

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

Диссертация на соискание
ученой степени кандидата социологических наук

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

Москва – 2022 г.

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА ПЛАНИРОВАНИЯ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ РАКЕТНО-КОСМИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ.....	27
1.1 Социальное управление: понятие, сущность и основные концепции	27
1.2 Прогнозирование социальных процессов в целях социального планирования предприятий ракетно-космической промышленности	42
1.3 Особенности социального планирования на предприятиях ракетно- космической промышленности.....	62
ГЛАВА 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПУТИ УЛУЧШЕНИЯ ПРОЦЕССА ПЛАНИРОВАНИЯ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ РАКЕТНО-КОСМИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ.....	97
2.1 Специфика социологического исследования планирования в системе социального управления предприятий ракетно-космической промышленности.....	97
2.2 Социологический анализ исследования процесса планирования в системе социального управления предприятий ракетно-космической промышленности.....	104
2.3 Двухконтурная система социального управления на предприятиях ракетно-космической промышленности.....	151
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	182
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	190
ПРИЛОЖЕНИЕ	218

Введение

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. В свою очередь, выявляя необходимость разработки теоретико-методологических оснований, а также конкретных механизмов, форм и методов планирования в системах социального управления.

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.

Так, Президент В.В. Путин на заседании Совета Безопасности в апреле 2019 года обозначил необходимость корректировки планов освоения космоса к 2030 году для повышения эффективности работы отрасли. В особенности, отмечалась необходимость совершенствования организации научно-исследовательских работ, моделей управления кадровым потенциалом и государственной социальной политики в соответствии с мировыми тенденциями. Приоритетами данной программы станут: формирование адаптивной технологической цепочки создания продукции, проектирование в рамках цифрового моделирования и диверсификация производства с

переходом на смежные рынки радиоэлектронной аппаратуры. Важно отметить, что реализация основных задач программы будет проходить за счет привлечения инвестиций в модернизацию производств, внедрения перспективных разработок, а также, что немаловажно, за счет повышения квалификации сотрудников предприятий РКП.

В рамках данной программы планируется интеграция в единую структуру 17 компаний, что обеспечит импортонезависимость РКП, даст возможность наладить самообеспечение продукцией космического назначения и приборостроения, а также поможет реализовать общую техническую и социальную политику. Создание единых продуктовых и производственных центров компетенций на базе общей цифровой среды позволит координировать и вводить новые отраслевые стандарты. Благодаря успешной интеграции компаний возможна реализация новых технологий, способность конкурировать в рамках мирового рынка, позволяя, тем самым, внедрять важные для экономики и социальной сферы информационные и цифровые программы.

Возникает, таким образом, чрезвычайно актуальная научная и практическая проблема разработки теоретико-методологических оснований, а также конкретных механизмов, форм и методов социального управления.

Представляется целесообразным решать названную проблему на предприятиях РКП. В пользу данного предложения можно привести следующие аргументы.

1. Предприятия РКП не только задают основные тенденции развития инноваций, но и являются важнейшей движущей силой в развитии нашей страны, тем самым обеспечивая её целостность и суверенный статус. Успешность развития этих предприятий достигается на основе симбиоза производственного и социального планирования.

2. Несмотря на то, что с распадом СССР финансирование РКП сократилось на 80%, а сами предприятия РКП долгое время находились в чрезвычайно кризисной ситуации, основной пик которой пришёлся на 90-е

годы XX века, в настоящее время как финансовая, так и технико-экономическая ситуация имеют устойчивый положительный тренд. Необходимо отметить, что в мире в 2018 году проведено 117 пусков ракет космического назначения. Неуспешный исход (отказ ракеты-носителя) имели четыре запуска, в том числе: Россия – один из 22 пусков, Китай – один из 39 пусков; США – один из 31 пуска, ЕКА – один из 11 пусков. Оценка динамики аварийности отечественных средств выведения показывает, что за последние пять лет среднегодовой уровень аварийности снижается, а успешность пусков увеличилась до 95%. Так, в 2014 году успешность 17 пусков ракет-носителей составляла 91,9%, в 2015 – 93,1%, в 2016 – 94,7%, в 2017 – 95,2%, в 2018 – 95,5%¹. Огромную роль в этой позитивной динамике играет социальная составляющая, в том числе социальное планирование.

3. Хотя кадровый состав РКП за период демократии понёс существенные потери, профессиональный, интеллектуальный, квалификационный и научный потенциал отрасли имеет радикально более высокие характеристики по сравнению с потенциалом других социально значимых сфер.

Происходят (пусть медленно и не в полном объёме) модернизация космической инфраструктуры и технологического уровня РКП; расширение присутствия России на мировом космическом рынке; повышение производительности труда на предприятиях РКП. Тем самым, решение вопросов социального планирования приобретает чрезвычайно важное значение.

4. На сегодняшний день деятельность и продукция предприятий РКП выходит далеко за рамки отрасли и имеет огромный технический и технологический потенциал развития, реализация которого находит своё

¹ Годовой отчёт государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» за 2018 год [Электронный ресурс] // Утверждён наблюдательным советом Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» (29 июля 2019 г., протокол № 29-НС). – Режим доступа:

<https://www.roscosmos.ru/media/img/2019/august/godovoi.otcet.goskorporazii.roskosmos.2018.g..pdf>
(дата обращения: 29.05.19).

место и в повседневной жизни, например, в спутниковой системе «ГЛОНАСС»². Таким образом, особую актуальность приобретают вопросы координации планирования развития деятельности предприятий РКП со смежными отраслями.

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;

² Федеральная целевая программа «Поддержание, развитие и использование системы ГЛОНАСС на 2012–2020 годы» [Электронный ресурс] // Утверждена постановлением правительства Российской Федерации от 3 марта 2012 года № 189. – Режим доступа: <http://federalbook.ru/files/OPK/Soderjanie/OPK-9/V/Glonass.pdf> (дата обращения: 29.05.19).

— 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.

Степень разработанности темы исследования. Анализ научной литературы по теме исследования свидетельствует о том, что вопросы, затрагивающие проблемы социального управления (связанные с кадровым составом, их стимулированием, распределением управленческой власти, качеством принятия управленческих решений), всегда находились и находятся под пристальным вниманием исследователей.

Основные методологические аспекты и категориально-понятийный аппарат социологии управления освещали в своих трудах такие зарубежные авторы, как: Р.Р. Блейк, Э. Гидденс, Э. Дюркгейм, Н. Луман, Р.К. Мертон, Н. Смелзер, Г. Форд, Ф.А. фон Хаек, О. Хеллевик, П. Штомпка и др.³ Отечественными авторами, посвятившими свои научные работы изучению проблематики и разработке методологии социального управления, были такие, как: В.Г. Афанасьев, С.А. Барков, Г.С. Батыгин, А.Ф. Борисов, Дж. Гвишиани, Е.В. Добренькова, Г.Т. Журавлев, М.В. Кибакин, Д.С. Клементьев, Г.И. Климантова, В.И. Кнорринг, В.А. Корнилович,

³ Блейк, Р.Р. Научные методы управления [Текст] / Р.Р. Блейк, Д.С. Моутон; пер. с англ. А.Е. Артемьева. – Киев: Наук. думка, 1990. – 247 с.; Современная теоретическая социология: Энтони Гидденс [Текст]: реф. сб. / ред.-сост. Н.Л. Полякова. – М.: ИНИОН, 1995. – 155 с.; Дюркгейм, Э. Социология: Ее предмет, метод, предназначение [Текст] / Э. Дюркгейм; пер. с фр., состав. вступ. ст. и примеч. А. Гофмана, Гос. ун-т-Высш. шк. экономики, Центр фундаментальной социологии. – М.: Терра-Книжный клуб, 2008. – 399 с.; Луман, Н. Социальные системы. Очерк общей теории [Текст] / Н. Луман; пер. с нем. И.Д. Газиев; под общ. ред. Н.А. Головина. – СПб.: Наука, 2007. – 641 с.; Мертон, Р.К. Социальная теория и социальная структура [Текст] / Р.К. Мертон; пер. с англ. Е.Н. Егоровой. – М.: АСТ: Хранитель, 2006. – 873 с.; Смелзер, Н. Социология [Текст] / Н. Смелзер; пер. с англ. и науч. ред. изд. на рус. яз. проф. В.А. Ядов. – М.: Феникс, 1998. – 685 с.; Форд, Г. Моя жизнь [Текст]: настольная книга предпринимателя / Г. Форд; пер. с англ. Е.А. Качелин – М.: АСТ, 2014. – 346 с.; Хайек, Ф.А. Судьбы либерализма в XX веке [Текст] / Ф.А. фон Хайек; пер. с англ. Б. Пинскер. – М.: ИРИСЭН : Мысль, 2009. – 335 с.; Хеллевик, О. Социологический метод [Текст] / О. Хеллевик; пер. с норв. В.Б. Цирлиной. – М.: Весь Мир, 2002. – 190 с.; Штомпка, П. Социология [Текст]: анализ современного общества / П. Штомпка; пер. с польск. С.М. Червонной. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Логос, 2010. – 655 с.

А.И. Кравченко, Н.Н.Лычкина, М.А. Малышев, А.И. Пригожин, В.П. Пугачев, М.В. Рубцова, Е.П. Тавокин, О.И. Шкаратан, В.А. Ядов и др.⁴

Проблемы социального планирования начинали затрагиваться ещё в работах таких зарубежных авторов, как: М. Вебер, Р. Оуэн, Т. Парсонс, В. Петти, А. Сен-Симон, А. Файоль, Ш. Фурье и др.⁵

⁴Афанасьев, В.Г. Управление социалистическим производством (вопросы теории и практики) [Текст] / В.Г. Афанасьев, Д.М. Гвишиани, В.Н.Лисицин, Г.Х. Попов // Изд. 2, доп. и перераб. – М.: СЭО, 1975. – 768 с.; Барков, С.А. Социальное управление: формирование наднационального уровня // Проблемы моделирования социальных процессов: Россия и страны АТР : материалы Всерос. научно-практич. конф. с междунар. участием, 11–13 ноября 2015 г.) / [отв. ред. И.Г. Кузина]. – Дальневост. федерал. ун-т Владивосток, 2015. – С. 61-64; Батыгин, Г.С. Лекции по методологии социологических исследований [Текст] / Г.С. Батыгин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Российский ун-т дружбы народов, 2008. – 367 с.; Борисов, А.Ф. Интеллектуальный капитал организации: проблемы идентификации и оценки [Текст] // А.Ф. Борисов, Е.Е. Тарандо, Н.А. Прюель / Наука и бизнес: пути развития, 2018. – №8(86). – С. 43-46; Гвишиани, Д.М. Организация и управление [Текст] / Д.М. Гвишиани, П.Г.Бунич. – М.: Издательство МГТУ им. Н. Э. Баумана, 1998. – 331 с.; Добренкова, Е.В. Социология управления [Текст] / Е.В. Добренкова, П.В. Агапов; Московский гос. ун-т им. М.В. Ломоносова, Социологический фак. – М.: Альфа-М, 2006. – 463 с.; Социальные процессы: опыт социологических исследований [Текст]: сборник статей / под общ. ред. Г.Т. Журавлева; Акад. обществ. наук при ЦК КПСС, Лаб. методики и техники социол. исслед. – М.: АОН, 1990. – 103 с.; Кибакин, М.В. Социальная диагностика проблем ракетно-космической отрасли и освоения космического пространства: состояние и перспективы [Текст] / М.В. Кибакин // Социально-гуманитарные технологии. – 2017. – № 1 (3). – С. 8-14; Клементьев, Д.С. Социология и психология управления [Текст] / Д.С. Клементьев. – М.: Аргамак-Медиа, 2014. – 194 с.; Климантова, Г.И. Методология и методы социологического исследования [Текст] / Климантова Г.И., Черняк Е.М., Щегорцов А.А. – М.: Дашков и К, 2019. – 256 с.; Кнорринг, В.И. Социальное управление: государство, коллектив, личность [Текст] / В.И. Кнорринг. – М.: Экзамен, 2008. – 686 с.; Корнилович В.А. Практика стратегического планирования как реакция государства на внутренние и внешние вызовы [Текст] / В.А. Корнилович, М.А. Малышев // Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество). 2014. – №3. – С. 45–74. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/praktika-strategicheskogo-planirovaniya-kak-reaktsiya-gosudarstva-na-vnutrennie-i-vneshnie-vyzovy> (дата обращения: 18.06.2019); Кравченко, А.И. Социология в вопросах и ответах [Текст] / А. И. Кравченко. – М.: Проспект, 2017. – 240 с.; Лычкина, Н.Н. Инновационные парадигмы имитационного моделирования и их применение в управленческом консалтинге, логистике и стратегическом менеджменте [Текст] // Н.Н. Лычкина / Логистика и управление цепями поставок, НИУ «Высшая школа экономики», №5(58). – 2013. – С. 28-41; Малышев, М.А. Законодательное обеспечение механизма повышения эффективности социального партнерства [Текст] / М.А. Малышев // Социология. – 2019. – № 4. – С. 51–59; Пригожин, А.И. Социология организаций [Текст] / А.И. Пригожин; отв. ред. Д.М. Гвишиани. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Восток-Запад, 2015. – 255 с.; Пугачев, В.П. Модель эффективного использования методов мотивации персонала // В.П. Пугачев // Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество), 2017. – №2. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/model-effektivnogo-ispolzovaniya-metodov-motivatsii-personala> (дата обращения: 04.10.2019); Rubtcova M. Social practices of interaction in the system of public administration and planning in soviet russia: history of origin and causes of crisis [Text] // Sententia. European Journal of Humanities and Social Sciences. 2019. № 1. С. 1–15 (в соавт.); Тавокин, Е.П. Управление. Социальное управление. Социология управления [Текст] / Е.П. Тавокин. – М.: Восток-Запад, 2009. – 251 с.; Шкаратан, О.И. Социология неравенства [Текст]: теория и реальность / О.И. Шкаратан; Высш. шк. экономики - нац. исслед. ун-т. – М.: Изд. дом Высш. шк. экономики, 2012. – 525 с.; Ядов, В.А. Стратегия социологического исследования: описание, объяснение, понимание социальной реальности [Текст] / В.А. Ядов. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ОМЕГА-Л, 2009. – 567 с.

Методологические основы социологии управления в начале строительства социалистического государства были разработаны В.И. Ленин⁶. В 60–80-е годы XX века большой вклад в разработку проблем *социального планирования* внесли советские исследователи В.Д. Вайсбурд, В.М. Ельмеев, Д.А. Керимов, В.П. Кочилян, П.П. Лузан, А.С. Пашков и др.⁷ В дальнейшем их научные поиски в своих работах поддержали Н.А. Аитов, Ю.Е. Волков, В.И. Герчиков, Н.И. Иванов, М.Г. Козлов, Н.И. Лапин, Ю.Л. Неймер, И.К. Стрелковский, Ж.Т. Тощенко, С.Ф. Фролов и др.⁸

⁵ Вебер, М. Избранное. Протестантская этика и дух капитализма [Текст] / М. Вебер; пер. с немец. М.И. Левиной, А.Ф. Филиппов, П.П. Гайденко. – СПб.: Центр гуманитарных инициатив, 2016. – 656 с.; Оуэн, Р. Избранные сочинения в двух томах [Текст] / Р. Оуэн; пер. с англ. С.А. Фейгина. – Москва-Ленинград: Издательство Академии наук СССР, 1950. – 768 с.; Парсонс, Т. О структуре социального действия [Текст] / Т. Парсонс; пер. с англ., под общ. ред. В.Ф. Чесноковой, С.А. Белановского. – М.: Акад. Проект, 2002. – 877 с.; Петти, В. Экономические и статистические работы [Текст]: в 2 т. / В. Петти; пер. с англ., под общ. ред. М. Смит. – М.: Соцэкгиз, 1940. – Т.1. – 324 с.; Сен-Симон, А. Избранные сочинения [Текст]: в 2 т. / А. Сен-Симон; пер. с француз., общ. ред. Л.С. Цетлина. – Москва - Ленинград: Издательство Академии наук СССР, 1948. – Т. 1. – 468 с.; Т. 2. – 486 с.; Файоль, А. Общее и промышленное управление [Текст] / А. Файоль; пер. с француз. Б.В. Бабина-Кореня, с предисл. А.К. Гастева. – М.: Центральный институт труда, 1923. – 122 с.; Fourier, Ch. Fourier, Ch. Œuvres complètes de Ch. Fourier [Text] / Ch. Fourier; collection dirigée par Marc Pénin. – FL. : HardPress Publishing, 2018. – 62 p. (568 p.).

⁶ Ленин, В.И. Полное собрание сочинений [Текст] / В.И. Ленин. – 5-е изд. – Ереван: Айастан, 1983. – Т. 45. – 867 с.

⁷ Вайсбурд, В.Д. Планирование социального развития коллективов промышленных предприятий [Текст]: (обзор) / В.Д. Вайсбурд, Н.Ф. Корниенко. – Ташкент: УзНИИТИ, 1975. – 46 с.; Ельмеев, В.Я. Проблемы социального планирования [Текст] / В.Я. Ельмеев. – Ленинград: Лениздат, 1973. – 151 с.; Планирование социального развития отрасли промышленности [Текст]: Метод. рекомендации / под общ. ред. Д.А. Керимов, Ж.Т. Тощенко, М.Н. Межевич и др.; [Редкол.: чл.-кор. АН СССР, акад., проф. Д.А. Керимов (отв. ред.) и др.]. – М.: Профиздат, 1979. – 223 с.; Кочилян, В.П. Планирование социального развития коллективов предприятий в отраслях машиностроения [Текст] / В.П. Кочилян. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1976. – 151 с.; Лузан, П.П. Планирование социального развития производственного коллектива [Текст] / П.П. Лузан. – М.: Мысль, 1972. – 206 с.; Пашков, А.С. Планирование социального развития трудовых коллективов [Текст] / А.С. Пашков // Советское государство и право. – М.: Академиздатцентр «Наука», 1974. – №5. – С. 37–45.

