

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

имени дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта

А.А. ЛЕОНОВА

На правах рукописи



Ткалич Мария Алексеевна

**ПЛАНИРОВАНИЕ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ
ПРЕДПРИЯТИЙ РАКЕТНО-КОСМИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

Специальность 22.00.08 – Социология управления

Аннотация

диссертации на соискание

ученой степени кандидата социологических наук

Научный руководитель:
д-р соц. наук, профессор
Кирилина Татьяна Юрьевна

Москва

2022

Актуальность темы диссертационного исследования. В настоящее время эффективное управление возможно лишь при наличии отчётливо обозначенной цели управления. При этом параметры и другие характеристики цели обязательно должны быть определены на три временных интервала: на дальнюю перспективу (стратегический уровень), среднюю перспективу (тактический уровень) и ближайшую перспективу (оперативный уровень). На практике это определяет как неизменно актуальную задачу соответственно стратегического, тактического и оперативного планирования.

Социальное планирование как неотъемлемая часть стратегического планирования имеет особую актуальность для ракетно-космической промышленности (далее – РКП), переживающей в настоящее время серьёзную модернизацию. Проблема модернизации РКП давно является первостепенной стратегической задачей Российской Федерации. Назрела необходимость в централизации и объединении разрозненных предприятий, зачастую, дублирующих основные направления деятельности, в полноценный единый концерн.

Тем самым, есть все основания сосредоточить научный поиск на вопросах повышения эффективности социального управления на основе отработки теоретико-методологической, методической и организационной базы социального планирования на предприятиях РКП. Указанные обстоятельства определили выбор темы, цель и задачи диссертационного исследования.

Можно говорить о том, что **актуальность темы** данного диссертационного исследования подтверждается:

— во-первых, потребностью в углубленном теоретико-методологическом осмыслении процессов социального прогнозирования и планирования на предприятиях РКП. Существующие проблемы, обусловленные недостатком знаний специфики работы режимных предприятий РКП, в особенности социального характера, затрудняют

возможность внедрения новых социальных технологий, применения комплексных методов исследования;

— во-вторых, необходимостью определения качественных и количественных показателей состояния социального планирования на предприятиях РКП, характеризующих специфику состояния и основные тенденции социального управления на предприятиях РКП. Так, среди основных ключевых показателей эффективности Программы инновационного развития ГК «Роскосмос», не представлен ни один социальный показатель, указывающий на улучшение условий труда и качества жизни сотрудников предприятий РКП;

— в-третьих, потребностью в совершенствовании системы социального управления на предприятиях РКП, и в целом по отрасли. Особое значение, в настоящее время, стали приобретать: совершенствование организации научно-исследовательских работ, модели управления кадровым потенциалом, реорганизация государственной социальной политики в соответствии с мировыми тенденциями.

В гносеологическом отношении **проблема исследования** состоит в наличии противоречия между необходимостью обеспечивать высокое качество социального управления и планирования социальных процессов, в частности, на предприятиях РКП и недостаточной конкретизацией информации, характеризующей современное состояние этих процессов, и дефицитом внимания к этим вопросам со стороны руководства отрасли в целом и предприятиями в частности.

Цель диссертационного исследования — выявление специфики социального планирования в системе социального управления предприятий ракетно-космической промышленности Российской Федерации.

Задачи исследования:

1. Проанализировать сущность и основные концепции социального управления;

2. Изучить прогнозирование социальных процессов во взаимосвязи с социальным планированием предприятий ракетно-космической промышленности;

3. Охарактеризовать особенности социального планирования на предприятиях ракетно-космической промышленности;

4. Обозначить специфику социологического исследования содержания процесса социального планирования в системе социального управления предприятий ракетно-космической промышленности;

5. Провести социологический анализ процесса планирования в системе социального управления предприятий ракетно-космической промышленности, выявив качественные и количественные параметры, характеризующие состояние социального планирования в системе социального управления предприятий РКП;

6. Определить специфику социального планирования в системе социального управления предприятий РКП и разработать рекомендации по совершенствованию социального планирования.

Объектом диссертационного исследования является система социального управления предприятий ракетно-космической промышленности.

Предметом диссертационного исследования является планирование в системе социального управления предприятий ракетно-космической промышленности.

Гипотеза исследования: недооценка значимости социального планирования в системе социального управления на предприятиях ракетно-космической промышленности при принятии управленческих решений, препятствует поддержанию и развитию кадрового потенциала предприятий и достижения оперативных, тактических, стратегических целей и задач социального развития предприятий.

Теоретико-методические основы исследования.

Автором диссертации были использованы методы теоретического исследования: теоретико-методологический анализ, обобщение и интерпретация научных данных, логическое сравнение, критика, систематизация, а также методы эмпирического исследования. Для решения поставленных задач использовались следующие качественные и количественные социологические методы исследования: анкетирование, опрос экспертов, контент-анализ, аппроксимация, экстраполяция, а также изучение статистических материалов.

