

УДК 303.522

Білоус Т.М. °

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, факультет соціології, аспірантка

СОЦІАЛЬНА ЕКСПЕРТИЗА: СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ ВІДБОРУ ЕКСПЕРТІВ

У статті розглянуто сферу застосування методу експертного оцінювання, описано методи відбору експертів та визначено основні якості, якими має володіти експерт.

Ключові слова: експерт, експертне дослідження, експертиза

В статье рассмотрены область применения метода экспертной оценки, описаны методы отбора экспертов и определены основные качества, которыми должен обладать эксперт.

Ключевые слова: эксперт, экспертное исследование, экспертиза

This article is devoted to the application area of expert judgment method, describes methods for selection of experts and the basic characteristics that expert should have.

Keywords: expert, expert method, expertise

Актуальність. Експертне знання є структурною рисою сучасних суспільств. Наразі сучасність приймає нові інституціональні форми, засновані на пізнавальних системах та процесах, тому важливо дослідити, а можливо і удосконалити існуючі методи відбору експертів для отримання соціологічного знання.

Метою даної статті є опис сфери застосування методу експертних оцінок та демонстрація наявних в соціології методів та підходів до відбору експертів в дослідженні, опис їх особливостей.

За своєю суттю людина в процесі освоєння світу займається відбором та розпізнаванням певних подій, даних, шансів, альтернатив, критеріїв, цінностей, цілей. Пізнавальна діяльність, розвиток людини базується на її вмінні оцінювати, зважувати, обирати та відсіювати те, що їй потрібно або не потрібно, те, що для неї не має значення. Відбір даних – це «атрибутивна риса людського буття» [1, с.11].

У своєму житті люди завжди практикували групові форми спілкування задля обміну інформацією, з'ясування точок зору, думок, їх узгодженості та координації, обговорення та оцінки ідей, планів, рішень, прийняття рекомендацій.

В широкому сенсі під експертизою розуміють дослідження або вирішення за допомогою досвідчених людей (експертів) якогось питання, що потребує спеціального знання в певній галузі. Термін "експертиза" походить з латинського «expertus» (фран. expertise) – досвідчений. Експертиза знаходить застосування в багатьох сферах людської діяльності.

Згідно з О.Н.Балакіревою, соціальна експертиза (оцінка) – це «соціальне дослідження, що включає: діагностику стану соціального об'єкта; встановлення

достовірної інформації про нього і його соціальне оточення; прогнозування його можливостей змінюватися та впливати на інші соціальні об'єкти; розробку рекомендацій щодо прийняття управлінських рішень і соціального проектування» [2, с. 126-131].

Але, на нашу думку, більш точним є визначення Ю.І.Саєнка. Під соціальною експертизою він розуміє експертну процедуру оцінки, аналізу та прогнозу соціальних аспектів будь-якої ситуації, оцінка, аналіз та прогноз соціальних наслідків програм і проектів, що розробляються та впроваджуються, а також рекомендації щодо запобігання або подолання негативних наслідків [3, с. 5].

Основною метою соціальної експертизи є гармонізація соціальних відносин та запобігання соціальним конфліктам.

Доцільно буде назвати функції, що їх виконує соціальна експертиза. В літературі зустрічаються різні класифікації функцій експертизи, що ґрунтуються на різних підходах. На нашу думку, найбільш повною є класифікація Ю.І.Саєнка, що включає наступні групи функцій:

1. Гуманізація і гармонізація діяльності – соціальна експертиза ґрунтується на загальнолюдських цінностях концепції природоузгодженої діяльності соціуму.

2. Інструмент переконання або раціоналізації у суперечках і переговорах – особливо у багатоваріантних ситуаціях.

3. Механізм прийняття, припинення або скасування дії – соціальна експертиза є ефективною і особливо вирішальною тоді, коли уряд вагається стосовно правильного вибору.

4. Соціальна підтримка непопулярної політики - всі заходи трансформації (закриття підприємств або навпаки, розширення екологічно небезпечного виробництва) у соціальній політиці мають передбачати соціальний супровід щодо пом'якшення соціального напруження.

5. Науково обґрунтоване знання для політика, який, використовуючи це знання, забезпечує підґрунтя трансформації своєї позиції та поглядів, не втрачаючи престижу.