⁸ Аитов, Н.А. Можно ли управлять социальными процессами? [Текст] / Н.А. Аитов // Социологические исследования. – М.: Академиздатцентр «Наука», 1998. – № 3. – С. 24–30; Волков, Ю.Е. Социология труда [Текст] / Ю.Е. Волков; отв. за выпуск А.К. Мамедов. – М.: Издательский дом «АТИСО», 2009. – 536 с.; Герчиков, В.И. Социальное планирование и социологическая служба в промышленности [Текст]: методология с позиций практики / В.И. Герчиков; под общ. ред. З.В. Куприяновой. – Новосибирск: Наука. Сиб. отд-ние, 1984. – 255 с.; Иванов, Н.И. Улучшаются условия труда, быта и отдыха [Текст] / Н.И. Иванов // Социальное планирование на промышленных предприятиях: сб. статей / под общ. ред. Н.Т. Филиппова. – М.: Московский рабочий, 1983. – С. 115–132; Козлов, М.Г. Планирование экономического и социального развития промышленных предприятий [Текст] / М.Г. Козлов, А.И. Зиркин; Куйбышев. план. ин-т. – Куйбышев: Куйбышев. гос. ун-т, 1985. – 76 с.; Лапин, Н.И. Теория и практика социального планирования [Текст] / Н.И. Лапин, Э.М. Коржева, Н.Ф. Наумова. – М.: Политиздат, 1975. – 197 с.; Неймер, Ю.Л. Социально-психологический климат коллектива

Основные положения и достижения развития *западной социально-прогнозной мысли*, тесно связанной с социальным планированием, изложены в работах таких авторов, как: Д. Бартоломью, Д. Белл, К. Доугерт, П. Лазарсфельд, К. Пирсон, Д. Рисмен, Р. Томас, Э. Тоффлер, Т.Дж. Уотш и др.⁹ Свой вклад в изучение проблематики *социального прогнозирования* внесли такие советские и российские учёные, как: Г.А. Антонюк, И.В. Антохонова, И.В. Бестужев-Лада, В.Г. Виноградов, Е.Д. Гражданников, А.К. Грибов, Т.А. Дуброва, Р.В. Ленков, С.В. Пирогов, А.В. Сак, В.М. Сафронова, С.Г. Светульников, Е.И. Холостова, В.Э. Шляпентох, и др.¹⁰

предприятия [Текст] / Ю.Л. Неймер // Социологические исследования. – М.: Академиздатцентр «Наука», 1990. – №11. – С. 81–88; Стрелковский, И. К. Проблема эффективного использования средств социальных фондов предприятия [Текст] / И.К. Стрелковский, И.П. Фирсова // Проблемы социального планирования на предприятии; под общ. ред. В. Р. Полозова. – Л.: Издательство Ленинградского университета, 1976. – С. 73–82; Тощенко, Ж.Т. Социология управления [Текст] / Ж.Т. Тощенко; М-во образования и науки Российской Федерации, Российский гос. гуманитарный ун-т, ФГНУ «Центр социологических исследований», Российская акад. наук, Ин-т социологии. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2011. – 298 с.; Фролов, С.Ф. Социология: сотрудничество и конфликты [Текст] / С.Ф. Фролов. – М.: Юристъ, 1997. – 238 с.

⁹ Бартоломью, Д. Стохастические модели социальных процессов [Текст] / Д. Бартоломью; пер. с англ. В.Б. Езерова, А.Л. Кониная; под общ. ред. О.В. Старовойтова. – М.: Финансы и статистика, 1985. – 295 с.; Белл, Д. Грядущее постиндустриальное общество: Опыт социального прогнозирования [Текст] / Д. Белл; пер. с англ., под общ. ред. В.Л. Иноземцева. – М.: Academia, 1999. – 783 с.; Доугерти, К. Введение в эконометрику [Текст] / К. Доугерти; пер. с англ. Н. Барышниковой. – М.: Экон. фак. МГУ: Изд. дом «ИНФРА-М», 1997. – 401 с.; Lazarsfeld, P. An episode in the history of social research [Text] / P. Lazarsfeld. – NY: Perspectives in American history, 1968. – 272 p.; Пирсон, К. Таблицы неполной Г-функции [Текст] / К. Пирсон; пер. с англ. А.В. Прохорова. – М.: ВЦ АН СССР, 1974. – 358 с.; Рисмен, Д. Социальные проблемы и дезорганизация в сфере труда [Текст] / Д. Рисмен; пер. с англ. Л.Е. Набегаева. – М.: Политиздат 1961. – 240 с.; Томас, Р. Количественные методы анализа хозяйственной деятельности [Текст] / Р. Томас; пер. с англ. Т.И. Морельский. – М.: Дело и Сервис, 1999. – 428 с.; Тоффлер, Э. Шок будущего [Текст] / Э. Тоффлер; пер. с англ. Е. Руднева, Л. Бурмистрова и др.; под общ. ред. П.С. Гуревича – М.: ООО «Издательство АСТ», 2002. – 557 с.; Уотшем, Т.Дж. Количественные методы в финансах [Текст] / Т.Дж. Уотшем, К. Паррамоу; пер. с англ., под общ. ред. М.Р. Ефимовой. – Москва: Финансы: ЮНИТИ, 1999. – 527 с.

¹⁰ Антонюк, Г.А. Социальное проектирование и управление общественным развитием [Текст]: теорет.-методол. аспект / Г.А. Антонюк; под общ. ред. Р. В. Гребенникова; АН БССР, Каф. философии. – Минск: Наука и техника, 1986. – 203 с.; Антохонова, И.В. Методы прогнозирования социально-экономических процессов [Текст] / И.В. Антохонова; Федер. агентство по образованию, Вост.-Сиб. гос. технол. ун-т. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2005. – 212 с.; Бестужев-Лада, И.В. Социальное прогнозирование [Текст]: курс лекций / И.В. Бестужев-Лада, Г.А. Наместникова; Гуманитарно-прогност. акад. Учеб. центр. – М.: Пед. о-во России, 2001. – 386 с.; Виноградов, В.Г. Законы общества и научное предвидение [Текст] / В.Г. Виноградов, С.И. Гончарук. – М.: Политиздат, 1972. – 231 с.; Гражданников, Е.Д. Экстраполяционная прогностика [Текст]: классиф. и мат. моделирование в ист. и прогност. исслед. / Е.Д. Гражданников; под общ. ред. Е.В. Семенова; АН СССР, Сиб. отд-ние, Ин-т истории, филологии и философии. – Новосибирск: Наука: Сиб. отд-ние, 1988. – 141 с.; Грибов, А.И. Межзаводское соревнование рабочих по профессиям - действенное средство повышения технико-экономических показателей

К отечественным авторам, которые занимались исследованием *прогнозирования социальных процессов на предприятии*, можно отнести:

А.И. Анчишкина, В.М. Глушкова, С.Б. Гречина, Г.М. Доброва, А.Ф. Плеханова, Н.П. Федоренко, Г.Р. Хасаева, Т.С. Хачатурова, В.А. Цыбатова, Ф.Ф. Юрлова, С.М. Ямпольского и др.¹¹

Теоретико-методологический аспект социального прогнозирования рассмотрен в трудах таких ученых, как П.В. Агапова, Л.М. Ахметова,

производства [Текст] / А.И. Грибов. – М.: Ин-т «Цветметинформация», 1978. – 40 с.; Дуброва, Т.А. Статистические методы прогнозирования [Текст] / Т.А. Дуброва. – М.: Юнити, 2003. – 204 с.; Ленков, Р.В. Социальное прогнозирование и проектирование [Текст] / Р.В. Ленков; Государственный университет управления и др. – М.: Государственный университет управления, 2010. – 99 с.; Пирогов, С.В. Социальное прогнозирование и проектирование [Текст] / С.В. Пирогов. – М.: Проспект, 2017. – 376 с.; Сак, А.В. Прогнозирование и планирование экономики [Текст] / А.В. Сак. – Мн.: БГУИР, 2007. – 51 с.; Сафронова, В.М. Прогнозирование, проектирование и моделирование в социальной работе [Текст] / В.М. Сафронова. – 4-е изд. – М.: Академия, 2011. – 234 с.; Светульников, С.Г. Методы социально-экономического прогнозирования [Текст] / С.Г. Светульников, И.С. Светульников; Федеральное агентство по образованию, Гос. образовательное учреждение высшего проф. образования «Санкт-Петербургский гос. ун-т экономики и финансов». – СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского гос. ун-та экономики и финансов, 2009 – 103 с.; Организация, управление и администрирование в социальной работе [Текст] / авт. колл.: С.А. Анисимова и др.; под общ. ред. Е.И. Холостовой, Е.И. Комарова, О.Г. Прохоровой. – М.: Юрайт, 2012. – 425 с.; Шляпентох, В.Э. Как сегодня изучают завтра: современные методы социального прогнозирования [Текст] / В.Э. Шляпентох. – М.: Советская Россия, 1975. – 263 с.

¹¹ Анчишкин, А.И. Прогнозирование темпов и факторов экономического роста [Текст] / А.И. Анчишкин; Рос. акад. наук, Ин-т народнохоз. прогнозирования. – М.: МАКС-пресс, 2003. – 300 с.; Глушков, В.М. Кибернетика: Вопр. теории и практики [Текст] / В.М. Глушков; под общ. ред. В.С. Михалевич; АН СССР. – М.: Наука, 1986. – 477 с.; Гречин, С.Б. Разработка методов и инструментальных средств прогнозирования экономического состояния предприятий на основе генетического программирования [Текст]: автореферат дис. ... кандидата экономических наук : 08.00.13 / С.Б. Гречин. – Н. Новгород, 2009. – 24 с.; Добров, Г.М. Прогнозирование и оценки научно-технических нововведений [Текст] / Г.М. Добров, А.А. Коренной, В.Б. Мусиенко и др.; под общ. ред. В.Б. Мусиенко; АН УССР. Центр исслед. науч.-техн. потенциала и истории науки. – Киев: Наук. думка, 1989. – 276 с.; Федоренко, Н.П. Комплексное региональное планирование и прогнозирование [Текст] / Н.П. Федоренко, С.О. Календжян, П.А. Минакир и др.; под общ. ред. Н.П. Федоренко, С.О. Календжян; АН СССР, Центр. экон.-мат. ин-т, Науч. совет по пробл. совершенствования планир. и управления нар. хоз-вом с применением экон.-мат. методов и электрон.-вычисл. техники. – М.: Наука, 1989. – 156 с.; Проблемы совершенствования территориального планирования [Текст]: сб. науч. тр. / Куйбышев. план. ин-т; редкол. Г.Р. Хасаев (отв. ред.) и др. – Куйбышев: Куйбышев. гос. ун-т, 1986. – 145 с.; Хачатурова, Т.С. Интенсификация и эффективность в условиях развитого социализма [Текст] / Т.С. Хачатурова. – М.: Наука, 1978. – 352 с.; Цыбатов, В.А. Модели и системы анализа и прогнозирования экономического роста в регионе: автореферат дис. ... доктора экономических наук: 08.00.13 / В.А. Цыбатов. – Самара, 2006. – 42 с.; Юрлов, Ф.Ф. Социально-экономическое прогнозирование при наличии неуправляемых факторов [Текст] / Ф.Ф. Юрлов, Н.Ф. Поляков, А.Ф. Плеханова; М-во образования Рос. Федерации. Нижегород. гос. техн. ун-т. – Н. Новгород: НГТУ, 2003. – 131 с.; Ямпольский, С.М. Прогнозирование научно-технического прогресса: методологические аспекты [Текст] / С.М. Ямпольский, В.А. Лисичкин. – М.: Экономика, 1974. – 206 с.

Т.Г. Морозова, А.В. Пикулькина, А.В. Сак, Н.В. Хлюпина, Т.Ф. Шарипова и др.¹²

Специфику и методику прогнозирования на предприятиях затрагивали в своих работах С.В. Арженовский, Л.П. Владимирова, Е.И. Музыко, Е.А. Степочкина, Ю.А. Субочев, Л.В. Тарасов, С.А. Шапиро и др.¹³

Сущность *управления социальными процессами* в своих научных трудах рассматривали такие авторы, как: Л.А. Дедушева, С.Д. Ильенкова, В.И. Кузнецов, М.А. Кузнецова, В.А. Лисичкин, Л.Н. Москвичев, А.А. Николаев, К.Э. Оксинайд, Г.В. Осипов, Т.М. Полушкина, М.В. Фирсов, А.Н. Фомичев и др.¹⁴

¹² Агапов, П.В. Социальное прогнозирование [Текст] / П.В. Агапов, В.В. Афанасьев, Г.Н. Качура. – Москва: Канон+, 2009. – 270 с.; Ахметова, Л.М. Социально-экономический прогноз [Текст] / Л.М. Ахметова, Н.В. Хлюпина. – Усть-Каменогорск: Издательство ТОО «ВКПК Арго», 2008. – 52 с.; Прогнозирование и планирование в условиях рынка [Текст] / Т.Г. Морозова и др.; под общ. ред. Т.Г. Морозовой, А.В. Пикулькина. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 317 с.; Сак, А. В. Прогнозирование и планирование экономики [Текст] / А.В. Сак. – Мн.: БГУИР, 2007. – 51 с.; Шарипова, Т.Ф. Макроэкономическое планирование и прогнозирование национальной экономики [Текст] / Т.Ф. Шарипов // Оренбургский государственный университет. – Оренбург: ОГУ, 2012. – 312 с.

¹³ Арженовский, С.В. Методы социально-экономического прогнозирования [Текст] / С.В. Арженовский; Изд.-торговая корпорация Дашков и К°. – М.: Дашков и К°, 2008. – 234 с.; Владимирова, Л.П. Прогнозирование и планирование в условиях рынка [Текст] / Л.П. Владимирова. – М.: Дашков и К°, 2000. – 306 с.; Музыко, Е.И. Прогнозирование национальной экономики [Текст] / Е.И. Музыко // М-во образования и науки Российской Федерации, Новосибирский гос. технический ун-т, Фак. бизнеса. – Новосибирск: Новосибирский гос. технический ун-т, 2013. – 134 с.; Степочкина, Е.А. Планирование и прогнозирование в условиях рынка [Текст] / Е.А. Стёпочкина. – М.: Директ-Медиа, 2014. – 235 с.; Субочев, Ю.А. Прогнозирование и планирование в условиях рынка [Текст] / Ю.А. Субочев, И.В. Панова; Институт технологии и бизнеса. – Находка: Ин-т технологии и бизнеса, 2009. – 192 с.; Тарасов, Л.В. Основы социально-экономического прогнозирования с применением Excel 2007 [Текст] / Л.В. Тарасов; М-во образования и науки Российской Федерации, Федеральное гос. бюджетное образовательное учреждение высш. проф. образования «Поволжский гос. технологический ун-т». – Йошкар-Ола: ПГТУ, 2012. – 194 с.; Шапиро, С.А. Социология управления [Текст] / С.А. Шапиро, М.С. Соколова. – М.: КНОРУС, 2017. – 334 с.

¹⁴ Дедушева, Л.А. Социология и психология управления [Текст] / Л.А. Дедушева, М.Н. Кузина, Е.В. Астратенкова. – М.: Русайнс, 2019. – 352 с.; Инновационный менеджмент [Текст] / С.Д. Ильенкова, Н.Д. Ильенкова, Л.М. Гохберг и др.; под общ. ред. С.Д. Ильенковой. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2007. – 334 с.; Кузнецов, В.И. Статистическое изучение социальных процессов [Текст] / В.И. Кузнецов // Проблемы трансформации современной российской экономики: теория и практика организации и обеспечения управления / Коллективная монография трудов участников VIII Международного научно-практического семинара (26–28 февраля 2010, г. Москва). – М.: МЭСИ, 2010. – С. 216–232; Кузнецова, М.А. Социальные системы и процессы: методология исследования [Текст] / М.А. Кузнецова; М-во образования Рос. Федерации, Волгогр. гос. ун-т. – Волгоград: Изд-во Волгогр. гос. ун-та, 2004. – 93 с.; Лисичкин, В.А. Глобальная Империя Зла: Новая геополит. расстановка сил [Текст] / В.А. Лисичкин, Л.А. Шелепин. – М.: Крым. мост-9Д: Форум, 2001. – 445 с.; Социология: основы общей теории [Текст] / Г.В. Осипов, Л.Н. Москвичев, А.В. Кабыща и др.; под общ. ред. Г.В. Осипов, Л.Н. Москвичев; Рос.

Проблема развития предприятий РКП нашла своё отражение в трудах таких авторов, как: Л.Г. Азаренко, В.П. Бауэр, А.А. Бойко, В.А. Бородавкин, Д.Ю. Иванов, Дж.В. Ковков, М.И. Лындина, А.М. Московский, А.И. Орлов, В.К. Сенчагов, М.А. Эскиндарова и др.¹⁵

Проанализировав научно-практическую базу отечественных и зарубежных исследований по данной проблематике, следует отметить, что работ, посвященных социальному планированию и прогнозированию социальных процессов на предприятии, чрезвычайно мало. Научные труды по планированию и прогнозированию в системе социального управления имеют больше экономический или технический уклон, нежели социальный. В большинстве случаев социальный прогноз разрабатывался на региональном уровне, при этом упускались из виду отдельно взятые отрасли и предприятия. А исследования, посвящённые анализу данных процессов на предприятиях РКП, практически отсутствуют или имеют закрытый доступ.

акад. наук. Ин-т социально-полит. исслед. – М.: Норма: Инфра-М, 2002. – 888 с.; Николаев, А.А. Социология управления [Текст] / А.А. Николаев. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 317 с.; Оксинайд, К.Э. Управление социальным развитием организации [Текст] / К.Э. Оксинайд. – М.: Флинта, 2012. – 160 с.; Полушкина, Т.М. Социология управления [Текст] / Т.М. Полушкина, Е.Г. Коваленко, О.Ю. Якимова; под редакцией Т.М. Полушкиной. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 264 с.; Фирсов, М.В. Теория социальной работы [Текст] / М.В. Фирсов, Е.Г. Студенова. – М.: ВЛАДОС: Моск. гос. соц. ун-т, 2000. – 430 с.; Фомичев, А.Н. Исследование систем управления [Текст] / Фомичев А.Н – М.: Дашков и К, 2019. – 348 с.

¹⁵ Азаренко, Л.Г. Экономика космической деятельности : монография [Текст]/ Л.Г. Азаренко. – Москва : Вологда : Инфра-Инженерия, 2020. – 400 с.; Бауэр, В.П. Состояние и механизмы развития ракетно-космической промышленности России [Текст] / В.П. Бауэр, Дж.В. Ковков, А.М. Московский, В.К. Сенчагов. – М.: Институт экономики РАН, 2012. – 53 с.; Бойко, А.А. Контроллинг бизнес-процессов на предприятиях ракетно-космической промышленности [Электронный ресурс] // А.А. Бойко, Е.Н. Пазников / Решетневские чтения, 2012. – №16. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontrolling-biznes-protsessov-na-predpriyatiyah-raketno-kosmicheskoy-promyshlennosti> (дата обращения: 08.04.2020); Бородавкин, В.А. Обоснование востребованности легких и сверхлегких РН для запуска малых КА [Текст] // В.А. Бородавкин, В.Н. Гусева, М.Н. Петров / i-methods, 2013. – Т.5. – №1. – С.5-7; Иванов, Д.Ю. Модель анализа и прогнозирования динамики промышленного производства и ракетно-космической отрасли Российской Федерации [Электронный ресурс] / Д.Ю. Иванов // Актуальные проблемы экономики и права. – Казань: ИЭУП, 2016. – № 2 (38). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/model-analiza-i-prognozirovaniya-dinamiki-promyshlennogo-proizvodstva-i-raketno-kosmicheskoy-otrasli-rossiyskoy-federatsii> (дата обращения: 15.02.2017); Лындина, М.И. Методы прогнозирования для ракетно-космической промышленности [Электронный ресурс] / М.И. Лындина, А.И. Орлов // Научный журнал КубГАУ. – Краснодар: КубГАУ, 2014. – № 103. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/metody-prognozirovaniya-dlya-raketno-kosmicheskoy-promyshlennosti> (дата обращения: 20.05.2017); Ракетно-космическая промышленность России: институциональное и экономическое развитие : монография [Текст] / под ред. М.А. Эскиндарова. – Москва : ИНФРА-М, 2021. – 309 с.

Следовательно, можно сделать вывод о нерешённости ряда важных проблем и актуализации социологического анализа вопросов планирования и прогнозирования социального управления на предприятиях РКП.

Таким образом, можно говорить о том, что 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». Целью авторского социологического

исследования являлось выделение основных проблемных моментов процесса социального планирования на предприятиях РКП Российской Федерации.

Метод исследования – анкетный опрос (n = 512). Респонденты: сотрудники предприятий РКП. Генеральная совокупность – персонал предприятий РКП. Выборочная совокупность – стратифицированная (по основным структурным подразделениям), пропорциональная (численности каждого подразделения), случайная (механический отбор). Критериальные характеристики при апостериорной коррекции – пол и возраст. Научный консультант: Т.Ю. Кирилина, доктор социологических наук, профессор.