Эмпирическую базу диссертационного исследования составили результаты социологических исследований по изучаемой проблематике, в том числе проведённых лично автором:

- «Состояние и перспективы планирования в системе социального управления предприятий РКП».
- «Современное состояние и проблемы социального прогнозирования и планирования в системе социального управления предприятий РКП».
- «Социальные процессы в документах предприятий «Роскосмоса».
- Вторичный анализ данных по теме диссертации, основанный на всероссийских исследованиях фонда ВЦИОМ (2015-2021 гг.).

Результаты исследования, полученные лично автором, и их научная новизна.

1. На основе теоретического анализа классических и современных концепций социального управления представлена авторская интерпретация понятий: *«социальное управление на предприятиях ракетно-космической промышленности»*, *«прогнозирование социальных процессов на предприятиях ракетно-космической промышленности»* и *«социальное планирование на предприятиях ракетно-космической промышленности»*.

2. На основе анализа состояния социального управления на предприятиях РКП определены основные показатели социального планирования: *кадровый потенциал предприятий; система материального*

стимулирования; условия труда; внутреннее социальное обеспечение и содержание коллективных договоров; корпоративная культура.

3. На эмпирико-социологическом уровне раскрыта специфика социологического исследования содержания процесса социального планирования в системе социального управления предприятий РКП. Обоснована необходимость включения социальных целевых показателей в документацию по социальному планированию предприятий РКП.

4. На основе проведенного социологического анализа процесса планирования в системе социального управления предприятий РКП определены качественные и количественные параметры, характеризующие состояние социального планирования в системе социального управления предприятий РКП.

5. Выявлена специфика социального планирования в системе социального управления предприятий РКП. Разработаны рекомендации по совершенствованию социального планирования, а также обозначена система социального управления на предприятиях РКП, в соответствии с которой взаимодействие между субъектом социального управления и объектом управления осуществляется по *двухконтурной системе*.

Положения, выносимые на защиту:

1. Социальное управление на предприятиях РКП в значительной степени детерминировано существенным профессиональным, интеллектуальным, квалификационным и научным потенциалом, наукоёмким и высокотехнологичным производством и стратегическим значением данной отрасли для решения важных государственных задач. Успешность развития этих предприятий достигается на основе симбиоза производственного и социального планирования. Особое значение в настоящее время стали приобретать: импортонезависимость РКП, совершенствование организации научно-исследовательских работ, современные модели управления кадровым потенциалом, реорганизация государственной социальной политики в соответствии с мировыми тенденциями.

На основе анализа основных концепций к исследуемой проблематике *социальное управление на предприятиях ракетно-космической промышленности* определено в диссертации как система воздействий, направленных на улучшение условий труда, быта и отдыха сотрудников предприятий РКП, развития их кадрового потенциала и духовно-нравственных качеств; обеспечение жизнеспособности предприятий в условиях неопределенности и риска.

Социальное планирование на предприятиях ракетно-космической промышленности определено как совокупность научно-обоснованных принципов, инструментов, показателей социального развития всех структурных элементов (кадрового потенциала, профессионализма сотрудников; условий труда, быта и отдыха сотрудников; социальной инфраструктуры; организационной культуры), необходимых для принятия управленческих решений по определению оперативных, тактических, стратегических целей и задач социального развития предприятий, и их последующей оценки.

2. К основным показателям социального планирования на предприятиях РКП следует отнести:

- *состояние кадрового потенциала предприятий* (наличие у сотрудников опыта до начала работы на предприятиях РКП; соответствие работы полученной специальности; изучение и обеспечение движения кадров; анализ текучести кадров, разработка соответствующих корректирующих мероприятий; оценка полезности и необходимости собственной профессии; подготовка предложений по перемещению, переподготовке и повышению квалификации имеющихся кадров; оценка потенциального карьерного роста; наличие актуальных проблем в реализации социальной политики предприятия и проч.);

- *состояние системы материального стимулирования* (удовлетворенность уровнем оплаты труда и премий; удовлетворенность уровнем выплат молодым специалистам; удовлетворенность уровнем

дополнительных выплат для льготных слоев населения; оценка перспективы улучшения условий оплаты труда; изменение в поощрительной и премиальной политике за последние 2–3 года; предоставление льгот, дополнительных денежных выплат людям, получающим дополнительное образование, повышающим свою квалификацию, имеющим научную степень; оценка изменения своего уровня материального благосостояния и проч.);

– *состояние условий труда* (удовлетворенность комфортностью рабочей обстановки; удовлетворенность снабжением всеми необходимыми предметами для работы; удовлетворенность условиями отдыха и принятия пищи; удовлетворенность медицинской обеспеченностью и условиями оказания скорой медицинской помощи; удовлетворенность страховой и юридической защищённостью личности; удовлетворенность отношениями в коллективе внутри подразделения; удовлетворенность отношениями между начальником и сотрудниками; оценка перспективы улучшений условий труда и проч.);