6. Механізм для централізованого прийняття рішень – аналіз та інтеграція оцінок «знизу - догори» дає можливість приймати рішення на національному рівні з урахуванням особливостей та інтересів регіонів.

7. Симбіоз науки та системи управління – соціальна експертиза як інструмент системи управління має ґрунтуватися на найсучасніших здобутках різних галузей наук про соціум.

8. Соціальна безпека та соціальні ризики - соціальна експертиза як інструмент оцінювання та передбачення соціальних ризиків полегшує локалізацію та уникнення їх і цим самим підвищує рівень соціальної безпеки [4, с. 307].

Виникнення потреби у соціальній експертизі можна пояснити трьома причинами. По-перше, наявністю критичних ситуацій, коли проблему не можливо вирішити традиційними, стандартними, відомими способами. По-друге, високою соціогуманістичною свідомістю та цілями системи управління та громадськості. І, нарешті, по-третє, великомасштабною соціальною ціною рішення.

Необхідність у соціальній експертизі виникає у наступних ситуаціях:

- коли наявна загальна невизначеність стратегії;

- коли наявна невпевненість та невизначеність щодо характеру, адресності та розмірів соціальних наслідків;
- в разі недостатності обґрунтування для прийняття рішення «за» або «проти»;
- коли отримання додаткових аргументів є можливим тільки за допомогою соціальної експертизи.

Основними завданнями соціальної експертизи в соціології виступають:

1. аналіз та оцінка соціальних ситуацій;
2. аналіз та оцінка соціальних наслідків;
3. рекомендації щодо допустимості та доцільності реалізації програм чи проектів, що були розглянуті.

Дуже зручною для використання є класифікація проблемних ситуацій експертного методу, запропонована Ю.І.Саєнком у монографії «Соціальна експертиза в Україні: методологія, методи, досвід впровадження» [3, с.25]. Він виділяє наступні три класи проблемних ситуацій.

Перший клас включає слабо формалізовані проблеми. Для їх вирішення достатньо наявної інформації, але для її використання необхідним є добір експертів, створення раціональних процедур опитування та застосування оптимальних методів опрацювання результатів такого опитування.

До другого класу проблемних ситуацій відносять неформалізовані проблеми, для вирішення яких інформаційний потенціал знань є неповним та недостатнім.

До третього класу відносять неформалізовані проблеми, для вирішення яких потрібну інформацію можливо здобути лише за допомогою з'ясування суб'єктивних оцінок експертів.

В соціології метод експертного оцінювання застосовують досить широко. Зокрема, мова йде про:

- зіставлення списку можливих подій за певний проміжок часу у різних галузях.;
- окреслення найбільш ймовірного інтервалу часу виникнення подій;
- визначення цілей та завдань управління з упорядкуванням їх за мірою важливості;
- альтернативне розподілення ресурсів, що слугують для вирішення завдань з оцінкою переваг такого розподілу;
- формулювання альтернативних варіантів рішень та оцінка їх переваг;
- окреслення набору показників якості продукції та диференційована оцінка кожного з них.

Наразі експертні оцінки є одним із джерел для аналізу соціальних змін, що відбуваються. Сьогодні в суспільстві можна спостерігати глибокі, а головне прискорені соціальні трансформації, коли принципово змінюються соціальні структури та інститути. Суспільні та групові ефекти соціальних зрушень потребують постійного спостереження задля адекватної оцінки характеру та напрямку соціальних змін, урахування їх у практиці поточного соціального управління та розроблення стратегії суспільних реформ.

Іншими джерелами для такого аналізу виступають державна та відомча статистична звітність та соціологічні дослідження.

Для кращого розуміння наведемо визначення всіх цих джерел.

Отже, статистичні дані – це державні або відомчі дані, отримані з документальних офіційних джерел, їх достовірність юридично гарантована.

Соціологічні оцінки – це суб'єктивні оцінки респондентів щодо наявності та якості явищ, об'єктів та процесів.

Експертні оцінки – це професійні оцінки фахівців щодо наявності та якості окремих явищ, процесів, норм, стандартів, ситуацій, ранжування, коефіцієнтів пріоритетності та вагових коефіцієнтів (як таких, що стосуються поточного стану справ, так і таких, що стосуються можливих варіантів розвитку ситуації в майбутньому).