– **«Современное состояние и проблемы социального прогнозирования и планирования в системе социального управления предприятий РКП».** Метод исследования – опрос экспертов (n = 252). Респонденты: сотрудники, занимающие руководящие должности на предприятиях РКП. Научный консультант: Т.Ю. Кирилина, доктор социологических наук, профессор. Эксперты отбирались посредством документального метода: попадали в группу на основании социально-демографических характеристик (стаж работы на предприятии не менее 3-х лет, общий стаж работы в должности руководителя не менее 3-х лет).

– **«Социальные процессы в документах предприятий «Роскосмоса».** Содержательный контент-анализ, основной массив которого составил 70 сайтов, принадлежащих предприятиям РКП. Также были обозначены единицы анализа – документы социального планирования, размещённые на сайте и содержащие упоминание о важных для исследования социальных процессах. Всего было проанализировано 159 документов.

– **Вторичный анализ данных по теме диссертации,** основанный на всероссийских исследованиях фонда ВЦИОМ (2015-2019 гг.).

Обработка полученных эмпирических данных проводилась с помощью программ Microsoft Excel, IBM Statistics SPSS 22.

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 ракетно-космической промышленности 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 данных предприятий достигается на основе симбиоза производственного и социального планирования. Особое значение в настоящее время стали приобретать: импортнезависимость 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%).

6) *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.

д. 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.

е. 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.

Апробация исследования. Результаты диссертационного исследования были обсуждены на кафедре гуманитарных и социальных дисциплин ГБОУ ВО МО «Технологический университет», затронуты в выступлениях на круглых столах и семинарах, организованных в ГБОУ ВО МО «Технологический университет», а также нашли своё отражение в научных статьях, размещённых в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных для защиты в диссертационном совете РАНХиГС, изданиях, рекомендованных ВАК при Министерстве науки и высшего образования, и других рецензируемых научных журналах.

Основные положения и выводы работы представлены и обсуждены на различных международных, всероссийских и научно-практических конференциях, в том числе: Международной научно-практической конференции «Развитие современной цивилизации: ответы на вызовы времени»; Всероссийской научной конференции X, XI Ковалевские чтения;

V Всероссийском социологическом конгрессе «Россия в системе современной социальной реальности»; Международном социальном конгрессе «Оценка качества социального обслуживания граждан: опыт, проблемы, результаты»; Международном молодежном научном форуме «ЛОМОНОСОВ-2017»; Круглом столе «Социология космоса»; VIII Грушинской социологической конференции; Всероссийской научно-практической конференции «Тьюторское сопровождение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»; Международной конференц-сессии: «Государственное управление и развитие России: вызовы и возможности»; VI, VII, VIII Ежегодной научной конференции аспирантов ГБОУ ВО МО «Технологический университет» «Инновационные аспекты социально-экономического развития региона».

Результаты диссертационного исследования были внедрены в деятельность АО «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение» и «Конструкторского бюро химического машиностроения имени А.М. Исаева» филиала АО «ГКНПЦ им. М.В. Хруничева».

Основные положения диссертационного исследования автора полностью отражены в 20 опубликованных работах (общий объём – 12,3 п.л., личный объём – 10,1 п.л.), в том числе 8 публикаций (объёмом 5,22 п.л.) в рецензируемых научных изданиях ВАК и изданиях, рекомендованных для защиты в диссертационном совете РАНХиГС.

Структура диссертационного исследования полностью отражает основную цель и задачи исследования. Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы, включающего 254 наименования (из них 21 – на иностранном языке), 7 приложений, 24 рисунка и 34 таблицы.

Глава 1. Теоретико-методологические основы социологического анализа планирования в системе социального управления предприятий ракетно-космической промышленности

1.1 Социальное управление: понятие, сущность и основные концепции

Человечество с самого начала появления на исторической арене стремилось осознать проблемы, связанные с первоначальными представлениями об управлении. Но научное осмысление управления в современном понимании началось сравнительно недавно, в конце XIX века. Оно было детерминировано потребностями промышленного развития, возрастающей концентрацией производства, невозможностью дальнейшего увеличения длительности рабочего дня и чрезмерного усиления внешнего контроля.

Социологический анализ процесса управления опирается на сформулированные Ф.У. Тэйлором, А. Файолем, М. Вебером, Г. Фордом, Э. Мэйо, Ф. Ротлисбергером Р. Мертоном и другими видными теоретиками и практиками в сфере управленческой деятельности принципы научного управления социальными организациями.

Изучая положения в работах известных учёных и социологов, автор выделил пять основных подходов к пониманию социального управления: *естественно-научный подход* (Т. Гоббс, У. Дж. Локк, Ш. Монтескье и др.), который предполагал, что основная цель управления и развития общества опирается на идеи естественного права, а соглашение между народом и властью призвано установить права каждому представителю общества для выполнения своих обязанностей, защиты частной собственности; *утопический подход* (Р. Оуэн, Ш. Фурье, А. Сен-Симон, Ж. Руссо и др.), утверждавший, что управление обществом необходимо базировать на трёх важных принципах: равенство и справедливость, удовлетворение

потребностей всех групп населения и создание приемлемых условий жизни, самоуправление как наиболее рациональный способ организации социального управления; **технократический подход** (Ф.У. Тейлор, Г. Форд, В. Петти и др.), рассматривавший человека как элемент («винтик» общего механизма организации), профессиональную деятельность которого необходимо было регламентировать определёнными правилами и критериями; **человекоориентированный подход** (концепции человеческих отношений), которого придерживались такие видные учёные, как: Э. Мэйо, Ф. Ротлисбергер, А.Г. Маслоу, Ф. Херцберг и др., подразумевал, что социально-психологические факторы, возникающие в процессе организации производства, имеют гораздо большее влияние на индивида, нежели экономические или технические факторы; **рационализационный или социально-технологический подход** (Т. Парсонс, А. Файоль, Р.Л. Акофф, В.Г. Афанасьев, Ж.Т. Тощенко, В.А. Ядов, Е.П. Тавокин, В.В. Щербина и др.), рассматривающий технологизацию как одно из основных направлений регулирования и оптимизации социального управления и подразумевающий необходимость тщательной диагностики системы управления.

В начале 30-х гг. XX в. Ф.У. Тейлор не только сформулировал термин «социология менеджмента», но и заложил научно обоснованную базу человеческого потенциала и социальных отношений в системе управления¹⁶. Учёный одним из первых начал исследовать трудовой коллектив предприятий как социальный феномен, используя методы анкетирования и интервью. Ф.У. Тейлор полагал, что основная проблема кризисных ситуаций в стране решается через создание правильной и обоснованной методики управления людьми и организации их труда. Благодаря его разработкам на предприятиях стали внедряться отделы по планированию, регламентирующие происходящие на них процессы, в том числе и технологию производства продукции.

¹⁶ Тейлор, Ф.У. Принципы научного менеджмента [Текст] / Ф.У. Тейлор; пер. с англ. А.И. Зак. – М. : Журн. «Контроллинг» : Изд-во стандартов, 1991. – 104 с.

Если Ф.У. Тейлор исследовал специфику управления в цехах, то А. Файоль сфокусировал внимание на административном управлении. Французский ученый подчёркивал, что управление может быть эффективным только в том случае, если все его усилия направлены на реализацию основной цели предприятия. В рамках «теории администрации» ученый предполагал, что каждой операции (технической, финансовой, учетной, административной и проч.) соответствует совокупность качеств, знаний и определенных установок, которыми должны владеть люди, выполняющие данную операцию. В представлении А. Файоля основной установкой для руководителей промышленных предприятий является административная, предполагающая наличие накопленного практического опыта, специфики знаний и фактов работы¹⁷. Активным менеджером и учёным-практиком по проблематике управления, в частности социального, являлся Г. Форд, разработавший новый метод производства – поточно-массовый, при котором происходила замена ручного труда машинами и станками. Согласно ученому, производственный процесс должен базироваться на стандартизации, унификации и типизации производственных процессов, а также на разделении труда на определённые операции. Г. Форд разработал уникальную по тем временам систему поощрения и мотивации сотрудников, которая заключалась в том, что человек получал в качестве премии определённую долю от общей прибыли компании.

Фундаментальное значение для развития управленческой теории имеют труды М. Вебера, предложившего теорию бюрократического построения организации и системы управления. Немецкий ученый выделял два типа управления организациями: бюрократический и органический. Пытаясь найти ответ на вопрос, что следует предпринять для того, чтобы организация работала как машина, М. Вебер пришел к выводу о необходимости в четком определении правил и обязанностей сотрудников организации, а также

¹⁷ Файоль, А. Общее и промышленное управление [Текст] / А. Файоль; пер. с франц. Б. В. Бабина-Кореня, предисл. А.К. Гастева. – М.: Центральный институт труда, 1923. – С. 18 (122 с.).

регламентации поведения каждого работника в любой ситуации. В представлении ученого именно правила и процедуры определяют все основные виды деятельности сотрудников организации, их карьеру, деятельность руководства и его управленческие решения. М. Вебер был убежден, что именно бюрократическая система организации способна обеспечить скорость, точность, порядок, определенность, непрерывность и предсказуемость¹⁸.

В 20–30-е гг. XX в. американские учёные – Э. Мэйо¹⁹ и Ф. Ротлисбергер – провели ряд исследований, объектом которых являлись отношения людей в процессе производства. После пяти лет активных опытов учёные смогли сформулировать основные результаты своей деятельности: на производительность труда по большей части влияют социально-психологические факторы, возникающие в процессе производства, а не экономические или технические. Авторы исследования дали конкретные рекомендации для руководителей предприятий: вовлекать большее число сотрудников в управление предприятием, например, посредством плановой деятельности; вводить новые нормы организации труда, направленные на удовлетворение потребностей сотрудников; руководствоваться правилами «социального партнёрства» с сотрудниками в процессе труда. Рассмотрением социально-психологических факторов управления вслед за Э. Мэйо и Ф. Ротлисбергером заинтересовался А.Г. Маслоу²⁰, основная мысль которого заключалась в разработке определённых уровней потребностей индивида, представленных в виде пирамиды. Ученый подчёркивал, что основной движущей силой является не потребность индивида, а степень её удовлетворённости. Тем самым А.Г. Маслоу утверждал, что потребность в понимании и желание работать в группе не может возникнуть без

¹⁸ Вебер, М. Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии [Текст] : в 4 т. / Макс Вебер ; [пер. с нем.] ; сост., общ. ред. и предисл. Л. Г. Ионина ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2016.

¹⁹ Бурганова, Л.А. Элтон Мэйо: теоретик и практик управления [Текст] : монография / Л. А. Бурганова, Е. Г. Савкина. — М. : ИНФРА-М, 2012. — 110 с.

²⁰ Маслоу, А.Г. Маслоу о менеджменте: Самоактуализация. Просвещённый менеджмент. Организационная теория [Текст] / А. Маслоу. — СПб.: Питер (ГИПК Лениздат), 2003. — 413 с.

удовлетворения базовых потребностей (в еде, отдыхе, безопасности). Из чего можно сделать вывод, что, если руководитель не обеспечивает основные условия работы: своевременную оплату труда, предоставление необходимого времени на отдых сотруднику, обеспечение его безопасности на рабочем месте – сотрудник не может в полной мере ощутить себя частью трудового коллектива, находить стимулы для улучшения своей работы.

Основные идеи А.Г. Маслоу использовал в своих научных трудах Ф. Херцберг²¹, теория которого опиралась на выявленные исследованием независимые факторы, влияющие на поведение индивидов в процессе труда. Ими являлись: 1) «мотивационные» факторы, связанные с желанием добиться успеха, продвинуться по службе, а также со степенью интереса к работе и уровнем ответственности; 2) «гигиенические» факторы, базирующиеся на внешних условиях индивида в процессе работы: оплата труда, безопасность труда, условия труда, межличностные отношения, корпоративная культура и политика предприятия.

К 70-м гг. XX в. детерминистский подход классических теорий социального управления, исходящий из того, что каждая социальная система имеет свои ключевые факторы функционирования, оказался недостаточным в связи с возникшей проблематикой жизнеспособности и устойчивости развития социальных систем. Эта проблема потребовала пересмотреть саму суть возможности существования социальной системы и предложить теорию жизнеспособности систем, подразумевавшую оптимальный набор необходимых для системы параметров, при котором бы сохранялись и развивались базовые характеристики данной системы.

В общественных системах управление всегда представляет собой воздействие на людей, направляющее их поведение и определяющее характер их жизнедеятельности. Процессы, происходящие в социальных системах, различаются по своей природе и по своему характеру. В этой связи

²¹ Херцберг, Ф. Мотивация к работе [Текст] / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б.Б. Снидерман; пер. с англ. Д.А. Куликов; под общ. ред. Е.А. Борисовой. – М.: Вершина, 2006. – 238 с.

выделяют различные виды управленческой деятельности. По мнению Ю.Е. Волкова, наибольшую теоретическую и практическую значимость имеет выделение видов управления, относящихся к укрупнённым типам социальных систем, в которых реализуется управленческая деятельность: технологического, экономического, политического и социального управления²².

1. Технологическое управление – система воздействий на людей в трудовых условиях, направленных на обеспечение выполнения каждым сотрудников трудовых функций.

2. Экономическое управление – вид управления, связанный с протеканием экономических процессов, эффективным использованием ресурсов, повышающим конкурентоспособность определенной социальной структуры.

3. Политическое управление – система воздействий на процессы, связанные с формированием и использованием государственной власти и местного управления, с развитием политических отношений, деятельностью политических сил в борьбе за власть на различных уровнях.

4. Социальное управление – система воздействий на процессы, называемые в узком смысле социальными, протекающими в социальной сфере общества. К такого рода процессам традиционно относят процессы, направленные на совершенствование условий и образа жизни людей, удовлетворения их жизненных потребностей.

В широком смысле социальное управление ставит перед собой цель повышения уровня организованности социальной системы, согласованности деятельности всех её элементов, обеспечение ее жизнеспособности в условиях неопределенности и риска.

В узком смысле социальное управление – специально организованное, систематическое, целенаправленное воздействие на объекты и структуры,

²² Волков, Ю.Е. Сущность социального управления [Текст] / Ю.Е. Волков // Социология власти, 2005. – № 3. – С. 3-24.

социальные процессы и явления, обеспечивающее формирование целей и осуществление социальной политики.

С.А. Кравченко определяет социальное управление как необходимую функцию жизнедеятельности сложных динамических общественных систем, позволяющую сохранить существующие структуры или обеспечить переход данных систем в другое состояние²³.

Е.М. Бабосов под социальным управлением понимает «систематическое воздействие субъекта управленческой деятельности (одного человека, группы лиц или специально созданного органа) на социальный объект, в качестве которого может выступать общество в целом, его отдельная сфера, отдельное предприятие, фирма, с тем, чтобы обеспечить их целостность, нормальное функционирование, динамическое равновесие с окружающей средой и достижение намеченной цели»²⁴.

В своих работах Е.П. Тавокин придерживается мнения, что социальное управление возникает в том случае, если тому есть явные предпосылки, например, в виде необходимости разрешить неравенство способностей. Под социальным управлением Е.П. Тавокин понимает базирующееся на научно обоснованной информации регулярное и последовательное воздействие управляющей подсистемы на объект управления, в качестве которого может выступать как общество в целом, так и его отдельные сферы деятельности – наука, культура, политика, экономика и т.д.²⁵ Основной смысл и сущность социального управления состоит в том, что данное управление позволяет сохранить качественную специфику самой системы управления и ее функциональную целостность, а также оказывать существенное влияние на

²³ Учебный социологический словарь [Текст] / под общ. ред. С.А. Кравченко. – М.: «Экзамен», 1999. – С. 296-298.

²⁴ Бабосов, Е.М. Социология: Энциклопедический словарь [Текст] / Е.М. Бабосов; предисловие Г.В. Осипова. – М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2009. – С. 354.

²⁵ Тавокин, Е.П. Управление. Социальное управление. Социология управления [Текст] / Е.П. Тавокин. – М.: Восток-Запад, 2009. – С. 54. (320 с.)

условия жизни индивида, на их ценностно-ориентационные установки и характер поведения.

Социальное управление на предприятии, по мнению Е.П. Тавокина, представляет собой целенаправленный, отработанный процесс, рационализированный способ организации и контроля процесса труда. Ученый придерживается мысли, что успешное управление немислимо без гибкости управленческих структур и системы в целом, что подразумевает способность системы к трансформации и динамичному развитию. Тем самым в очередной раз подтверждается острая необходимость в систематическом проведении социологических исследований, как на уровне организации, так и на уровне государства²⁶.

К основным видам социального управления традиционно относят: общественное самоуправление, муниципальное или местное управление, государственное управление.

Социальное управление как целостный процесс, позволяющий обеспечить согласованность процесса совместного труда, реализуется в различных формах, посредством разнообразных функций. Данные функции являются формами достижения единства в процессе совместного труда и осуществляются посредством конкретных видов деятельности, связанные с направлениями воздействия на связи и отношения людей в процессе управления обществом в целом, и его основными элементами в частности. Вычленение различных функций социального управления является объективным процессом, связанным с постоянно усложняющимся производством и управления им.

С.А. Кравченко выделяет три группы функций социального управления, соответствующие системе процессов, выступающих объектами социального управления:

²⁶ Тавокин, Е.П. Исследование социально-экономических и политических процессов [Текст] / Е.П. Тавокин. – М.: ИНФРА-М, 2008. – С. 5 (189 с.).

1. Воздействия на процессы изменения неопределённых условий жизни людей с целью их совершенствования и создания благоприятных возможностей удовлетворения их жизненных потребностей. Улучшение условий труда и быта населения, природной среды, создание условий, обеспечивающих безопасность граждан, удовлетворение их духовных потребностей.

2. Воздействия на процессы формирования и развития социальных качеств людей, их культурного, образовательного, нравственного уровня, развитие их социальной ответственности и общественной активности.

3. Воздействия на процессы формирования и развития социальных систем (социальных общностей и организаций) как целостных образований, на их социальную организацию и структуру²⁷.

Е.М. Бабосов, в свою очередь, к основным задачам социального управления относит:

- 1) Определение основной цели развития социальной системы;
- 2) Мотивацию персонала на достижение поставленной цели;
- 3) Создание системы норм, принципов, стандартов, регулирующих взаимодействия между подразделениями организации;
- 4) Создание в организации корпоративной культуры;
- 5) Выполнение принятых управленческих решений;
- 6) Формирование и реализацию технологии необходимых изменений;
- 7) Создание системы контроля за выполнением принятых решений²⁸.

Особыми функциями социального управления являются:

- 1) создание информационной базы. Для этого решаются две задачи:
 - а) обоснование номенклатуры переменных, в пространстве которых будет

²⁷ Учебный социологический словарь [Текст] / под общ. ред. С.А. Кравченко. – М.: «Экзамен», 1999. – С. 296-298.

²⁸ Бабосов, Е.М. Социология: Энциклопедический словарь [Текст] / Е.М. Бабосов; предисловие Г.В. Осипова. – М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2009. – С. 354.

осуществляться анализ информации; б) создание банка данных, в котором аккумулируются получаемые данные. Основой информационной базы являются статистические данные; данные организации из отчётов за предыдущие года; оценки внешних экспертов; данные внутренней комиссии отдела по качеству; данные аналитического отчёта социологических и маркетинговых исследований и др.