– *состояние внутреннего социального обеспечения и содержания коллективных договоров* (наличие на предприятии коллективного договора с сотрудниками; состояние реализации предоставления временного жилья иногородним или компенсация расходов за аренду жилья; состоянии реализации льготного ипотечного кредитования купленного жилья; состояние реализации оздоровлением и отдыхом работников и их членов семьи; состояние реализации дополнительных денежных выплат нуждающимся сотрудникам; состояние реализации организации культурного и спортивного досуга сотрудников; состояние реализации механизма регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором; состояние реализации подарков на праздники, билетов на новогодние елки для детей сотрудников и проч.);

– *состояние корпоративной культуры* (наличие наставника у молодых сотрудников; необходимость реализации наставничества на предприятии; оценка ответственности и чувства гордости за свою работу у сотрудников; оценка желания сотрудников продолжения их детьми трудовой династии на предприятии; оценка желания сотрудников остаться работать на предприятии РКП на ближайшие 5 лет; оценка основных причин работы на предприятии РКП; оценка перспектив собственного развития при развитии предприятия РКП; оценка участия сотрудников в научных и пиар-мероприятиях от лица предприятия; оценка участия в текущем или стратегическом планировании на предприятии; оценка изменения в дисциплинарной и правовой политике на предприятии за последние 2–3 года; оценка изменения в информационной службе, сообщающей о работе и социальной жизни предприятия за последние 2–3 года; оценка деятельности руководства и проч.).

3. Исследование процесса планирования в системе социального управления на предприятиях РКП структурно определено в виде логической последовательности целенаправленных управленческих действий по аналитическому раскрытию принципов, критериев и показателей социального планирования на предприятиях РКП. Необходимо создание на предприятиях РКП специализированной информационно-аналитической структуры, способной осуществлять планирование и прогнозирование социальных процессов. В документацию по социальному планированию следует включать социальные целевые показатели.

4. Результаты проведенного социологического исследования дают основание утверждать, что состояние социального планирования в системе социального управления предприятий РКП характеризуется следующими качественными и количественными параметрами.

1) *Высокий кадровый потенциал.* Подавляющее большинство участников массового опроса имеют высшее профессиональное образование (88%) и работают по специальности, полученной в Вузе (84,6%). Более

четверти опрошенных экспертов-руководителей разного уровня, имеют ученую степень кандидата и доктора наук.

2) *Стабильный трудовой коллектив и поддержка молодых специалистов.* Несмотря на некоторое увеличение текучести кадров в последние годы, подавляющее большинство сотрудников предприятий РКП, принявших участие в опросе (84,6%), планируют в ближайшие годы продолжить на них свою работу. Вызывает оптимизм тот факт, что кадровая политика предприятий направлена на закрепление молодых специалистов. Более трех четвертей респондентов младше 25 лет (77,8%) рассчитывают на продвижение по службе в ближайшие 2-5 лет и, как следствие, 88,9% молодых респондентов в возрасте до 25 лет связывают свою деятельность с РКП в ближайшие 5 лет.

3) *Эффективная система наставничества.* Особое внимание руководство предприятий уделяет передаче накопленного опыта новым сотрудникам. Исследование показало, что большинство сотрудников предприятий РКП либо имели наставника, либо имеют в данный момент. Подавляющее большинство опрошенных (81%) выразили убеждение в необходимости сохранения этой традиции на предприятии.

4) *Несовершенная система материального стимулирования.* Многие рядовые сотрудники и респонденты, занимающие руководящие должности, указали на недостаточный уровень оплаты труда. Уровень оплаты труда в целом не устраивает 55,8% респондентов. Уровень выплаты премий в настоящее время не устраивает почти половину опрошенных (48,1%). По мнению респондентов, за последние годы несколько снизился и уровень выплат для молодых специалистов.

5) *Хорошие условия труда и комфортная рабочая обстановка.* Подавляющее большинство участников опроса (86,5%) в целом довольны условиями труда и комфортностью рабочей обстановки. Более трех четвертей опрошенных (77%) удовлетворены медицинским обеспечением и оказанием скорой медицинской помощи. Подавляющее большинство

участников опроса в целом положительно оценивают, как отношения в коллективе (92,3%), так и взаимодействия с руководством (86,5%).

б) *Высокий уровень корпоративной культуры, наличие трудовых династий.* Более половины участников опроса (57,8%) испытывают чувство ответственности и гордости за свою работу на предприятиях РКП. Три четверти респондентов (76%) хотели бы, чтобы их дети продолжили трудовую династию. У каждого десятого участника опроса (9,4%) дети уже работают на предприятии. Важно подчеркнуть, что именно стабильность организации почти три четверти опрошенных (71,2%) назвали основной причиной работы на предприятии РКП.