Часто такого роду соціальну інформацію отримують за допомогою спеціального моніторингу, основою якого є система чутливих до змін у соціальній ситуації соціологічних показників. Такий моніторинг, як правило, головним чином спрямований на систематичне відстеження тенденцій соціального розвитку і змін якості життя населення задля визначення ефективності державної політики у різних сферах суспільного життя та коригування такої політики відповідно до актуальних і прогнозованих оцінок динаміки найважливіших соціальних показників. В таких моніторингах також використовують методи експертного оцінювання.

Здійснивши огляд спеціалізованої літератури можна говорити, що у своїх роботах дослідники виділяють дві основні методичні проблеми будь-якої експертизи, а саме:

- 1) підбір експертів;
- 2) оптимізація процедури їх роботи [5].

На думку А.Орлова, проблема підбору експертів є однією з найбільш складних у теорії і практиці експертних досліджень [6].

Процедура підбору учасників експертизи полягає у складання списку можливих експертів та вибір з них експертної комісії відповідно до компетентності кандидатів. Цей список дуже залежить від об'єкту дослідження, оскільки саме він визначає, яких експертів потребуватиме дослідник.

Виходячи з нашого об'єкту дослідження – тенденції соціальних змін, дуже доречними є вимоги, висунуті до підбору експертів в [7]:

1. Експерт, якщо він фахівець, від якого чекають прогнозних оцінок, - не повинен бути особою, яка приймає рішення на основі отриманої інформації. Він може бути радником того, хто бере на себе відповідальність за постановку мети, плану, програму, проект, взагалі за будь-які рішення. В іншому випадку виникає спокуса "підпорядкування" експертизи заздалегідь запланованим рішенням, прикриття волі керівника посиланням на "думку експертів".

2. Не кожен фахівець - навіть вельми авторитетний у своїй галузі - підходить для роботи в експертній групі, тим більше для цілей соціального прогнозування. Деякі з них при великій кількості знань не володіють якостями, необхідними для членів експертної групи, не здатні давати адекватні оцінки та можуть лише дезорганізувати роботу, особливо в ході безпосереднього спілкування.

Наразі у спеціалізованій літературі вироблені складні прийоми відбору експертів. Суворе дотримання таких процедур є обов'язковим для кожного організатора дослідження. Більше того, в багатоетапних експертних опитуваннях

необхідним є ретельний аналіз відповідей та виключення експертів, відповіді яких свідчать про їхню некомпетентність.

Виокремлюють три основні групи методів оцінки якостей експертів: апіорні, апостеріорні, тестові [8].

Апіорні методи не використовують інформацію про результати участі експертів в інших експертизах. До таких відносять, зокрема, методи самооцінки, коли експерт сам оцінює свої якості, використовуючи наступні способи:

- самооцінка за бальною шкалою (часто використовують шкали 3, 5, 10 або 100 балів);

- самооцінка з використанням вербально-числових шкал, які поряд з числовими значеннями градацій містять також їх якісний опис;

- самооцінка за вербальною шкалою, коли експерт, дає словесну оцінку своїм знанням та досвіду, використовуючи якісні градації заздалегідь розробленою шкали;

- самооцінка диференційованим методом, коли експерт оцінює свої якості, використовуючи два основних критерії: критерій, що характеризує його знайомства з основними джерелами інформації в даній області (вітчизняні чи зарубіжні періодичні видання, внутрішня інформація фірми, патентна інформація тощо); критерій, що характеризує його знайомство з об'єктом експертизи (знання специфіки галузі, конкретного підприємства або організації тощо). В такому випадку комплексна самооцінка експерта розраховується за формулою (1):

$$K_k = \frac{K_i + \beta K_z}{2}, \quad (1)$$

де K_k - комплексна самооцінка експерта; K_i - коефіцієнт інформованості; β - ваговий коефіцієнт; K_z - коефіцієнт знайомства з проблемою.

Слід зазначити, що існують дискусії щодо точності методу самооцінки. З одного боку ніхто краще за експерта не усвідомлює всю сукупність власних знань та досвіду. З іншого боку, найбільше людина помиляється, коли оцінює свої власні можливості. Однак, як показує досвід, експерти з високою самооцінкою помиляються у своїх судженнях рідше інших.