2) анализ данных о состоянии внешней и внутренней среды. Функция направлена на проведение исследования и получение достоверной информации о состоянии и происходящих изменениях во внешней среде, а также оценка внутренней конъюнктуры системы. Такой классический метод как SWOT-анализ (Strengths, Weakness, Opportunities, Threats) помогает выявить основные сильные и слабые стороны социальной системы, а также обнаружить новые возможности;

3) прогнозирование. Позволяет предположить все возможные варианты развития социальной системы (сценарии), обозначить основные позитивные и негативные последствия принятия каких-либо управленческих решений по каждому сценарию;

3) целеполагание. Под данной функцией понимается принятие решения (выбор одного из сценариев), определение и обоснование целей, а также возможных путей их достижения с выбором наиболее оптимального;

5) планирование. Данная функция предполагает разработку и принятие определённых управленческих решений о целях, задачах, методах и показателях эффективности осуществления трудовой и производственной деятельности. Чаще всего основное содержание функции планирования отражено в такой плановой документации, как план (оперативное планирование), проект (тактическое планирование), программа (стратегическое планирование);

6) организация и координация процесса реализации решения. Функция реализуется при заключении и установлении взаимоотношений, в идеале –

взаимовыгодных, между всеми подсистемами, а также в координации функционирования данной системы в целом;

7) мотивация и обучение. Мотивация служит средством целенаправленного побуждения себя и других к активной и эффективной деятельности в целях социальной системы и при условии собственного развития. Функция обучения коррелируется с мотивацией, поскольку повышение квалификации и развитие определённых знаний и умений у личности, несомненно, влечёт за собой улучшение результатов труда и придаёт внутренний стимул к саморазвитию, эффективной работе.

9) контроль. В данном случае, функция предполагает сопоставление достигнутых фактических показателей с целевыми, на основании чего даётся оценка эффективности выполнения планов, программ и проч.

Функции социального управления органично связаны со структурой управленческой деятельности. Основными элементами системы социального управления являются:

1) субъект управления. По своей сути данный элемент оказывает непосредственное управленческое воздействие на объект системы управления. Субъект управления может представлять собой как определённый социальный институт, организацию, трудовой коллектив, так и конкретную личность, наделённую властью.

2) объект управления. Данный элемент системы управления обеспечивает реализацию воспринятых управленческих воздействий. Объектом управления может выступать индивид, а конкретнее – человеческий потенциал.

3) управленческие связи (прямые связи и обратные связи). Прямые связи – целенаправленное организующее воздействие субъекта управления на управляемый объект. Обратные связи – канал информационного воздействия объекта управления на субъекта управления с целью информирования о выполнении возложенных на него управленческих задач.

В настоящее время важнейшей задачей государственного уровня является определение стратегии социального и экономического развития, учитывающей интересы регионов, направленной на улучшение демографической ситуации в стране, развитие предпринимательского сектора, производственной инфраструктуры, сферы обслуживания, а исследование вопросов методологии и практического планирования и прогнозирования социально-управленческих процессов – актуальной проблемой.

Изначально терминология слова «стратегия» трактовалась исключительно как «наука и искусство планирования боевых операций большого масштаба», и только спустя столетия, в 50-е гг. XX в. данный термин вошёл в обиход и в иных сферах деятельности, помимо военной. Считается, что первым о стратегии в корпоративных масштабах, заговорил американский учёный и экономист А.Д. Чандлер²⁹. Под стратегией он понимал определенный курс действий, в соответствии с целями предприятия и необходимыми для этого ресурсами³⁰. Г.И. Ансофф в своих научных работах рассматривал стратегию предприятия как некий заданный набор правил, в соответствии с которым и осуществляется принятие управленческих решений³¹.

В 80-х гг. английские учёные Дж. Куинн и Г. Минцберг, избравшие своей областью интересов стратегическое развитие и планирование, охарактеризовали основные составляющие эффективной стратегии развития: 1) цели и задачи деятельности предприятия; 2) основную концепцию и приоритеты; 3) методику осуществления управленческих процессов (прогнозирования, планирования, верификации и т.д.)³².

²⁹ Chandler, A.D. Strategy and Structure: A Chapter in the History of Industrial Enterprises [Text] / A.D. Chandler. – Washington D.C.: Bread Book, 1962 – 465 p.

³⁰ Тогузаев, Т.Х. Научные аспекты понятия «стратегия развития предприятия» [Текст] // Т.Х. Тогузаев / Учёные записки Санкт-Петербургской академии управления и экономики, 2009. – № 2(24). – С. 19-27.

³¹ Ansoff, H.I. Strategic Management [Text] / H.I. Ansoff. – N.Y.: Pulgrave Macmillan, 1979. – 251 p.

³² Минцберг, Г. Стратегический процесс. Концепции. Проблемы. Решения [Текст] / Г. Минцберг, Дж. Б. Куинн, С. Гошал; пер. с англ. – СПб.: Питер, 2001. – 688 с.

Стратегическое управление явилось объектом исследования и отечественных ученых. Так, Д.В. Арутюнова определяет стратегическое управление как «современный инструмент управления развитием организации, направленным на повышение потенциала путём достижения конкурентоспособности в условиях нарастающих изменений во внешней среде и связанной с этим неопределённости»³³.

Формирование стратегии происходит уже на этапе определения миссии предприятия. Тем самым, стратегия является связующим звеном между основной концепцией, целью предприятия и разработкой детализированного плана развития. Необходимо отметить, что некоторые ученые сопоставляют стратегию предприятия со стратегическим планом, приписывая им схожие черты и признаки.

В рамках работы наблюдательного совета ГК «Роскосмос» над Стратегией развития корпорации до 2025 г. и на перспективу до 2030 г.³⁴ обозначены цели госкорпорации, в особенности: безопасность и независимость Российской Федерации, изучение Вселенной и ресурсов космоса, улучшение качества жизни, в том числе, за счет цифровой трансформации экономики. Так, допустим, исследования структуры Вселенной, поиск и изучение сверхмассивных черных дыр осуществляются через применение аппарата «Спектр-РГ», а на ближайшие десятилетия существуют планы переписи экзопланет, мониторинг и предотвращение астероидно-кометной опасности.

³³ Арутюнова, Д.В. Стратегический менеджмент [Текст] / Д.В. Арутюнова // Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2010. – С 9.

³⁴ Роскосмос. Обсуждение стратегии развития Госкорпорации. Новостные материалы ГК по космической деятельности «Роскосмос». [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://www.roscosmos.ru/23380/>

По мере технологизации процесса социального управления, наряду с термином «социальное управление» в научной литературе все большее признание получает понятие «социальные технологии». Социальные технологии позволяют трансформировать субъективное воздействие в объективное содержание, изменить социальные качества объекта.

Социальные технологии активно разрабатывались и внедрялись в СССР, начиная с середины 60-х годов, хотя само понятие «социальная технология» вошло в научный оборот чуть позже – в 70–80-е гг. XX в. Значительный вклад в теорию социальных технологий внесли такие отечественные социологи, как: И.В. Бестужев-Лада, В.Г. Афанасьев, А.Г. Здравомыслов, А.А. Зворыкин, В.Г. Подмарков, В.Н. Иванов, В.И. Патрушев, Ж.Т. Тощенко, А.К. Зайцев³⁵, В.А. Ядов и др.

В.Н. Иванов и В.И. Патрушев в своих работах отмечают, что «сущность социальных технологий может быть понята как инновационная система методов выявления и использования скрытых потенциалов социальной системы, получения оптимального социального результата при наименьших управленческих издержках»³⁶. Данное определение ближе к социальной инженерии, позволяющей конструировать и проектировать социальную реальность.

Основной вектор развития теории социальных технологий был направлен на социальное планирование; разработку комплексных программ развития отраслей промышленности, городов и регионов; социальное проектирование решения социальных проблем; управленческое консультирование. Необходимо отметить, что технологизация выступает одним из основных направлений регулирования и оптимизации социального управления. К числу методов социальных технологий относят системный и

³⁵ Зайцев, А.К. Планирование социального развития коллектива [Текст] / А.К. Зайцев // Тула: Приок. кн. изд-во, 1976. – С. 48 (103 с.).

³⁶ Иванов, В.Н. Социальные технологии. [Текст] / В.Н. Иванов, В.И. Патрушев // М.: Изд-во МГСУ «Союз», 1999. – С. 3.

ситуационный анализ, имитационное моделирование, метод сценариев, тренинги, консультирование и другое.

Необходимо отметить вклад В.В. Щербины в классификацию социальных технологий, основанную на двух этапах: технологии подготовки решений (социальная диагностика) и технологии их реализации³⁷.

Сама разработка социальной технологии может проходить в несколько этапов:

1) Теоретический, связанный с обозначением целей, задач, а также объекта технологизации.

2) Методический, на котором происходит выбор методов получения, обработки и анализа информации и преобразование проанализированной информации в непосредственные выводы.

3) Процедурный, на котором разрабатываются и внедряются специфические социальные технологии.

Таким образом, можно говорить о том, что социальные технологии призваны регулировать ключевые социальные процессы посредством реализации методов социологического исследования, детализированного анализа данных и тщательно продуманного плана реализации операций и процедур социальных технологий.

В рамках социального управления социальные технологии являются наукоемким и интеллектуальным ресурсом, позволяющим изучать и предсказывать социальные изменения, активно воздействовать на социальную реальность с целью получения эффективного прогнозируемого социального результата.

Тем самым, *социальное управление на предприятиях ракетно-космической промышленности представлено в диссертационной работе как система воздействий, направленных на улучшение условий труда, быта и отдыха сотрудников предприятий РКП, развития их кадрового потенциала и*

³⁷ Щербина, В.В. Социальные технологии: история появления термина, трансформация содержания, современное состояние [Текст] / В.В. Щербина // Социологические исследования. – 2014. – № 7. – С. 113-124.

духовно-нравственных качеств; обеспечение жизнеспособности предприятий в условиях неопределенности и риска.

1.2 Прогнозирование социальных процессов в целях социального планирования предприятий ракетно-космической промышленности

Прогностическая деятельность берёт свое начало в естественных науках, таких как агрогидрометеорология, а спустя время находит применение и в общественных, в частности, экономических науках. В середине XX века получили популярность простые прогнозные модели, именно в это время разработано большое количество принципов, методов и проведено не одно значимое прогнозное исследование. В настоящее время прогнозирование развивается как неотъемлемая часть управления на предприятии, опирающаяся на научные теории целеполагания, программирования и являющаяся необходимым этапом для составления планов на предприятии.

Прогнозирование на предприятии в большинстве случаев должно предшествовать планированию, поскольку позволяет научно обосновать принятие тех или иных решений, утверждённых в плане. Необходимо также отметить, что «прогнозы и планы имеют общие черты. И прогноз, и план имеют опережающий характер содержащейся в них информации, также они могут использовать одинаковые методы и показатели, строиться на основе общей информационной базы. Взаимосвязь между прогнозом и планом заключается, прежде всего, в том, что прогнозирование – это исследовательская база планирования, основной целью»³⁸ которой является разработка научно обоснованных показателей для достижения эффективности работы и развития протекающих на предприятии процессов.

³⁸ Воробьева, С.А. Методические аспекты прогнозирования развития организации [Электронный ресурс] // С.А. Воробьева / Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 4. Режим доступа: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=9747> (дата обращения: 20.11.2017).

На сегодняшний день социальный прогноз имеет своё применение в большинстве случаев на региональном и государственном уровнях. Несмотря на то, что, по сути, прогнозирование должно предшествовать планированию не только на региональном, но и на корпоративном уровне, в настоящий момент планирование социальных процессов не подкрепляется нормативным обоснованием, а составление планов носит централизованный характер, при котором руководство предоставляет отделам необходимые нормативные показатели, в рамках которых они должны составлять планы.

Само понятие «прогноз» (от греч. prognosis) можно описать как систему научно-обоснованных представлений, критериев и характеристик, относящихся к тенденции развития объекта и имеющих вероятностный характер.

Целями прогноза социальных процессов на предприятии являются возможность правильно оценить динамику происходящего, которая оказывает влияние на социальные процессы, а также формирование научных предпосылок принятия управленческих решений.

Главными задачами прогнозирования являются:

- 1) оценка динамики развития и тенденций объекта управления;
- 2) вариативное представление перспектив будущего развития объекта управления;
- 3) анализ последовательных воздействий внешних и внутренних факторов системы на процессы объекта управления.

Методология прогнозирования исследует будущее в онтологическом, логическом и гносеологическом аспектах. Первый, онтологический аспект, предполагает изучение зарождения и формирования будущего, а также влияющих на него факторов. Логический аспект рассматривает методику научного мышления и на основе диалектических принципов законов природы, позволяет формировать обоснованный прогноз. Гносеологический аспект основной задачей видит изучение того, как будущее отображается в человеческом сознании, а также многообразие форм этого отображения, его

глубинную истинность. С гносеологической стороны прогноз может отображать особенности, тенденции и возможные варианты развития прогнозируемых процессов и явлений.

Прогнозирование социальных процессов на предприятии предполагает тщательное изучение прошлого, поскольку отсутствие объективного анализа предыдущего опыта влечёт за собой неверное толкование настоящего, а также неспособность предвидеть будущую динамику. Прогноз – своего рода предплановый документ, который фиксирует степень возможности достижения поставленных целей и задач в зависимости от масштаба и способа будущих действий.

Необходимо сразу отметить, что социальное прогнозирование и прогнозирование социальных процессов на предприятии, анализируемое в диссертационной работе, нельзя отождествлять, поскольку объектом социального прогноза может выступать и внешняя среда, влияющая на предприятие, а прогнозирование социальных процессов выступает только как часть данного социального прогноза, объектом которого выступает трудовой коллектив.

Поскольку основной организационной единицей и производительной силой предприятия является индивид, создающий материальные и нематериальные ценности, прогнозирование социальных процессов до сих пор не теряет своей актуальности.

Социальные процессы определяются как функционирование, изменение и развитие возникающих в сфере труда социально-трудовых и межличностных отношений между коллективами, группами и работниками предприятия. Социальный процесс, по мнению советского философа В.Г. Афанасьева, есть не что иное, как «последовательная смена состояний общества в целом или подсистем в его рамках»³⁹.

³⁹ Афанасьев, В.Г. Человек в управлении обществом [Текст] / В.Г. Афанасьев. – М.: Политиздат, 1977. – С. 10 (384 с.).

Особенности прогнозирования социальных процессов определены тем, что общество, для которого разрабатываются прогнозы, является самой сложной системой из всех, известных человеку. Именно человек, обладающий сознанием, придаёт данную сложность обществу, благодаря чему в общественных отношениях сплетаются вместе эмоции и чувства, целерациональные мотивы и устремления людей. Мироощущение и миропонимание человека оказывают заметное влияние на его поступки. Поэтому можно говорить о том, что прогнозирование является своего рода разновидностью духовно-практической деятельности человека. Тем самым, исследуя социальные процессы и разрабатывая прогнозы для их развития, человек вмешивается в ход истории, делает его коррективы, а, следовательно, изменяет и сам социальный прогноз.

В зарубежной литературе авторы описывают прогнозирование социальных процессов как количественное предсказание, соотнося его с одним из важнейших элементов корпоративного планирования, основными задачами которого являются увеличение продаж и прибыли компании.

Необходимо отметить значительный вклад Б. Паскаля, заложившего основы разработки прогноза благодаря своей теории вероятностей. Несмотря на то, что учёный в основном занимался решением задач, посвящённых азартным играм, именно он открыл возможность расчёта сугубо вероятностных событий, а также пришел к выводу, что «вероятность» – величина, которую возможно измерить. Таким образом, Б. Паскаль уже в XVII в. предпринял попытку спрогнозировать общественные процессы⁴⁰.

Основные аспекты теории социального прогнозирования впервые нашли свое отражение в трудах английского физика и социолога Дж. Д. Бернала⁴¹, а также американского учёного, философа и математика

⁴⁰ Стрельцова, Г.Я. Блез Паскаль [Текст] / Г.Я. Стрельцова. – М.: Мысль, 1979. – 237 с.

⁴¹ Бернал, Дж.Д. Наука в истории общества [Текст] / Дж.Д. Бернал; пер. с англ. А.М. Вязьминой и др.; под общ. ред. Б.М. Кедрова, И.В. Кузнецова. – М.: Изд-во иностр. лит., 1956. – 735 с.

Н. Винера⁴². В конце XIX – начале XX века, когда полным ходом осуществлялся научно-технический прогресс, итогом которого явилось возникновение новых наук и теорий (теория относительности, теория феноменологии и социологии, кибернетика, молекулярная физика и т.д.), возникла острая потребность не только в переосмыслении ряда фундаментальных подходов к наукам, но и в разработке масштабного социального прогноза для предотвращения социальных катаклизмов.

Над представлением и исследованием картин будущего работали такие ученые, как К. Маркс с теорией общественного сознания, Э. Дюркгейм с теорией коллективного сознания, а также К. Касториadis с теорией построения картины будущего через призму образов, продуцируемых социальным воображаемым.

Расцвет социального прогнозирования пришелся на 50–60-е года XX века. В этот период учёными разрабатывается методология и методика проведения нормативного и поискового экономического, технического, политического прогноза, а также прогноза социальных процессов общества. В первой половине 60-х гг. стали образовываться десятки научных прогностических учреждений, занимающихся разработкой понятийно-категориального аппарата социально-экономических, технических прогнозов, а также специальных норм, концепций и их перспективных тенденций.

Г. Тейл в своей книге «Прикладное экономическое прогнозирование»⁴³ описывает методы анализа и эмпирическую проверку точности экономических прогнозов. Большое внимание ученый уделяет уникальным по тем временам экспериментальным работам по межотраслевым балансам производства и распределения продукции.

В конце 60-х гг. XX века, в целях разрешения противоречий между сложившимися формами научно-технического прогресса и важнейшими

⁴² Винер, Н. Кибернетика и общество. Творец и робот [Текст] / Н. Винер; пер. с англ., предисл. и примеч. И.Г. Поспелова. – М.: Тайдекс Ко, 2003. – 245 с.

⁴³ Тейл, Г. Прикладное экономическое [Текст] / Г. Тейл; пер. с англ. А.Н. Никольской и др.; под общ. ред. Э.Б. Ершова. – М.: Прогресс, 1970. – 509 с.

социальными аспектами развития, международная общественная организация Римский клуб, созданная в 1968 году итальянским промышленником А. Печчеи и генеральным директором по вопросам науки ОЭСР А. Кингом, разработала ряд прогнозов, касающихся всех сфер общественной и производственной жизни. Одним из членов Римского клуба являлся известный французский экономист, футуролог и социолог Б. Де Жувенель, создатель и президент французского футурологического общества «Футурибль», позже основатель журнала *Futuribles*. Сферой интересов Б. Де Жувенеля была социально-экономическая проблематика. Ученый, опираясь на позицию либерального реформизма, одним из первых стал заниматься разработкой методологии исследования будущего на Западе, тем самым отдавая должное социально-экономическим прогнозам, не детерминированным научно-техническим прогрессом и социально-экономическими условиями.

Необходимо сказать, что футуризм, а с ним и социальный прогноз в 60-е годы находит своё отражение и в трудах нидерландского социолога Ф. Полака. В своей книге «*The Image of the Future*»⁴⁴ ученый вводит в научный оборот словосочетание «образ будущего», проводя аналогии между образами будущего, существующими в нашем сознании, и образами искусства.

Американский футуролог Д. Белл посвятил ряд своих работ социальному прогнозированию, отдавая предпочтение сциентистско-технократическому направлению социальной философии. В одном из своих трудов «Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования»⁴⁵ ученый, опираясь на марксистскую социальную теорию, переосмысливает процессы, происходившие в экономике и общественной жизни, пытаясь выявить основные тенденции в изменении соотношения

⁴⁴ Polak, F.L. *The Image of the Future* [Текст] / F.L. Polak. – Amsterdam: Elsevier Scientific Publishing Company, 1973. – 321 p.

