3. Там же.
4. Там же.
5. Бурдые П. Начало. М., 1994.
6. Бурдые П. Практический смысл. СПб., 2004.
7. Современные социологические теории. СПб., 2002.
8. Гидденс Э. Социология. М., 2001.
9. Там же.
10. Там же.
11. Там же.
12. Заславская Т. И. Современное российское общество: социальный механизм трансформации. М., 2004.
13. Пути России: существенные ограничения и возможные варианты. М., 2004.