До іншої групи апіорних методів оцінки якостей експерта відносять також метод взаємної оцінки, коли експерти оцінюють один одного. Найчастіше тут застосовують метод експертного списку. Кожен з експертів складає власний список спеціалістів, яких він вважає компетентними в даній предметній області. Потім на основі цих списків розраховують коефіцієнт компетентності експерта – відношення кількості списків, в яких цей спеціаліст присутній, до загальної кількості списків.

Також широко використовують документальний або анкетний метод. Для оцінок певних якостей спеціаліста в ньому використовують об'єктивні характеристики, які можна підтвердити документально (стаж роботи, кількість публікацій тощо). Слід зазначити, що ґрунтуючись тільки на цих об'єктивних факторах не можна адекватно оцінити придатність та корисність участі експерта в дослідженні чи то в роботі конкретної експертної групи.

Апостеріорні методи оцінки якостей експерта ґрунтуються на результатах його участі в попередніх опитуваннях. З їх допомогою можуть бути виявлені конформізм, кон'юнктурність та компетентність експерта. Для оцінки рівня компетентності застосовують метод парних порівнянь.

Апостеріорні методи передбачають також оцінку достовірності суджень експерта. В якості критерія використовується коефіцієнт достовірності - відносна частота випадків, у яких експерт приписував найбільшу ймовірність таким подіям, що згодом підтвердилися.

Ще одним методом апостеріорної оцінки є метод відхилення від результуючої групової оцінки. Він заснований на розрахунку коефіцієнта відхилення K_{oi} . (2)

$$K_{oi} = D_{oi}/D_{max} \quad (2)$$

де K_{oi} - коефіцієнт відхилення суджень і-го експерта; D_{oi} - відхилення індивідуальної оцінки і-го експерта від результуючої оцінки; D_{max} - максимально можливе відхилення оцінки експерта від результуючої оцінки.

Тестові методи оцінювання якостей експерта базуються на виконанні випробуванням експертом заздалегідь підготовленого завдання. Перевага тестових методів полягає в тому, що вони дозволяють не тільки встановити наявність у експерта певного професійного рівня, але і виявити навички та досвід, необхідні для ефективної участі в роботі експертної комісії. Використання тестових методів дозволяє оцінити також і відтворюваність експертних оцінок.

Проведення тестових експериментів вимагає дотримання таких вимог:

- тест має бути розроблений спеціально для конкретних об'єктів експертної оцінки;
- правильні відповіді оцінюваних параметрів мають бути відомі аналітичній групі, що проводить дослідження, але не випробовуваному експерту;
- наявність розробленої шкали для визначення точності оцінок, що дає експерт;
- ймовірність, що експерт випадково вгадає правильну оцінку, має бути дуже мала [8].

На нашу думку для дослідження та аналізу тенденцій соціальних змін зручнішим буде використовувати апріорні методи відбору експертів. Оскільки для дослідження різних сфер та галузей суспільства кожного разу будуть потрібні зовсім нові люди. До того ж часто з'являються такі проблемні ситуації, в яких важко визначити хто буде експертном в даній сфері. Тому тут найкраще підійде метод експертного списку (метод снігової кулі).

Що ж до апостеріорних методів, то їх доречно буде використовувати в моніторингових, повторюваних дослідженнях. Оскільки саме в такому випадку є можливість оцінки достовірності суджень експерта завдяки даним попередніх досліджень.

Застосування тестових методів відбору експертів вбачається можливим у сфері вивчення тенденцій соціальних змін. Але їх використання дуже залежить від особистих якостей експерта, навіть від його посади. Оскільки деяки експерти є важкодоступними, мають мало часу для участі в дослідженні і тому можуть не погоджуватися витратити час спочатку на тестування, а потім ще і на саме дослідження.

Відбір експертів у дослідженні передбачає визначення відповідних критеріїв та чітко сформульовану процедуру відбору. Звернемося зараз до критеріїв, якими має володіти експерт. В літературі виділяють, зокрема, наступні [7]:

- ступінь компетентності експерта. Показниками тут виступають вчена ступінь або звання, стаж роботи за фахом, кількість опублікованих робіт, кількість посилань на ці роботи, оцінка робіт науковою громадськістю тощо;
- оптимальне поєднання вузької спеціалізації та обсягу загальних знань експерта;
- оптимальне поєднання індивідуальних якостей експертів як наукових або практичних працівників. Сюди відносять:
 - *креативність*, тобто здатність творчо вирішувати завдання, метод вирішення яких повністю або частково не відомий;
 - *інтуїція* - здатність робити висновки про досліджуваний об'єкт без усвідомлення руху думки до цього висновку;
 - *евристичність*, тобто здатність бачити або знаходити неочевидні способи вирішення проблем
 - *предикаторність*, тобто здатність передбачати, прогнозувати майбутній стан досліджуваного об'єкту;
 - *незалежність*, тобто здатність протиставляти свою точку зору упередженням та масовій думці;
 - *всебічність*, тобто здатність бачити проблему з різних точок зору.
 - *високі моральні якості експерта*.