⁴⁵ Белл, Д. Грядущее постиндустриальное общество: Опыт социального прогнозирования [Текст] / Д. Белл; пер. с англ., под общ. ред. В.Л. Иноземцева. – М.: Academia, 1999. – 783 с.

секторов общественного производства и формировании научного знания как производительных сил. В рамках данного исследования важно подчеркнуть, что в США особое внимание уделялось космической промышленности. После реализации в начале 60-х гг. XX века программы пилотируемых космических полётов «Аполлон», американские эксперты-социологи Т. Гордон и О. Гелмер получили заказ от государства на разработку социального прогноза о перспективах развития американского общества, затрагивающего и вопросы покорения космоса в ближайшие 15 лет.

Но, были и пессимистично настроенные учёные, считавшие, что научно-технический прогресс ведёт за собой неустранимые для общества и природы серьёзные негативные последствия. Так, в своих работах Э. Тоффлер, Э. Шумахер и др. пытались обосновать способы разрешения современных глобальных проблем через корректное прогнозирование социальных процессов. Необходимо сказать, что футурологическая теория Э. Тоффлера берёт свои истоки от позитивистских концепций О. Конта и Э. Дюркгейма, объединяя их с историческим материализмом К. Маркса. В её основе лежит идея о стадиях развития общества, а постиндустриальным Э. Тоффлер называет то общество, в котором возрастает роль интеллектуального потенциала, и основной единицей общества является не индивид, а коллектив людей. Власть в постиндустриальном обществе, по мнению учёного, находится у тех, кто обладает знаниями. В своих книгах ученый сквозь призму волнофронтального анализа социальных процессов попытался раскрыть основные информационные, технические, экономические и иные факторы развития человечества. Особое внимание Э. Тоффлер в своём исследовании уделял точкам дискретности истории, когда по каким-то причинам возникали нововведения, кризисы, и историческая непрерывность исчезала. Данные точки дискретности определялись ученым как «столкновение волн», которые, достигнув пика, ведут к изменениям формации общества. Так, в одной из своих книг «Шок

будущего»⁴⁶ Э. Тоффлер поясняет, что научно-технический прогресс значительно ускорил темп жизни людей, превращая индустриальное общество в банальное «общество массового потребления»⁴⁷, где на смену предметам длительного пользования приходят «вещи одноразового потребления»⁴⁸. Индивид постоянно находится в шоковом состоянии, пытаясь разрешить ту или иную ситуацию или сделать срочный выбор. Тем самым Э. Тоффлер призывает государства пересмотреть свою стратегию развития и начать интеграцию прогнозирования социальных процессов с целеполаганием, планированием, программированием и проектированием, заключая их в единую систему управления социальными процессами общества, а также расширять практику социальных экспериментов.

В начале XIX в. долгосрочный прогноз на основе цикличности длинных волн пытался разработать русский учёный-экономист Н.Д. Кондратьев. Данная теория, хотя и созвучна теории Э. Тоффлера, но рассматривает развитие социально-экономической конъюнктуры страны. Несмотря на то, что учёный проводит исследование макроэкономических показателей стран Западной Европы и США за 120-летний период, фазы, которые он описывает в своих трудах, наглядно показывают, как волнообразно развиваются, находятся в стагнации, а затем деградируют не только экономические, но и социальные процессы в государственных масштабах. Так, Н.Д. Кондратьев прогнозирует возможные моменты минимумов макроэкономических показателей, которые должны приходиться на начало и конец цикла⁴⁹. Если опираться на циклы Кондратьева и учитывать заметное сокращение средней длины цикла (с 50 до 30 лет), а также тот факт, что в современном обществе стремительно идет развитие

⁴⁶ Тоффлер, Э. Шок будущего [Текст] / Э. Тоффлер; пер. с англ. Е. Руднева, Л. Бурмирова и др.; под общ. ред. П.С. Гуревича – М.: ООО «Издательство АСТ», 2002. – 557 с.

⁴⁷ Тоффлер, Э. Шок будущего. – С. 292.

⁴⁸ Тоффлер, Э. Шок будущего. – С. 65.

⁴⁹ Акаев, А.А. Современный финансово-экономический кризис в свете теории инновационно-технологического развития экономики и управления инновационным процессом [Текст] / А.А. Акаев // Системный мониторинг. Глобальное и региональное развитие. – М.: УРСС, 2009. – С. 141–162.

информационных систем, 6-й по счёту цикл, скорее всего, придётся на период с 2015–2018 гг. по 2038–2043 гг. В данном случае в настоящий момент, мы прошли фазу депрессии, на которой, значительно снижается ВВП страны, и находимся в стадии роста, что повлечёт за собой резкое увеличение правительственных расходов (в том числе и на военно-промышленный комплекс, РКП) и увеличение темпов роста инфляции. Следовательно, разработка социального прогноза носит вполне обоснованную задачу – минимизировать социальные риски и выявить проблемы, с которыми столкнётся страна в будущем. Русский экономист также отмечал, что основополагающим подходом для составления социального плана на государственном уровне является генетический подход, предполагающий ретроспективный анализ опыта других стран с последующей экстраполяцией выводов на будущее⁵⁰. Тем самым, Н.Д. Кондратьев подчёркивал важную роль прогнозирования в качестве опоры для составления точных стратегических планов.

Историю становления прогнозирования социальных процессов в России с присущей исследователю скрупулёзностью описывает советский и российский социолог В.А. Ядов⁵¹. По мнению учёного, началом истории о научном прогнозировании стали работы В.А. Базарова-Руднева, обязанностью которого была разработка прогноза ожидаемого состояния страны к исходу 1-й пятилетки. В это же время основные идеи учёного поддержал К. Поппер, разрабатывавший свой «принцип фальсифицируемости»⁵², нашли они применение в трудах Т. Мертона в качестве его «самореализующихся» и «самопарализующихся» прогнозов⁵³. В.А. Базаров-Руднев старался акцентировать внимание на том, что любое

⁵⁰ Кондратьев, Н.Д. Большие циклы конъюнктуры и теория предвидения [Текст] / Н.Д. Кондратьев; под общ. ред. Ю.В. Яковец. – М.: Экономика, 2002. – 768 с.

⁵¹ Ядов, В.А. Социология в России [Текст] / В.А. Ядова. – 2-е изд., перераб. и дополн. – М.: Издательство Института социологии РАН, 1998. – 696 с.

⁵² Popper, K.R. Conjectures and Refutations: The Growth of Scientific Knowledge [Text] / K.R. Popper. – London: Routledge, 1992. – 448 p.

⁵³ Merton, R.K. Social Theory and Social Structure [Text] / R.K. Merton. – NY: Free Press, 1968. – 477 p.

принятое решение имеет возможность полностью перечеркнуть выдвинутый ранее прогноз. Именно поэтому знаменитый аналитик предлагает не делать прогнозов будущего, а выявлять назревающие проблемы и оптимизировать трендовые установки наблюдаемых тенденций будущего.

Благодаря таким учёным, как К.Э. Циолковский и В.И. Вернадский, прогнозирование затронуло такую актуальную тематику, как развитие космонавтики. Советский изобретатель К.Э. Циолковский не просто создал предпосылки для освоения космоса, но и разработал свой прогноз развития космонавтики как отрасли науки⁵⁴. Учёный-естествоиспытатель, общественный деятель В.И. Вернадский в своих трудах пытался вычленить обособленные принципы, содержанием которых являлся бы принцип единства экосферы и ноосферы, что, соответственно, создавало методологическую основу системно-глобального прогнозирования⁵⁵.

В период сталинских реформ социальное прогнозирование на время прекратило своё существование, но благодаря твёрдой аргументированной позиции директора Института конкретных социальных исследований А.М. Румянцева, а также нескольких ведущих социологов (в первую очередь В.Ж. Келле) социальное прогнозирование выходит на новый виток своего развития. В первую очередь необходимо сказать, что уже в 60-е гг. возникает сектор социального прогнозирования под руководством И.В. Бестужева-Лады.

Социальное прогнозирование в 60-е годы прошлого столетия еще оставалось чисто теоретической стороной управления, поскольку в рамках идеологии строительства социалистического государства и коммунизма привязка прогноза социальных процессов к социальному планированию так и не состоялась. Тем не менее, желание государственных деятелей повысить точность и эффективность планов различной направленности при помощи технологий прогнозирования привело к созданию более ста секторов и

⁵⁴ Циолковский, К.Э. Будущее Земли и человечества [Текст] / К.Э. Циолковский. Калуга: Издание автора, 1928. – 28 с.

⁵⁵ Вернадский, В.И. Биосфера и ноосфера [Текст] / В.И. Вернадский. – М.: Наука, 1989. – 261 с.

отделов различных НИИ, занявшихся разработкой прогнозов по обширному кругу проблем. Однако, разработка прогнозов шла обособленно от составления планов, по которым и принимались решения. По мнению российского учёного Р.В. Ленькова, прогнозирование должно помочь определить все возможные варианты развития объекта исследования, из которых производится выбор наиболее оптимального, исходя из всех имеющихся ресурсов, в том числе и временного⁵⁶. Таким образом, ученый делает основной методологический вывод о том, что прогнозирование должно способствовать научному обоснованию и оптимизации решений, составляющих программы и планы развития.

С 2014 г. в России в соответствии с Федеральным законом от 28 июня 2014 г. № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» формируется государственная система прогнозирования, планирования и мониторинга социально-экономического развития страны⁵⁷.

Прогнозирование и планирование социальных процессов – это проявление целенаправленной деятельности предприятия, неотъемлемые этапы при разработке различных вариантов решения социальных проблем, одни из важнейших технологий социальной работы, выступающие как высокотехнологичные методы предвидения и научного анализа. Необходимость таких методов очевидна при подготовке программ социального развития, социальной политики по преобразованию и улучшению процессов и явлений. Тем самым прогнозирование социальных процессов выступает как первоначальный этап социального планирования и обусловлено необходимостью создания эффективного управления всеми процессами на предприятии, а также планирования стратегического развития предприятия.

⁵⁶ Леньков, Р.В. Социальное прогнозирование и проектирование [Текст] / Р.В. Леньков; Государственный университет управления. – М.: Государственный университет управления, 2010. – 99с.

⁵⁷ Федеральный закон от 28.06.2014 г. № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/38630> (дата обращения: 21.09.18).

В настоящее время крайне актуальна проблематика разработки методологии прогнозирования социальных процессов на предприятиях РКП. Это объясняется сложностью составления достоверного и грамотно проработанного прогноза на многопрофильных и узкоспециализированных предприятиях, а также неотлаженной системой методов прогнозной деятельности.

Прогнозирование социальных процессов представляет собой сложный, многоступенчатый процесс, в ходе которого должны решаться не только социальные, но и экономические, научно-технические проблемы.

А.В. Сак выделяет несколько основных методологических принципов прогнозирования: принцип системности, принцип историзма, принцип социальной детерминации и развития, принцип согласованности, принцип верифицируемости, принцип рентабельности, принцип непрерывности прогнозирования. Необходимо отметить, что термин «принцип» в данном диссертационном исследовании трактуется как определённое основание или необходимое условие для выполнения того или иного действия, в данном случае – для осуществления процесса прогнозирования.

1) Принцип системности. Под данным принципом следует понимать определённую упорядоченность и взаимосвязь элементов структуры, которые, образуя систему, способны функционировать и развиваться во внешней среде.

2) Принцип историзма. Данный принцип представляется в чёткой ориентации и изучении исторически сложившихся закономерностей и условий развития объекта или процесса. Таким образом, мы можем говорить о том, что прогноз стремится конкретизировать общие тенденции, возможные изменения и пути развития того или иного явления.

3) Принцип социальной детерминации и развития. Данный принцип подразумевает, что в общественной жизни всё находится в объективной закономерной взаимосвязи и взаимообусловленности (детерминизм).

4) Принцип согласованности. В основе данного принципа лежит согласованность нормативных и поисковых подходов к осуществлению прогнозирования и различного периода их упреждения.

5) Принцип верифицируемости. Данный принцип требует от прогнозной деятельности соблюдения процедуры проверки разработанных прогнозов, определяя, насколько они обоснованы и достоверны. Л.Н. Лукин утверждал, что за рубежом 50% всех неудач в деятельности предприятий объясняется серьезными ошибками в планировании, поскольку отсутствует или недостаточно налажен процесс прогнозирования деятельности. Тогда возникает необходимость в обеспечении точности данного прогноза⁵⁸.

6) Принцип эффективности. В данном случае принцип подразумевает необходимость сопоставления точности разработанного прогноза с возможностью окупить затраты на него. Таким образом, существует необходимость оценки полезного эффекта от прогноза, как для предприятия, так и в целом для отрасли.

7) Принцип непрерывности прогнозирования. Только в том случае, если происходит периодическая корректировка прогноза, можно говорить о достоверности и точности данного прогноза, поскольку нельзя отрицать возможности изменения динамики развития объекта⁵⁹.

Основными методами прогнозирования социальных процессов являются интуитивные методы (экспертная оценка, опрос и проч.) и формализованные методы (интерполяция и экстраполяция, метод математической статистики и т.д.), а с развитием информационных технологий и техники появляется возможность совершенствования этих методов.

При классификации методов прогнозирования социальных процессов важное место занимают комбинированные методы (объединяющие,

⁵⁸ Лукин, Л.Н. Прогнозирование и индикативное планирование финансово-хозяйственной деятельности предприятия [Текст]: монография / Л.Н. Лукин. – Барнаул: ИП Колмогоров И.А., 2014. – 131 с.

⁵⁹ Сак, А. В. Прогнозирование и планирование экономики [Текст] / А.В. Сак. – Мн.: БГУИР, 2007. – 23 с. (51 с.).

например, моделирование и метод интервью, экспертные оценки и статистические методы и т.д.). Таким образом, появляется необходимость использовать сочетание разных методов прогнозирования.

Существует ряд основных признаков, которые позволяют структурировать методы социального прогнозирования: степень формализации, принцип действия и способ получения информации.

1) По степени формализации методы социального прогнозирования могут быть разделены на: интуитивные или формализованные.

Интуитивные методы широко используются в системе управления, в особенности, когда нет возможности учёта влияния разных факторов, поскольку сам объект прогнозирования слишком сложен или, наоборот, слишком прост для проведения трудоёмких расчётов. Также целесообразно использование интуитивных методов в сочетании с формализованными методами для повышения точности прогнозов⁶⁰.

Широкое распространение среди интуитивных методов получили экспертиза, методы исторических аналогий и прогнозирования по образцу.

Экспертиза использует: метод мозгового штурма, анкетирование, интервьюирование, экспертные методы, метод «Дельфи» и другие. Экспертные оценки могут быть как индивидуальными, так и коллективными. Все эти методы основываются на рациональных доводах, интуитивных знаниях и оценках респондентов или экспертов.

Е.И. Холостова в своей научной работе отмечает, что, «экспертиза есть исследование трудноформализуемой задачи, которое осуществляется путем формирования мнения (подготовки заключения) специалиста, способного восполнить недостаток или несистемность информации по исследуемому вопросу своими знаниями, интуицией, опытом решения сходных задач и опорой на «здравый смысл»⁶¹.

⁶⁰ Пирогов, С.В. Социальное прогнозирование и проектирование [Текст] / С.В. Пирогов. – М.: Проспект, 2017. – С. 173 (376 с.).

⁶¹ Холостова, Е.И. Зарубежный опыт социальной работы [Текст] / Е.И. Холостова, А.Н. Дашкина, И.В. Малофеев. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2012. – С. 121 (368 с.).

Методика экспертных оценок обладает большей, чем массовый опрос, конструктивностью и обоснованностью мнений, поскольку опирается на конкретные выводы специалистов в определенной сфере деятельности. В этом методе социологического исследования возрастает необходимость при рассмотрении проблемной ситуации в специфических наукоёмких отраслях. Ещё одной из особенностей данного метода является исключение анонимности. Метод экспертных оценок незаменим в таких сферах социальной жизни, где отсутствует необходимая и достаточная информация о прошлом.

Историческая аналогия – перенесение процесса развития высокоразвитой системы во времени, выявленных закономерностей, тенденций развития, схожих событий и построение возможного прогноза. Суть методики прогнозирования по образцу заключается в том, что определённый образец (новое изделие, технология) является отправным пунктом для прогнозирования. Чаще всего данный метод находит своё употребление для определения возможностей развития новых видов техники.

Формализованные методы социального прогнозирования делятся на методы интерполяции и экстраполяции, метод математического моделирования, методы теории вероятностей и математической статистики.

Особенность *методики интерполяции* в том, что она основывается на математической интерполяции – с учётом определённых условий и пределов развития объекта осуществляется выбор интерполирующей функции. Данный метод предполагает поиск приближенного отражения исследуемой закономерности, пределы которой обозначены определённым промежутком времени. Такие интерполяционные формулы, как формулы Лагранжа, Стирлинга, Бесселя и Ньютона нашли свое широкое распространение в прогнозировании.

Основу метода *экстраполяции* составляет гипотеза о том, что выявленные ранее закономерности будут действовать в прогнозном периоде. Таким образом, данный метод изучает тенденции развития объекта прогноза

и его характеристики, сложившиеся в прошлом и действующие в настоящий момент. Чаще всего метод экстраполяции используют для краткосрочного прогноза в организациях с постоянной структурой, функционирующих в стабильной окружающей среде. Метод экстраполяции целесообразно применять на начальном этапе прогнозирования, поскольку более ясной станет тенденция изменений исследуемых показателей. Необходимо отметить, что возможности метода экстраполяции в случае социального прогнозирования крайне ограничены. Социальные процессы могут развиваться по кривым, отраженным логарифмической функцией. В данном случае потребуются особый комплексный подход, сочетающий в себе не только логический анализ, но и экспертные оценки, и нормативные расчёты.

2) По принципу действия методы социального прогнозирования делятся на статистические (экстраполяционные) методы, системно-структурные, ассоциативные и методы опережающей информации. До настоящего времени в практике прогнозирования социальных процессов наиболее востребованными являются статистические методы. Популярность статистических методов объясняется прежде всего тем, что они опираются на математический анализ и логику, что может гарантировать достаточную точность прогноза⁶².

Статистическое моделирование – разработка и анализ моделей, создаваемых на базе статистического материала прошлого и настоящего.

3) По способу получения прогнозной информации выделяют такие методы, как: методы ассоциативного моделирования, методы коллективной генерации идей, метод интервью и анкетирование, морфологический анализ, вероятностное моделирование, анкетирование, методы историко-логического анализа, метод написания сценариев и т.д.

⁶² Кирилина, Т.Ю. Эволюция развития социальной политики, основанной на социальной сплочённости [Текст] / Т.Ю. Кирилина, Т.И. Бузмакова, К.В. Лапшинова, В.И. Антоненко // Русский космизм: история и современность; сборник трудов научной конференции 22 апреля 2015 года / под общ. ред. В.А. Смирнова. – М.: Научный консультант, 2015. – С. 155-182.

Суть метода *ассоциативного моделирования* заключается в исследовании объектов познания на их материальных или нематериальных аналогах. Данный метод предполагает конструирование определённой модели на основании предварительного изучения процесса, выявления его особенностей, признаков и основных характеристик. Методика моделирования работает путём построения поисковых и нормативных моделей с учётом вероятного и желаемого изменения прогнозируемого объекта.

Несмотря на то, что метод моделирования широко используется, его эффективность заметно снижается при долгосрочном прогнозе, поскольку точность и эластичность моделей является недостаточной.