5. Специфика социального планирования в системе социального управления предприятий РКП заключается в следующем:

а. Планирование социальных процессов предприятий РКП базируется, в первую очередь, на документах федерального уровня. Недостаточная конкретизация целевых показателей социального развития предприятий РКП диктует необходимость большей обоснованности и детализации базовых социальных характеристик и стратегических ориентиров на уровне предприятия.

б. На предприятиях такой стратегически важной отрасли как ракетно-космическая аккумулирован весьма ценный кадровый потенциал, характеризующийся высоким уровнем образования и квалификации, владением уникальными технологиями и передовым опытом. Сверхтехнологичность и наукоёмкость производства данных предприятий и определяет специфику социальных процессов.

с. Стратегическая значимость деятельности предприятий РКП обуславливает необходимость сохранения и приумножения кадрового потенциала, обладающего уникальными технологиями; привлечения молодых талантливых специалистов; поддержания преемственности поколений. Поэтому, выделенные в диссертационном исследовании, *показатели социального планирования* обладают особым содержанием.

d. Режимность предприятий РКП не позволяет осуществлять социологическое сопровождение процесса социального управления с привлечением внешних социологических центров. Данное обстоятельство диктует необходимость создания определенной структуры, выполняющей информационные и аналитические функции. Эта структура могла бы осуществлять и прогнозирование социальных процессов на предприятиях РКП.

e. Система социального управления на предприятиях РКП представляет собой взаимодействие между субъектом социального управления и объектом управления осуществляется по *двухконтурной системе*. Специфика такой системы заключается в том, что она позволяет внедрять социальные технологии для конкретизации и корректировки социальных целевых характеристик с целью оптимизации планирования и организации труда на предприятии и совершенствовать деятельность по реализации стратегических, тактических и оперативных целей предприятия. В авторской системе *контуром* является подсистема технических и интеллектуальных средств, обеспечивающая возможность приёма, анализа и передачи специальной информации, необходимой для устойчивого функционирования и управления соответствующими структурами. Предлагаемая система социального управления включает в себя два контура: *общий контур* и *специальный социальный контур*. В *общий контур* включены: субъект управления, объект управления, информационно-аналитический центр, а также прямая и обратная связь: информация о целевых и реальных значениях показателей. Тогда как к *специальному социальному контуру* относятся: субъект социального управления, объект управления, информационно-аналитический центр, особая прямая и особая обратная связь: информация о целевых и реальных значениях социальных характеристик. Двухконтурная система частично внедрена в деятельность отдела кадров предприятий АО «Корпорация «Тактическое ракетное

вооружение» и «Конструкторского бюро химического машиностроения имени А.М. Исаева» филиала АО «ГКНПЦ им. М.В. Хруничева».

На основании выявленной специфики социального планирования в системе социального управления предприятий РКП Российской Федерации разработаны рекомендации по его совершенствованию.

Теоретическая значимость диссертационного исследования. Решена значимая для соответствующей отрасли знаний научная задача – выявлена специфика социального планирования в системе социального управления предприятий РКП Российской Федерации. Теоретически обоснованы методология, принципы и основные показатели социального планирования на предприятиях РКП. Проведённое исследование позволяет определить оптимальную методологию разработки социальных планов на предприятиях РКП. Полученные результаты отражают проблемы и перспективы планирования социальных процессов на предприятиях. Разработанная в диссертации двухконтурная система социального управления на предприятиях РКП может быть использована для совершенствования системы социального управления на данных предприятиях.

Практическая значимость диссертационного исследования заключается в возможности использования авторских эмпирических данных о качественных и количественных параметрах, характеризующих состояние социального планирования в системе социального управления предприятий РКП для его совершенствования. Материалы диссертационного исследования могут найти своё применение в содержании учебных дисциплин по подготовке специалистов в системе высшего профессионального и дополнительного образования в области социальной работы при чтении курсов: «Социология прогнозирования и проектирования», «Социология управления», «Социология организаций», «Экономика и социология труда», «Социология социальной сферы» и других дисциплин. Основные выводы и рекомендации диссертационного исследования способны послужить материалом для дальнейшего изучения методологии планирования

социальных процессов на предприятии, а также иметь практическое значение при подготовке текущих и стратегических планов развития предприятий РКП.

Степень достоверности результатов проведенных исследований.

Теоретические положения и выводы, сформулированные в диссертационной работе, являются достоверными и научно-обоснованными, так как они базируются на фундаментальных научных трудах отечественных и зарубежных учёных и специалистов в области социального управления, социального планирования и прогнозирования социальных процессов на предприятии, а также опираются на федеральные нормативно-законодательные акты, статистические данные и информационно-аналитические материалы.