В професійній літературі також розглядають суб'єктивний та об'єктивний підходи до підбору експертів [9].

1. Об'єктивний - передбачає підбір експертів на основі соціально-демографічних даних і на основі незалежної кваліфікованої оцінки:

- відповідність профільної освіти експерта тематиці проведених досліджень;
- наукова ступінь;
- вчене звання;
- посада;
- стаж наукової або практичної роботи у певній сфері;
- кількість публікацій по даному напрямку за останні три роки;
- цитування робіт експерта;
- рівень компетентності експертної оцінки;
- кількість сформованих експертних висновків;
- кваліфікація експерта;
- ступінь визнання експерта,
- участь у спеціалізованих радах, комісіях, виступи на конференціях

2. Суб'єктивний підхід передбачає метод самооцінки ступеня компетентності та об'єктивності.

До вищезгаданих вимог до експертів також додають такі, які безпосередньо не можуть бути виміряні, але непрямо можуть бути оцінені за допомогою наступних критеріїв:

- високий рівень загальної ерудиції;
- наявність академічного наукового інтересу до оцінюваних проблемних питань;
- наявність досвіду в сфері знань, де здійснюється оцінка;

- принциповість;
- об'єктивність;
- здатність творчо мислити;
- інтуїція.

Всі ці вимоги та підходи відбору експертів видаються нам доцільними для дослідження тенденцій соціальних змін. Це впливає із сутності методу експертного оцінювання як інструмента розв'язання складних неформалізованих проблем. Вона полягає у «науково обґрунтованій організації проведення всіх етапів експертизи, що забезпечує найбільшу ефективність роботи експертів на кожному з етапів, та у комплексному використанні інтуїції, логічного мислення та якісних оцінок з їх формальним опрацюванням» [3, с. 24].

Висновки: Отже на сьогодні сфера застосування експертного методу є досить широкою, але найчастіше його використовують для прогнозу та оцінки соціальних змін та трансформацій у суспільстві. Що ж до методів відбору експертів, то для дослідження соціальних змін доцільніше використовувати апріорні та тестові методи. Також при відборі експертів необхідно застосовувати комплексність показників компетентності експертів.

Список використаних джерел:

1. Экспертные оценки в социологических исследованиях/С.Б Крымский, Б.Б. Жилин, В.И.Паниотто и др.; Отв.ред. С.Б.Крымский; АН УССР. Ин-т философии. – Киев: Наук.думка, 1990. – с.11
2. Балакірєва О. "Соціальний моніторинг як засіб розробки, оцінки ефективності та модернізації соціальної політики"// "Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: Збірник наукових праць. " — Харків: Видавничий центр Харківського національного університету ім. В.Н.Каразіа, 1999., с. 126-131
3. Соціальна експертиза в Україні: методологія, методика, досвід впровадження / За ред. Ю.І. Саєнка. – К.: Ін-т соціології НАНУ, 2000. – 194 с.
4. Методологія та методика визначення інтегральних соціальних показників / Відп.ред. Ю.І.Саєнко. – К.: Ін-т соціології НАНУ, 2004. – 372 с.
5. Масленников Е.В. Экспертное знание: интеграционный подход и его приложение в социологическом исследовании. М.: Наука, 2001.
6. Луков В.А. Социальная экспертиза. М., 1996.
7. Прикладная социология: Очерки методологии. - 2-е изд., испр. и доп. - СПб.: Издательство С.-Петербургского государственного университета, 1999. - 296 с
8. Орлов А.И. Экспертные оценки. Учебное пособие. М., 2002. – [Електронний ресурс] – Режим доступу - <http://www.aup.ru/books/m154/>
9. Ременников В.Б. Управленческие решения. Учебник для вузов.- М. Проект, 2004 г.

Отримано 12.09.2015 р.