Основными этапами прогнозирования социальных процессов с использованием метода моделирования являются:

- 1) разработка модели;
- 2) экспериментальный анализ (апробация);
- 3) сопоставление результатов прогнозных с фактическими данными состояния социального процесса;
- 4) корректировка модели.

Методика написания сценариев – последовательность научно-исследовательских и аналитических действий, направленных на определение характера изменений в объекте в течение временного лага прогнозирования.

Прикладное значение прогнозирования социальными процессами состоит в том, что разработанные методики способны влиять на управленческие решения по социальным вопросам, т.е. оптимизировать и корректировать их. Наиболее сложными по техническому построению и обоснованию являются среднесрочные и долгосрочные социальные прогнозы, именно поэтому наибольшее распространение социальное прогнозирование получило в краткосрочных (от месяца до одного года) периодах.

Так, возможность применения в стратегическом планировании и прогнозировании сценарного подхода предполагал П. Шумейкер. В его работах сценарное планирование определяется как «рациональный метод представления вероятных вариантов будущего, в которых могут реализоваться принятые организацией решения»⁶³. Данный подход является комбинированным методом, поскольку может вбирать в себя сопутствующие методы для полноты оценки процесса разработки этапов сценария и вариаций их последствий. Целью сценарного подхода является попытка понять, как может измениться основная динамика отрасли, и как организация может лучше всего отреагировать на изменения, которые могут произойти в обозримом будущем. В рамках сценарного метода возможно применение мозгового штурма, экспертных оценок, ситуационного анализа, а также метода анализа альтернатив и их ранжирование по комплексным критериям.

В своих научных работах Е.И. Воеводина указывает, что «в ситуациях, когда окружающие условия не претерпевают системных или больших изменений, хорошо работают количественные методы. Если же поведение исследуемого объекта или его внешние условия существенно изменяются, количественные модели теряют смысл и становится обязательным качественный подход, основанный на экспертных оценках. Следует отметить, что при составлении более точных прогнозов желательно комбинировать качественные и количественные методы прогнозирования»⁶⁴.

В обобщённом виде прогнозирование социальных процессов обычно осуществляется в три этапа. На *первом* происходит определение исследовательского прогноза. На *втором этапе* происходит определение нормативного прогноза. Нормативные прогнозы, ориентированные на достижение в будущем определённых целей, содержат различные практические рекомендации для осуществления соответствующих планов и

⁶³ Schoemaker Paul J.H. Scenario Planning: A Tool for Strategic Thinking / Sloan Management Review; 1995; ABI/INFORM Global – pg. 25. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://web.archive.org/web/20111215231331/http://www.favaneves.org/arquivos/scenarioplanning.pdf>.

⁶⁴ Воеводина, Е.И. Прогнозирование – инструмент модернизации [Текст] / Е.И. Воеводина // Советник бухгалтера бюджетной сферы. – 2012. – № 9. – С. 22-36.

программ развития. Нормативный прогноз завершает начатый на этапе исследовательского прогноза отбор возможностей развития объекта. *Третий этап* завершает верификация и корректировка прогнозов в соответствии с целями и задачами, ресурсами и сроками⁶⁵.

Наиболее полную версию поэтапной разработки прогнозирования на предприятиях описывала в своих трудах А.З. Фахрутдинова⁶⁶. По ее мнению, процесс разработки прогноза должен начинаться с *задания на прогноз*, в котором обозначается объект, цели, основные задачи прогноза, период упреждения, доверительный интервал, а также составляется необходимая документация для осуществления прогноза (приказы, постановления и т.д.).

Следующий, предпрогнозный этап, предполагает выявление показателей и методов прогнозирования заданного объекта, проведение ретроспективного анализа по планово-отчётным периодам. Исследовательский этап осуществляется путём анализа прогнозной модели, в результате которого можно выявить основные тенденции и сценарии развития объекта прогнозирования, а также появление проблем, связанных с его развитием. На этапе разработки нормативного прогноза происходит уточнение сценариев путём выбора основных целей на период упреждения прогноза. Важнейшим на данном этапе является формирование альтернативных путей достижения целей и выбора наиболее предпочтительных, с последующей верификацией поискового и нормативного прогноза. Есть возможность проверить точность и целесообразность проведения прогноза несколькими путями:

- проверка через составление нового прогноза того же объекта исследования альтернативным методом (прямая верификация);
- проверка через сопоставление с аналогичными прогнозами других источников по исследуемому объекту (косвенная верификация);

⁶⁵ Дуброва, Т.А. Прогнозирование социально-экономических процессов [Текст] / Т.А. Дуброва. – М.: Маркет ДС, 2010. – С. 78 (188 с.)

⁶⁶ Фахрутдинова, А.З. Прогнозирование и планирование [Текст] / А.З. Фахрутдинова; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте Рос. Федерации, Сиб. ин-т упр. – Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2014. – 201 с.

- проверка составленного прогноза в ретроспективном периоде (инверсная верификация);
- проверка прогноза через аналитическое выведение альтернативного прогноза из ранее полученных прогнозов (консеквентная верификация);
- проверка составленного прогноза через повторный опрос изменённого состава экспертов (верификация повторным опросом);
- проверка прогноза через замечания оппонента, квалификация которого позволяет сделать критические замечания составленному прогнозу по исследуемому объекту (верификация оппонентом).

Далее происходит организация мероприятий, способствующих достижению приоритетных целей, и оценивается эффективность вариантов требуемого решения, после чего по прогнозу составляется подробный отчёт.

Российский учёный И.В. Бестужев-Лада в своих трудах утверждает, что, поскольку прогнозирование социальных процессов вобрало в себя основную структуру технологического прогнозирования и использует аналогичную методику, то и этапы осуществления данного прогноза могут быть схожи. Так, в начале, составляется программа исследования, в которой обозначаются:

- объект и предмет исследования;
- выявленные проблемы;
- цели и задачи исследования;
- периоды ретроспекции и упреждения;
- применимые методы и рабочие гипотезы;
- и т.д.

Следующий этап заключается в создании базовой модели объекта исследования через анализ совокупности показателей, его характеризующих, а также внешних факторов, влияющих на развитие объекта исследования. На этой основе происходит анализ и оптимизация трендов. Далее ученый предполагает проведение предварительной верификации прогноза методом опроса экспертов и предоставление рекомендаций по дальнейшему

управлению развитием объекта исследования. Также И.В. Бестужев-Лада подчеркивает, что в 80–90-е гг. XX века данный алгоритм применялся крайне редко или не использовался в полном объёме. Исследователь связывает сложившуюся ситуацию с плохо отработанной методологической базой, которая оставалась без существенных изменений с 60-х гг. XX в., а также из-за возникшего отчуждения прогнозирования от самого управления.

Таким образом, на основе анализа различных подходов к исследуемой проблеме *прогнозирование социальных процессов на предприятиях ракетно-космической промышленности* определено в рамках диссертации как технология научно обоснованного предположения о возможных вариантах состояния и развития социальных процессов данной стратегически важной и наукоемкой отрасли, а также выступающая как часть общего прогноза и, в дальнейшем, планирования на предприятиях РКП.

1.3 Особенности социального планирования на предприятиях ракетно-космической промышленности

В условиях нарастающих тенденций глобализации резко возрастает неопределённость поведения объектов управления в будущем, увеличивается цена ошибок управленческих решений. Тем самым возрастает роль плановой деятельности как одного из способов минимизации возникновения рисков в будущем. Успешная работа предприятия в кризисных ситуациях и при нестабильной экономико-политической конъюнктуре главным образом зависит от системности антикризисных мер. Одним из основных факторов улучшения результатов деятельности предприятия, по мнению В.П. Савчука, является повышение производительности труда, причём не за счёт оптимизации технологических процессов, а благодаря совершенствованию

социальных процессов, которые в большинстве своём имеют значительный резерв для развития⁶⁷.

Именно поэтому социальное планирование выступает не только как субъективный формат определения будущего социума, но и как необходимая деятельность для поддержания стабильного функционирования социальной организации, например, трудового коллектива предприятия, позволяющая управляющему элементу разработать и обеспечить стратегию развития. В настоящее время проблема формирования социальной политики предприятия на основе социального планирования, становится одним из главных объектов социологического исследования.

Необходимо заметить, что планирование является нормой для любой предпринимательской деятельности и носит необходимый характер для возможности предвидеть ситуации, которые могут произойти в будущем, а также для большей вероятности достижения поставленных целей. Поскольку сам процесс планирования связан, прежде всего, с анализом и последующим принятием решений, возникает очевидная необходимость в тщательной его проработке, затрате времени и трудовых усилий. К сожалению, время, в отличие от других ресурсов – невосполнимый ресурс и зачастую более дорогостоящий, поскольку может повлечь за собой значительные экономические потери.

На сегодняшний день важнейшими проблемами, с которыми сталкивается государство как главный субъект управления, являются: нестабильность, сложность планирования и трудно осуществляемый контроль социальных процессов, происходящих в обществе. Тяжесть экономического кризиса, санкции и информационные войны влекут за собой сложно решаемые социальные проблемы: рост безработицы, сокращение доходов населения, и как следствие – снижение уровня жизни, ухудшение как физического, так и нравственного здоровья людей. Социальное

⁶⁷ Савчук, В.П. Стратегия + Финансы: базовые знания для руководителей [Текст] / В.П. Савчук. – 2-е изд. – М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2012. – 302 с.

планирование помогает не только решать данные проблемы заблаговременно, но и исключает возможность их возникновения, предотвращая социальные девиации.

Эффективность и точность социального планирования напрямую зависит от правильной постановки целей и задач разрабатываемых планов, характера направленности теоретических разработок, а также от верного анализа взаимосвязей социального и экономического развития коллектива предприятия. Данную взаимозависимость можно проследить при достижении определённых социальных целей путём улучшения экономических показателей предприятия. Таким образом, можно сказать, что постановка социальных задач возможна только при условии наличия достаточной для сотрудников материальной базы.

Экономическое развитие, в свою очередь, находится в тесной зависимости от того, насколько рационально и эффективно используются социальные факторы, от возможности гибко реагировать на нужды потребителя, своевременной модернизации предприятия, использования в работе производства достижений научно-технического прогресса и всестороннего человеческого потенциала. Можно говорить о том, что основная цель планирования социальных процессов в трудовом коллективе – максимальное использование возможностей и условий для полноценного развития социальной активности сотрудника.

Для достижения данной цели существуют две группы задач:

- 1) удовлетворение нужд и потребностей работников, в том числе повышение содержательности их профессиональной деятельности, создание необходимых условий для выполнения своей работы и возможности отдыха;
- 2) формирование у сотрудника предприятия инициативного отношения к своей работе, оптимизация взаимоотношений в коллективе.

Наиболее важным в процессе социального планирования на предприятии представляется обозначение точных параметров: сроков мероприятий, показателей, заблаговременное определение нежелательных

последствий и погрешностей и стимулирование потенциально прогрессивных социальных тенденций.

Социальное планирование объединяет как социальные, так и экономические, экологические, культурные тенденции для возможности эффективно управлять изменениями. Тем самым, социальное планирование может выступать как управление процессами изменений и развития предприятия. В контексте данного управления можно рассматривать: способы подбора персонала, регулирование социальной политики и социальных льгот, распределение функциональных обязанностей подразделений и отделов для обеспечения достижения эффективности работы предприятия.

Изначально идея повсеместного социального планирования подвергалась критике как околону научное заблуждение, проистекающее из позитивизма О. Конта. Желание применять инженерию для решения социальных проблем рассматривалось как опасная аберрация. Так, В. Липман считал, что подобные планы социальной реконструкции есть не что иное, как рационализация воли к власти. В то же время, К. Поппер выступал за поэтапную социальную инженерию, при которой социальные механизмы меняются с «небольшими корректировками», и, в тоже время, не имеют намерения перепроектировать общество в целом. В своих работах Дж. Ротман определяет социальное планирование как одну из трех основных моделей организации общества, помимо социальных действий и общественного развития. В рамках его концепции, основной целью социального планирования является решение определенных проблем общества, а задачами – сбор информации о проблеме, анализ данных и выбор оптимального и наиболее эффективного способа решения проблем⁶⁸.

Термин «социальное планирование» был впервые употреблён Ф. Рузвельтом при описании экономической реформистской политики

⁶⁸ Rothman J. Three models of community organization practice, their mixing and phasing. In Strategies of community organization // Edited by Fred M. Cox, John L. Erlich, J. Rothman, and John E. Tropman / Itasca, IL: F.E. Peacock. – 1979. – P. 25-45.

«нового курса», программы которого, должны были вывести США из Великой депрессии 30-х годов XX века⁶⁹. Европейские страны не выделяют планирование как обособленный предмет, поскольку на предприятии оно уже включено в менеджмент в качестве одной из функций.

Ещё в XIX в., когда во Франции на смену феодальному строю пришёл индустриализм, французский философ и промышленный деятель А. Сен-Симон начал исследование социального планирования на предприятии. По мнению Сен-Симона, построение более развитого общества должно происходить через всестороннее развитие промышленно-производственных сил. Также философ создаёт школу утопического социализма и говорит о необходимости разработки «промышленной системы», в которой будет осуществляться планирование на всех уровнях: государственном, отраслевом и производственном.

Французский философ, приверженец утопического социализма Ш. Фурье, одной из причин, парализующих развитие промышленного предприятия, считал рабочую силу, не заинтересованную в своём труде и выгоде для всего предприятия в целом. Таким образом, ещё в начале XIX века французский философ осознавал важность развития социальных процессов для предприятия.

Один из первых социальных реформаторов стал английский философ Р. Оуэн, разработавший первые принципы управления персоналом. Он предложил подбирать персонал на основе оценочного теста на выявление способностей, подходящих для определённого рода работы. Нужно отметить, что осознание Р. Оуэном необходимости вложений в человеческий труд, а также планирование и стимулирование его деятельности явилось для того времени новаторским решением⁷⁰.

⁶⁹ Rosen, E.A. Roosevelt, the Great Depression, and the Economics of Recovery [Text] / E.A. Rosen. – Virginia: University of Virginia Press, 2007. – 288 p.

⁷⁰ Оуэн, Р. Избранные сочинения в двух томах [Текст]. – Москва-Ленинград: Издательство Академии наук СССР, 1950.

По мнению английского статистика и экономиста В. Петти, «ценность основной массы людей, как и земли, равна двадцатикратному годовому доходу, который они приносят»⁷¹, тем самым показывая, что человеческий ресурс можно рассмотреть как денежное выражение производительности труда, а соответственно, и прибыли предприятия. Эту теорию поддерживает и М. Вебер, полагая, что человеческий ресурс в обобщённом социологическом контексте представляет собой основной капитал предприятия, а его профессионализм рассматривается, прежде всего, как экономическая выгода для предприятия⁷².

В начале XX века четыре основных общеметодических принципа планирования предложил французский инженер, основатель административной (классической) школы управления А. Файоль в своей работе «Общее и промышленное управление»⁷³. К ним ученый относил: принцип единства; принцип непрерывности; принцип гибкости и принцип точности. Чуть позже данные принципы дополнил Р.Л. Акофф, добавив пятый принцип – принцип участия, предполагающий включение максимально возможного количества сотрудников в плановую деятельность. Воспринимая разработанный план как свой личный, сотрудники заинтересованы выдвигать новые предложения, идеи, необходимость корректировок, тем самым, делая план наиболее полным и точным⁷⁴.

Необходимо сказать, что также существуют шесть общеклассических принципов, обоснованность применения которых раскрывается в научных работах под общей редактурой Л.Н. Чайниковой⁷⁵: принцип научности,

⁷¹ Петти, В. Экономические и статистические работы [Текст] / пер. с англ., под общ. ред. М. Смита. – М.: Соцэкгиз, 1940. – С. 18 (324 с.).

⁷² Вебер, М. Избранное. Протестантская этика и дух капитализма [Текст] / М. Вебер; пер. с немец. М.И. Левиной, А.Ф. Филиппов, П.П. Гайденко. – СПб.: Центр гуманитарных инициатив, 2016. – 656 с.

⁷³ Файоль, А. Общее и промышленное управление [Текст] / А. Файоль; пер. с франц. Б. В. Бабина-Кореня, предисл. А.К. Гастева. – М.: Центральный институт труда, 1923. – С. 63 (122 с.).

⁷⁴ Акофф, Р.Л. Планирование будущего корпорации [Текст]. – М.: Сирин, 2002.

⁷⁵ Планирование и прогнозирование в экономике [Текст] / Н.В. Седова, Н.Ю. Сорокина, Л.Б. Сульповар, Л.Н. Чайникова; под общ. ред. Л.Н. Чайниковой. – М.: ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г. В. Плеханова», 2016. – 176 с.

принцип многовариативности, принцип оптимальности, принцип преемственности, принцип иерархичности, принцип эффективности.

Анализ научной литературы и специфики предприятий РКП позволил сделать вывод о целесообразности применения на предприятиях РКП следующих принципов социального планирования:

1) Принцип системности и иерархичной упорядоченности. Данный принцип предполагает системный характер процесса социального планирования, учитывая иерархическую упорядоченность элементов его структуры;

2) Принцип чёткой стратегической и целевой направленности. Под данным принципом понимается стратегическая направленность на результат и соответствие целей планирования основной цели предприятия;

3) Принцип непрерывности плановой деятельности. Данный принцип заключается в том, что краткосрочные планы служат источником необходимой информации для составления среднесрочного плана, а среднесрочный – для долгосрочного плана. Планы предыдущих годов используются при анализе динамики состояния показателей текущего плана;

4) Принцип обоснованности и точности. Принцип требует логичности, детализированности и обоснованности данных при составлении планов, а также отбора критериев и показателей, оптимальных для планирования и последующего принятия управленческих решений;

5) Принцип участия и преемственности. Принцип формирует взаимосвязь и обеспечивает взаимоотношения всех элементов системы, участвующих в текущем, оперативном и стратегическом планировании;

6) Принцип оптимальности и результативности. Принцип предполагает получение наибольшего социального эффекта при условиях оптимального использования имеющихся ресурсов;

7) Принцип согласованности и соблюдения баланса интересов. Данный принцип предполагает нахождение консенсуса на разных уровнях власти:

между администрацией области, города и предприятиями РКП, а также между трудовыми коллективами и руководством предприятий РКП.

Различные инструменты социально-экономического развития и формы плановой деятельности начали формироваться в Европе ещё в 50-х гг. XX века, чуть позже, в 70-е гг., они стали популяризироваться в Канаде и США, где создавались определённые экономические службы для составления государственных планов. Так, во Франции существует национальная система стратегического планирования, где плановая деятельность состоит из пяти этапов. На первом проводится аналитика, основой которой является перспективный прогноз социально-экономического развития, а также происходит определение главных показателей плана. На втором этапе выявляют возможные тенденции развития социально-экономических процессов, а также прогнозируют вероятность их возникновения. На третьем этапе проводят SWOT-анализ, чтобы выяснить основные угрозы и сильные стороны страны. На четвёртом этапе происходит формирование стратегического плана социально-экономического развития, а на пятом – непосредственных программ, выполнение которых способствует ускорению темпов развития в ключевых хозяйственных субъектах.

Т. Парсонс в своих трудах указывает на то, что возникновение рыночных отношений привело к необходимости совершенствования и развития методики социального управления, в том числе и социального планирования⁷⁶. Учёный высказывал убеждение о том, что для общества характерно упорядоченное мирное сосуществование, тем самым подразумевая, что хаос, конфликт, кризисные ситуации являются неким дефектом социальной жизни, который необходимо предотвратить. Основу его теории системного функционализма составляли внутренние структурные элементы, которые, собственно, и поддерживают существование данной системы. Тем самым Т. Парсонс акцентирует внимание на том, что основной

⁷⁶ Парсонс, Т. О структуре социального действия [Текст] / Т. Парсонс; пер. с англ., под общ. ред. В.Ф. Чесноковой, С.А. Белановского. – М.: Акад. Проект, 2002. – 877 с.

принцип структурно-функционального анализа состоит в выявлении основополагающих функций, которые выполняют элементы этой системы, обеспечивая её структурную целостность. Учёный предполагал, что, изучив социальные процессы через функции и принципы, которые они выполняют и которым следуют, есть возможность оценить и работу самой организации в целом⁷⁷.

Американский исследователь Х.Э. Берч в своей научной работе «Basic Social Policy and Planning: Strategies and Practice Methods» обозначил планирование как активную деятельность по изменению вещей, решению проблем и использованию возможностей. Ученый также отмечает, что планирование не может быть конечным продуктом управленческой деятельности, поскольку возможно внесение в план изменений и корректировок⁷⁸. В своих трудах Х.Э. Берч опирается на дефиницию планирования, данную Г. Кунцем и К. О'Доннелом, которые отстаивали идею, что основная сущность планирования – это осознанное определение курса действий, в основе которого лежат цели, факты и продуманная смета расходов, а плановая деятельность является своего рода мостом, проводимым от места, где находится компания, до того пункта, к которому она стремится в будущем⁷⁹.

Если западное восприятие понятия социального планирования больше относилось к управлению в масштабах страны, то в Советском Союзе социальное планирование изначально находило своё отражение в планировании социальных процессов, в то время. В нашей стране наибольшую популярность социальное планирование приобрело в 70–80-х гг. XX в. Именно в это время появляется интерес к теоретической и практической значимости социального планирования. Следует отметить, что потребность в социальном планировании отмечал ещё В.И. Ленин, поставив

⁷⁷ Parsons, T. The social system [Text] / T. Parsons; ed. S.B. Turner. – London: Routledge, 1991. – 404 p.

⁷⁸ Burch, H.A. Basic Social Policy and Planning: Strategies and Practice Methods [Text] / H.A. Burch. – London: Routledge, 2012. – 358 p.

⁷⁹ Koontz, H. Principles of Management: An Analysis of Managerial Functions [Text] / H. Koontz, C. O'Donnell. – N.Y.: McGraw-Hill, 1972. – 748 p.

задачу «провести в жизнь наш план экономического и социального строительства»⁸⁰. На XXIV съезде КПСС было объявлено, что на уровень развития производства существенное влияние оказывает социально-политическое преобразование, т.е. улучшение благосостояния трудового коллектива. В связи с этим была обоснована необходимость в тщательной проработке социального планирования.

Первые разработанные показатели социального развития можно увидеть в «Типовой методике разработки пятилетнего плана промышленного предприятия на 1971–1975»⁸¹. Такими показателями являлись: повышение квалификационного, профессионально-технического уровня работника; обеспечение работников жильём, улучшение их материальных условий; предоставление работникам предприятия путёвок в санатории, места отдыха и лечения. В СССР с 80-х годов XX века начинается активная разработка показателей планирования и стимулирования труда.

Одним из основных советских разработчиков теории социального планирования, а также методологии социологических исследований являлся В.Я. Ельмеев. В своих трудах он отмечал, что потребность в планировании как обособленном методе управления появилось из-за необходимости создания развитого социалистического общества, а важнейшим условием эффективности работы предприятия являлось не увеличение прибыли, а оптимизация рабочего времени и затрат на труд⁸². То есть, в советские годы приоритетной целью социального плана было удовлетворение потребностей людей, развитие личности и общества в целом. Еще в 1965 году В.Я. Ельмеев совместно с В.Р. Полозовым, Б.Р. Рященко, В.И. Кателкиным обосновал необходимость планирования социальных коллективов и выдвинул

⁸⁰ Ленин, В.И. О придании законодательных функций госплану. Полное собрание сочинений [Текст] / В.И. Ленин. – 1970. – Т. 45. – С. 352.

⁸¹ Типовая методика разработки пятилетнего плана промышленного предприятия на 1971-1975 гг. [Текст]. – М.: Госплан СССР, 1970 [вып. дан. 1971]. – 173 с.

⁸² Ельмеев, В.Я. Методологические основы планирования социального развития [Текст] / В.Я. Ельмеев. – М.: Мысль, 1974. – 165 с.

предложение по планированию не только экономического развития страны, но и социального.

Значительную роль в развитии социального планирования в СССР сыграла экономическая реформа 1965 г., вследствие которой на предприятиях начали образовываться фонды социального развития⁸³. В.Я. Ельмеев также говорил о том, что социальное планирование должно опираться на опыт экономического планирования, поскольку до 70-х годов планированием занималась только экономическая наука. Нужно отметить, что некоторые экономические принципы и методы планирования всё же могут быть применены и к планированию социальных процессов. Главным методологическим базисом планирования на предприятии В.Я. Ельмеев считал теорию научного коммунизма и исторического материализма, основные принципы которых описаны в труде К. Маркса «Капитал», где значимую роль мыслитель отдавал производственным силам, общественным отношениям и их развитию⁸⁴. В своей теории исторического материализма К. Маркс стремился показать, что основой материально-общественной жизни выступают производственные отношения, то есть социально-экономические процессы, которые в своей совокупности определяют уровень развития всей страны в целом.

В представлении В.Я. Ельмеева, значительную роль в уровне мотивации сотрудников играет материальный фактор, а совсем не идейность. В то же время, учёный акцентирует внимание на том, что общая идея, цель, а также план необходимы людям, поскольку они не могут ни работать, ни жить без определённых объективных условий и действовать по собственному произволу⁸⁵.

⁸³ Ельмеев, В.Я. Коммунизм и преодоление разделения между умственным и физическим трудом [Текст] / В.Я. Ельмеев, В.Р. Полозов, Б.Р. Ряченко. – Ленинград: Изд-во Ленингр. ун-та, 1965. – 144 с.

⁸⁴ Маркс, К. Капитал [Текст] / К. Маркс; пер. с немец., под общ. ред. Г.М. Преображенского. – СПб.: ИГ Лениздат, 2018. – 512 с.

⁸⁵ Маркс, К. К критике политической экономии [Текст]: собр. соч./ К. Маркс, Ф. Энгельс; пер. с немец., под общ. ред. А.И. Малыша. – 2-е изд., перераб. и доп. – Т. 13. – М.: Государственное из-во политической литературы, 1959. – 771 с.

В.Я. Ельмеев отмечал необходимость конкретизации норм, правил, показателей, применимых к социальному планированию и прогнозированию. Ученый полагал, что социологические исследования становятся незаменимой «областью реализации выводов общественных наук»⁸⁶. Наиболее эффективным методом Ельмеев считал метод комплексного исследования взаимодействий и связей между социальными, экономическими, техническими процессами, основанный на использовании принципов различных наук.

Серьёзный вклад в изучение методологических основ анализа социального планирования, прогнозирования и проектирования внёс Ж.Т. Тощенко. Первоначально социологические исследования проводились на промышленных предприятиях Сибири. Ж.Т. Тощенко не остановился на теоретическом описании методологии, он разработал один из первых планов развития трудового коллектива на заводе «Пролетарский труд» на Красной Пресне. Ученый также считает необходимым при выявлении уровня социального развития рассматривать два вида показателей: общие и нормативные⁸⁷. Общие показатели раскрывают реальную информацию об объекте изучения, а нормативные – усреднённые данные, на основе которых можно отследить, соответствуют ли требованиям общие показатели.

Необходимо отметить, что социальное планирование в Советском Союзе отождествлялось с планированием социальных процессов, поскольку плановая экономика позволяла не учитывать социальную среду, которая уже была predetermined. Но после распада СССР, с 90-х годов XX века предприятия столкнулись с проблемой социально-экономической нестабильности. Компаниям пришлось подстраиваться под новую рыночную систему. С этого времени общество адаптируется к рыночной экономике, пытаясь максимизировать рентабельность и прибыльность предприятия через

⁸⁶ Ельмеев, В.Я. Методологические основы планирования социального развития [Текст] / В.Я. Ельмеев. – М.: Мысль, 1974. – С. 26 (165 с.)

⁸⁷ Тощенко, Ж.Т. Социальное планирование [Текст] / Ж.Т. Тощенко. – Красноярск: Красноярское книжное издательство, 1971. – 312 с.

внутрифирменные улучшения и модернизацию. Активизируются экономисты, пытаясь переработать подходы и методики планирования, разработанные советскими учёными. А.П. Лущикова полагает, что планирование позволяет подготовить корректное управленческое решение, основанное на обработке информации, и выбрать цели, средства и пути их достижения, сравнивая альтернативные варианты⁸⁸.

Теория планирования со временем менялась в ответ на изменения в социальной реальности и методологических аспектах деятельности. Консенсуалистские теории принятия управленческих решений в 1980-х определили формы коммуникативного и совместного планирования, которые, в свою очередь, опирались на концепции власти и общества Ю. Хабермаса. Ученые, поддерживающие теорию коммуникативного и совместного планирования, перекликающуюся с верой Ю. Хабермаса в то, что гражданское общество является сильнейшим источником достижения демократии и средством влияния на государственные структуры, указывают на «дефицит демократии» (выстроенные границы между властью и гражданским обществом). Так, П. Хили утверждает, что, в настоящее время, планирование ищет пути становления новой «совместной демократии», которая включала бы социально-направленное регулирование, и считало бы благополучие гражданского общества основным аспектом управленческих решений⁸⁹. Эти позиции, наряду с дополнениями и критикой в научном сообществе, с тех пор являются несомненными доминантами в теории планирования. Так же нужно отметить, что предполагается возможность фундаментального сдвига в сторону теорий, которые признают ситуативность социального планирования, учитывая не только локализацию объекта планирования, но и внешние социально-экономические условия, тем самым, обозначая важность индивидуальных концептуальных моделей и

⁸⁸ Лущикова, А.П. Планирование на предприятии [Текст] / А.П. Лущикова. – Прокопьевск: Филиал ГУ КузГТ, 2008. – 102 с.

⁸⁹ Healey P. Institutional analysis, communicative planning, and shaping places / Journal of Planning Education and Research. – 1999. – 19(2). – p. 111-121.

примененных методик к планированию. Ф. Альмендингер указывает, что теоретические аспекты планирования 80-х годов XX века находятся в «гиперактивном состоянии»⁹⁰, состоянии переходного типа, что привело, впоследствии, к появлению совершенно новых подходов: неолибералистических подходов и перспектив общественного выбора; постмодернистских подходов; неопрагмативистских подходов; политико-экономических подходов и подходов совместного планирования. Планирование также можно рассматривать как три взаимосвязанных этапа: разработка политики с акцентом на постепенное изменение целей и средств достижения эффективности; реструктуризация политики принятия управленческих решений, создающая несоответствие между целью и эффективностью; и оценка методологических принципов и технологий, которые содействуют рациональной взаимосвязи целей, средств и результата деятельности. Результаты этих оценок, в свою очередь, служат источником информации для совершенствования установленной социальной политики на предприятии.

В.В. Репин и В.Г. Елиферов описывают деятельность предприятия как взаимосвязанные и, зачастую, сквозные процессы, а также обозначают важность построения на предприятии определенной сети процессов, опирающейся на иностранные и отечественные системы менеджмента качества (например, МС ИСО серии 9000, TQM, PIQS и другие)⁹¹. Данный процессный подход к социальному планированию предписывает определенную последовательность операций, которые необходимо выполнить для выполнения задачи. Необходимо упомянуть и о системном подходе, который, как полагает Г.Б. Клайнер, имеет тренд перехода от эндогенной к экзогенной трактовке системы. Эндогенная трактовка понятия системы заключается в связи и взаимозависимости множества элементов,

⁹⁰ Allmendinger P. Towards a post-positivist typology of planning theory. *Planning Theory*. – 2002. – 1(1). – p. 77-99.

⁹¹ Репин В.В., Елиферов В.Г. Процессный подход к управлению. Моделирование бизнес-процессов / В.В. Репин, В.Г. Елиферов. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2013. – 544 с.

тогда как экзогенное определение описывает систему как выделяемую по некоторым пространственным и функциональным характеристикам целостную часть окружающей действительности, сохраняющая во времени и пространстве устойчивую форму⁹².

По мнению С.В. Шманева, планирование, с точки зрения формализации, представляет собой алгоритмизированный процесс подготовки решений⁹³. Планирование можно рассматривать с нескольких позиций: организационно-технической и социально-экономической. Методики планирования и уровень модернизации средств труда определяют степень организационно-технической стороны предприятия, а уровень развития социально-экономической стороны выявляют условия труда и удовлетворённость сотрудников предприятия своей работой. С.В. Шманев рассматривает планирование как неотъемлемым фактором повышения производительности и интенсивности труда на предприятии. М.Н. Павленков – учёный, избравший сферой своих научных интересов моделирование и контроллинг социально-экономических процессов, – определяет прогнозирование как «средство изучения возможностей действующей организации», а планирование – уже как непосредственную «форму задания целей»⁹⁴. Также он описывает девять принципов планирования на региональном уровне:

- принцип единства означает, что регион как единая социально-экономическая структура должна существовать подобно единому организму, понимая всю важность взаимосвязанных действий;

⁹² Клейнер Г.Б. Стратегическое планирование: основы системного подхода. – М.: ВШЭ. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://www.hse.ru/data/002/854/1235/Kleiner.doc>

⁹³ Шманев, С.В. Планирование и прогнозирование [Текст] / С.В. Шманев. – Орел: ОрелГУЭТ, 2017. – 235 с.

⁹⁴ Павленков, М.Н. Планирование и прогнозирование экономических систем [Текст] / М.Н. Павленков; М-во образования и науки Российской Федерации, Федеральное гос. авт. образовательное учреждение высш. образования «Нижегородский гос. ун-т им. Н. И. Лобачевского». – Н. Новгород: НИУ РАНХиГС, 2016. – С.53 (203 с.).

- принцип оптимального сочетания отраслевых и региональных интересов позволяет урегулировать социально-экономические региональные планы, подстраивая их под нужды отраслей хозяйства;

- принцип целевой направленности предполагает формирование обоснованного выбора стратегически важных направлений развития социально-экономических процессов;

- принцип комплексной направленности означает взаимозависимость элементов планирования и необходимости анализа всех социально-экономических факторов в целом;

- принцип минимизации риска строится на прогнозировании вероятности возникновения рисков в обозримом будущем;

- принцип баланса интересов предполагает возможность обобщить интересы, цели разных социальных слоёв населения и бизнеса, властных структур;

- принцип легитимности определяет необходимость рассмотрения и принятия органами власти разработанных планов и программ социально-экономического развития;

- принцип демократичности осуществляется благодаря открытости и гласности хода и результата работ по формированию программ и планов;

- принцип инновационности предполагает использование передовых технологий в процессе планирования.

Естественно, что временами имеет место возникновение каких-либо искажений и ошибок в планировании, которые в свою очередь могут происходить по разным причинам:

- авторитарность руководства предприятия,
- субъективизм и расхождение во мнениях исполнителей,
- неточная и неполная информация,
- форс-мажорные обстоятельства,

- ошибки в экономических расчётах⁹⁵.

В понимании В.А. Горемыкина, планирование на предприятии подразумевает сложный многоуровневый процесс, в котором происходит разработка мероприятий, основанных на проанализированной информации, а также контроль и корректировка плана в процессе реализации⁹⁶. Поэтому, основными общеметодическими аспектами планирования социальных процессов на предприятии могут являться:

- согласованность и унификация мнений специалистов на предприятии.

Для успешной координации действий членов коллектива составляется план, руководствуясь которым специалисты каждого подразделения могут узнать основные цели и задачи руководящего звена;

- актуализация продукции и совершенствование технологий предприятия. Именно гибкая система производства позволяет предприятию работать успешно;

- сокращение издержек и рациональное использование имеющихся ресурсов;

- сокращение затрат и повышение рентабельности деятельности предприятия. Неотъемлемой частью экономики предприятий являются затраты, капитальные вложения и их рентабельность.

- реализуемость и обоснованность плана. Необходимо отметить, что обоснованность плана, расчётных оценок, графика задач, а также их реализуемость является необходимым требованием для финансирования социально-экономических процессов;

- оперативное вмешательство и возможность корректировки плана. Оперативное планирование позволяет в короткий срок и эффективно

⁹⁵ Павленков, М.Н. Планирование и прогнозирование экономических систем [Текст] / М.Н. Павленков; М-во образования и науки Российской Федерации, Федеральное гос. авт. образовательное учреждение высш. образования «Нижегородский гос. ун-т им. Н. И. Лобачевского». – Н. Новгород: НИУ РАНХиГС, 2016. – С. 91 (203 с.).

⁹⁶ Горемыкин, В.А. Планирование на предприятии [Текст] / В.А. Горемыкин. – 9-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 857 с.

реагировать на изменяющуюся внешнюю конъюнктуру, а также предотвращать нежелательные последствия возникшей ситуации;

- преемственность в работе в случае изменения состава исполнителей.

Возможны изменение состава исполнителей, а также изменения в составе руководства. Существование плана обеспечивает преемственность в работе по реализации целей организации.

Свою научную работу С.А. Кулешов посвятил изучению планирования на предприятиях РКП. По его мнению, планированием на предприятии является *«процесс предвидения направлений дальнейшего развития, разработки и корректировки различного типа планов с последующим контролем над их реализацией»*⁹⁷.

Для того чтобы сформулировать более точное определение социального планирования на предприятии РКП, необходимо проанализировать специфику данной отрасли. За последние десятилетия социальное планирование стало играть важную роль в процессах управления (в том числе и для стратегического развития предприятий РКП), которые могут быть определены как разного рода взаимоотношения между индивидами или социальными группами – носителями различных видов деятельности, отличающимися своими социальными позициями на предприятии.

Если в СССР в 80-х годах предприятия космической отрасли были подконтрольны государству и, соответственно, планы производства продукции и поставки комплектующих были строго определены государственной системой планирования, то уже в начале XXI века предприятия данной отрасли находятся в фактической автономности и практически получили статус самостоятельной организации (при отсутствии государственного участия в капитале). Роль внутреннего планирования значительно возрастает, поскольку происходит умножение задач, в

⁹⁷ Кулешов, С.А. Разработка и применение комплекса инструментов внутрифирменного планирования на предприятиях космической отрасли [Текст]: автореферат дис. ... кандидата экономических наук: 08.00.05 / С.А. Кулешов. – Королев, 2013. – 28 с.

особенности имеющих отношение к социально-экономическому развитию предприятия.

В настоящее время космическая отрасль, в которой запуски в мире осуществлялись благодаря России или Евросоюзу, претерпевает значительные изменения с появлением на рынке американской частной компании SpaceX, быстро отвоевавшей себе место в «коммерческом космосе» и занимающей в нём лидирующую позицию. За последние три года SpaceX совершила более 20 успешных запусков спутниковых систем, которые оказались дешевле рыночной стоимости на треть. А это, в свою очередь, привело к тому, что России пришлось в срочном порядке снижать стоимость своих запусков, чтобы они остались востребованными на рынке. Член Российской академии космонавтики им. Циолковского А. Железняков подчеркнул, что дальнейшее снижение стоимости невозможно, и дело не только в устаревшем оборудовании, но и в кадрах⁹⁸.

А. Железняков отметил, что важнейшей производственной единицей всё же является именно человек, а соответственно, и социальные процессы, происходящие на предприятиях РКП, должны быть более тщательно проанализированы. Бюджет России, выделяемый на космическую отрасль, сейчас составляет \$3 млрд., тогда как NASA закладывает бюджет в \$18 млрд.

Одним из важных документов, регламентирующих деятельность не только РКП, но и всей страны, является Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 №1662-р (ред. от 28.09.2018) «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года». Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (далее – Концепция развития РФ) по своей сути предполагает переход страны из низкой сырьевой ниши в нишу инноваций (big data, online-торговля, 3D-печать материалов,

⁹⁸ Сидоркова, И. Ракетный удар по рынку: Как успех Илона Маска повлияет на «Роскосмос» [Электронный ресурс] / И. Сидоркова // Сообщения и материалы информационного агентства «РБК». — Москва, 2017 — № 057 (2554). — Режим доступа: <https://www.rbc.ru/newspaper/2017/04/03/58e0f01a9a7947534460c4f1> (дата обращения: 28.03.18).

робототехника, переработка сырья и проч.), что должно обеспечить повышение конкурентоспособности страны на мировом уровне. Это одно из основных условий, способствующее росту уровня доходов и качеству жизни россиян до уровня развитых стран.

В рамках данного Концепции развития РФ до 2020 года поставлены такие задачи, как: проведение модернизации наземной космической инфраструктуры и технологического уровня РКП; расширение присутствия России на мировом космическом рынке; повышение производительности труда на предприятиях РКП в 2,5–3,5 раза. В приложении макроэкономических показателей инновационного развития экономики до 2020 года на фундаментальные исследования и содействие научно-техническому прогрессу должно было быть выделено 2,7% от ВВП страны (в том числе из госбюджета 1,2%).

В 2018 году постановлением Правительства Российской Федерации были утверждены документы стратегического планирования федерального уровня: Государственная программа Российской Федерации «Космическая деятельность России на 2013–2020 годы»; утверждён детальный план-график реализации государственной программы на 2018 год и на плановый период 2019 и 2020 годов; постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2018 г. № 889 утверждена новая редакция Федеральной космической программы России на 2016 – 2025 годы⁹⁹. Также постановлением Правительства Российской Федерации от 24 апреля 2018 г. № 496 была утверждена новая редакция ФЦП «Поддержание, развитие и использование системы ГЛОНАСС на 2012–2020 годы». Кроме того, постановлением Правительства Российской Федерации от 22 декабря 2018 г. № 1643 внесены

⁹⁹ Годовой отчёт государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» за 2017 год [Электронный ресурс] // Утверждён наблюдательным советом Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» (26 октября 2018 г., протокол № 22-НС). – Режим доступа: <https://www.roscosmos.ru/media/img/docs/Reports/report.2017.pdf> (дата обращения: 29.06.18).

изменения в ФЦП «Развитие космодромов на период 2017–2025 годов в обеспечение космической деятельности Российской Федерации»¹⁰⁰.

Средняя численность работников Госкорпорации «Роскосмос» и организаций Госкорпорации «Роскосмос» в 2018 году составила 189,5 тыс. чел. Из них 55% – мужчины и 45% – женщины. Средний возраст работников Госкорпорации «Роскосмос» и организаций Госкорпорации «Роскосмос» по итогам 2018 года составил 45,1 года. Средняя заработная плата работников Госкорпорации «Роскосмос» и организаций Госкорпорации «Роскосмос» по итогам 2018 года составила 59,7 тыс. руб. (по сравнению с предыдущим 2017 г. не увеличилась, несмотря на инфляцию на конец 2017 года в 4,3%¹⁰¹ и нормой социальной политики проводить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги не реже одного раза за календарный год).

Социальное планирование развития трудовых коллективов является неотъемлемой частью управления социальными процессами на предприятии. Так, В.Я. Ельмеев в своей книге «Методологические основы планирования социального развития» пишет, что социальное планирование является собой *«установление оптимальных пропорций в развитии социальных аспектов основных сфер жизни общества»*¹⁰².

Академик РАН, советский политический деятель В.Г. Афанасьев, трактовал социальное планирование как *«систему мероприятий, направленных на обеспечение оптимального функционирования и развития*

¹⁰⁰ Годовой отчёт государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» за 2018 год [Электронный ресурс] // Утверждён наблюдательным советом Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» (29 июля 2019 г., протокол № 29-НС). – Режим доступа: <https://www.roscosmos.ru/media/img/2019/august/godovoi.otcet.goskorporazii.roscosmos.2018.g..pdf>. (дата обращения: 29.05.19).

¹⁰¹ Об индексе потребительских цен в декабре 2018 года [Электронный ресурс] / Срочные информации и справки по актуальным вопросам // Федеральная служба государственной статистики – Режим доступа http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d04/1.htm. (дата обращения: 29.05.19).

¹⁰² Ельмеев, В.Я. Методологические основы планирования социального развития [Текст] / В.Я. Ельмеев. – М.: Мысль, 1974. – С. 66 (165 с.).

социальной структуры общества, достижение социальной однородности»¹⁰³.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что планирование представляет собой взаимосвязь последовательных скоординированных действий: сбор необходимой информации, диагностика данных, разработка решений и верификация результатов.

Социальное планирование на предприятии чаще всего проходит в четыре этапа. Первый является организационным этапом, где обозначаются проблемы социального развития предприятия, принимаются решения о разработке плана социального развития, формируются рабочие группы и распределение функций между ними, определяется содержание работ и их сроки выполнения, уточняется структура плана, определяются программа и методы проведения исследований, проводятся инструктаж и информирование коллектива, а также при необходимости заключаются договоры с организациями-посредниками.

Второй этап считается аналитическим. На этом этапе определяют, выполнен ли предшествующий план развития социальных процессов, а также рассматривают социальную структуру плана, условия работы и отдыха, удовлетворённость сотрудников уровнем заработной платы и премиями и т.д. Затем все собранные материалы сравниваются с нормативными данными для научного обоснования плана. После сбора первичной информации организуется социологическое исследование, где выявляются общие тенденции и закономерности развития социальных процессов. Результаты данного этапа оформляются аналитической запиской.

На следующем, третьем этапе – прогнозно-проектировочном, разрабатывается перспективный прогноз, выдвигаются предложения и меры для изменения социальной среды предприятия, выделяются необходимые показатели развития социальных процессов. Всё это включает проект плана,

¹⁰³ Афанасьев, В.Г. Человек в управлении обществом [Текст] / В.Г. Афанасьев. – М.: Политиздат, 1977. – С. 22 (384 с.).

там же определяется и социально-экономическая эффективность от предлагаемых действий. Для формирования корректного сводного проекта плана данные мероприятия согласовываются с функциональными службами, главными специалистами, руководством предприятия и передаются в рабочую группу.

На четвёртом этапе происходит разработка системы контроля (системы отчётности и верификации) за точностью реализации плана развития социальных процессов.

На наш взгляд, в социальном планировании на предприятии РКП целесообразно обозначить следующие направления работ:

1) Улучшение и преобразование социальной структуры трудового коллектива и ее кадрового потенциала. В данном направлении значительную роль играет снижение доли малоквалифицированного труда, совершенствование квалификационного уровня сотрудников, омоложение кадрового состава предприятия, тенденции к сокращению или полная ликвидация вредных для здоровья сотрудников работ. Не остаётся без внимания и комфортность условий труда для подростков, женщин, лиц пожилого возраста и инвалидов.

2) Повышение социально-экономической эффективности производства. Это направление работ связано с техническим переоборудованием производства, внедрением новых технологий, снижением издержек, а также разработкой прогрессивных форм организации и оплаты труда. Но надо также сказать, что при насыщении производства высокопроизводительной техникой снижаются уровень трудовой активности и обеспечение занятости персонала предприятия, что позволяет рассматривать целесообразность использования таких форм занятости, как: неполный рабочий день, гибкий график работы, дистанционная работа. Немаловажным оказывается решение вопросов преодоления инфляции, обучения сотрудников без отрыва от производства, а также повышения

заработной платы и премий. Также необходимо предусмотреть определённые меры по стимулированию рационализации и экономии.

3) Улучшение условий работы и отдыха сотрудников. Необходимо предусмотреть в плане развития социальных процессов меры по оздоровлению производственной среды, выявить участки, отделы, подразделения с неблагоприятными условиями, в которых осуществляется вредная и тяжёлая для сотрудников работа; запланировать переход предприятия на более экологичное производство, снижение опасных выбросов в воздух на территории предприятия. Также в данном направлении работ предусматриваются мероприятия по соблюдению стандартов безопасности и санитарно-технических норм труда, совершенствованию пунктов приёма пищи и отдыха. Затрагиваются насущные вопросы о жилищных проблемах, обеспечении работников дошкольными учреждениями, медицинской страховкой, а также об улучшении социальной инфраструктуры предприятий (обеспечение работников предприятия льготным ипотечным кредитованием, предоставление временного жилья иногородним работникам, предоставление путевок в санатории, дома отдыха, детские лагеря для сотрудников и членов их семьи, организация культурного и спортивного досуга сотрудников и т.д.).

4) Поддержание высокого уровня дисциплины, трудовой инициативы и активности работников. Тщательный анализ ценностных ориентаций сотрудников позволяет простимулировать трудовую активность и производственную дисциплину, а также разработать различные формы вовлечения персонала в оптимизацию производства.

Одной из основных задач плана развития социальных процессов на предприятии можно назвать разработку и осуществление системы мероприятий, способствующих повышению качества жизни сотрудников данного предприятия, а также комфортности условий их трудовой деятельности. При сильном влиянии косвенных факторов (экономических и социальных) особенно важным является постоянное уточнение условий,

возможностей и потребностей членов трудового коллектива. Таким образом, можно сказать, что снижение затрат на социальные нужды не всегда влечёт за собой позитивный экономический результат для предприятия.

Необходимость разработки и реализации комплексных мер социальной политики на предприятиях исходит из необходимости: подбора в отрасль высококвалифицированный персонал (часть которого представляют инженеры, специализирующиеся на РКП); регуляции текучести кадров; передача опыта работы старшим поколением; нормализация корпоративного климата внутри предприятия; периодическое повышение квалификации кадров и т.д. Тем самым, одной из стратегических задач социальной политики отрасли становится повышение привлекательности предприятий РКП на рынке труда и выгодная конкурентная позиция в рамках мирового рынка ракетно-космической продукции.

Исходя из всего вышесказанного, целесообразным является определение **основных показателей социального планирования** на предприятиях РКП, характеризующих специфику состояния и основные тенденции социального управления на предприятиях РКП.

1. Состояние кадрового потенциала предприятий (н-р, *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.*).

Особенность выделения кадрового потенциала как одного из агрегированных показателей развития предприятия обусловлена необходимостью выявления трудовых резервов и структурных изменений трудовых ресурсов, повышения эффективности их использования. Кадровый

потенциал рассматривается как совокупность качественных и количественных характеристик трудового коллектива, а также детерминированность критериев эффективности его деятельности.

2. Состояние системы материального стимулирования (н-р, *удовлетворенность уровнем оплаты труда и премий; удовлетворенность уровнем выплат молодым специалистам; удовлетворенность уровнем дополнительных выплат для льготных слоев населения; оценка перспектив 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.*).

В рамках основополагающего критерия выбора профессии чаще всего выступает размер оплаты труда, состоящий из постоянной части (должностного оклада, тарифной ставки), а также переменной части, зависящей от показателей труда каждого из сотрудников и от общих результатов предприятия в реализации продукции. Система доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера может устанавливаться коллективным договором, локальными нормативными актами общества по согласованию с выборным коллегиальным органом первичной профсоюзной организации.

3. Состояние условий труда (н-р, *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 перспектив улучшений условий труда и проч.*).

Условия труда на предприятии представляют собой комплекс мер по совершенствованию рабочих мест, оптимизации режима труда и отдыха, повышению содержательности труда, ускорению управленческих взаимодействий (тем самым, сокращению бюрократических аспектов работы с документацией), а также по определению нормативов социальных процессов для их сопоставления с плановыми показателями.

4. Состояние внутреннего социального обеспечения и содержания коллективных договоров (н-р, *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.*).

Наличие социального обеспечения на предприятии способствует привлечению высококвалифицированных кадров, позволяет сохранять кадровый состав и мотивировать сотрудников на качественную производительность. Социальное обеспечение в виде социального пакета предприятия чаще всего состоит из обязательной (в соответствии с трудовым кодексом РФ) и дополнительной части (обязательства, которые берет на себя предприятие по собственной инициативе). В созданных профсоюзных организациях для обеспечения и защиты интересов сотрудников, зачастую, заключаются внутренние коллективные договора. Помимо организации выездных мероприятий и досуга (так, например в 2017 году было создано «Спортивное общество Государственной корпорации по космической

деятельности «Роскосмос»), предоставления льгот для посещения партнерских или собственных пансионатов, санаториев, но также и способствование получению временного проживания в общежитии или собственном жилом фонде предприятия, предоставление льготной ипотеки на покупку жилья или квартир в построенных на собственные средства предприятия домах с большими скидками. На предприятиях РКП осуществляется Программа социального развития, в рамках которой реализуется меры, способствующие созданию благоприятных условий труда с целью сохранения кадрового потенциала и прироста квалифицированных специалистов. Так, например, на предприятии АО Корпорация «Тактическое ракетное вооружение» данная программа осуществляет поддержку ветеранам, организует выездные спортивные и культурные мероприятия, способствует сохранению и развитию традиций, духовных и творческих потребностей сотрудников предприятия.

5. Состояние корпоративной культуры (н-р, 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.).

Особое значение в настоящее время приобретает реализация корпоративной культуры на предприятиях РКП, способствующая сохраняю и

приращению нравственного климата, традиций и технологической преемственности. Так, на предприятии РКК «Энергия» функционируют Советы молодых работников, а на КБ Химмаш им. Исаева и АО «Центральный научно-исследовательский институт машиностроения» осуществляют свою работу Советы молодых сотрудников. Данные советы в рамках своей работы организуют культурные и спортивные мероприятия, участвуют в Вахте Памяти и Бессмертном полку, в концертах на общегородских праздниках, а также проводят тематические лекции в образовательных учреждениях. Также на предприятиях РКП существуют Советы ветеранов, в рамках которых вышедшие на пенсию профессионалы приглашаются на консультирование молодых специалистов, на праздники и юбилеи предприятий, поздравляются со значимыми датами, а также могут участвовать в разработке планов и реализации важных управленческих решений.

Важным аспектом в становлении трудового коллектива является формирование духовно-нравственного климата, который представляет собой особую интегральную характеристику (гордость за свою работу и деятельность предприятия, преемственность поколений и передача духовно-нравственных ценностей, честность и ответственность, увлеченность и активная жизненная позиция, открытость мышления к инновациям, способность работать в команде и проч.).

Таким образом, на сегодняшний день, *социальное планирование на предприятиях РКП характеризуется следующими особенностями:*

1. Кадровый потенциал на предприятиях РКП (являющиеся градообразующими в своих регионах) представляет собой агрегированный показатель развития социальных процессов и обусловлен необходимостью выявления трудовых резервов и структурных изменений трудовых ресурсов, повышения эффективности их использования. Тем самым, объединяет квалифицированные кадры и их наукоемкий технологический потенциал для разработки и создания продукции государственного значения.

2. В рамках основополагающего критерия выбора профессии чаще всего выступает размер оплаты труда, состоящий из постоянной части (должностного оклада, тарифной ставки), а также переменной части, зависящей от показателей труда каждого из сотрудников и от общих результатов предприятия в реализации продукции.

3. Условия труда на предприятиях РКП представляют собой комплекс мер по совершенствованию рабочих мест, оптимизации режима труда и отдыха, повышению содержательности труда, ускорению управленческих взаимодействий (тем самым, сокращению бюрократических аспектов работы с документацией), а также по определению нормативов социальных процессов для их сопоставления с плановыми показателями.

4. Предприятия РКП выполняют обязательства перед государством по гарантированному исполнению норм и требований трудового законодательства и других нормативных актов по социальной защите своих работников. В соответствии с коллективными договорами и отраслевыми соглашениями, а также в инициативном порядке предприятия Корпорации берут на себя дополнительные функции по социальному обеспечению: предоставлению льгот, услуг, материальной помощи работникам и ветеранам предприятия.

5. Реализация корпоративной культуры на предприятиях РКП способствует сохранению духовно-нравственного климата, традиций и технологической преемственности (участие в Вахте Памяти, Бессмертном полку, Дне Донора, в концертах на общегородских праздниках, проведение тематических лекций в образовательных учреждениях; вышедших на пенсию профессионалы приглашаются на консультирование молодых специалистов, на праздники и юбилеи предприятий, поздравляются со значимыми датами, а также могут участвовать в разработке планов и реализации важных управленческих решений).

Комплекс проводимых мероприятий социальной политики вносит существенный вклад в обеспечение стабильности и эффективности работы

предприятия, а также повышение деловой репутации предприятия в обществе в целом. В рамках данных социальных характеристик предоставляется развернутая система показателей, намечаются основные цели, задачи и нормативные показатели на определенный период, указываются средства, операции и мероприятия для реализации плановых установок и критерии оценки их эффективности.

Проанализировав различные подходы к проблематике исследования автор трактует *«социальное планирование на предприятиях ракетно-космической промышленности»* 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 и стратегических целей и задач социального развития предприятий и их последующей оценки.

Выводы по первой главе

В нашей стране наибольшую популярность планирование приобрело в 70–80-х гг. XX в. Именно в это время появляется интерес к теоретической и практической значимости социального планирования. Если в СССР в 80-е годы предприятия космической отрасли были подконтрольны государству и, соответственно, планы производства продукции и поставки комплектующих были строго определены государственной системой планирования, то уже в начале XXI века предприятия данной отрасли находятся в фактической автономности и практически получили статус самостоятельной организации (при отсутствии государственного участия в капитале).

Анализ современной научной литературы по теме исследования свидетельствует о том, что вопросы, затрагивающие проблему планирования

социальных процессов, находятся под пристальным вниманием исследователей. И всё же необходимо отметить небольшое количество работ, отражающих проблематику исследования планирования социальных процессов на предприятиях. Практически отсутствуют труды по планированию социальных процессов в РКП. Указанные обстоятельства определили выбор темы, цель и задачи диссертационного исследования.

Изучая положения в работах известных учёных и социологов, автор выделил пять основных подходов к пониманию социального управления: *естественно-научный подход* (Т. Гоббс, Дж. Локк, Ш. Монтескье и др.), который предполагал, что основная цель управления и развития общества опиралась на идеи естественного права, а соглашение между народом и властью призвано установить права каждому представителю общества для выполнения своих обязанностей и для защиты частной собственности; *утопический подход* (Р. Оуэн, Ш. Фурье, А. Сен-Симон, Ж. Руссо и др.), утверждавший, что управление обществом необходимо базировать на трёх важных принципах: равенство и справедливость, удовлетворение потребностей всех групп населения и создание приемлемых условий жизни, самоуправление как наиболее рациональный способ организации социального управления; *технократический подход* (Ф.У. Тейлор, Г. Форд, В. Петти и др.), рассматривавший человека как элемент («винтик» общего механизма организации), профессиональную деятельность которого необходимо было регламентировать определёнными правилами и критериями; *человекоориентированный подход (концепции человеческих отношений)*, которого придерживались такие видные учёные, как: Э. Мэйо, Ф. Ротлисбергер, А.Г. Маслоу, Ф. Херцберг и др., подразумевал, что социально-психологические факторы, возникающие в процессе организации производства, имеют гораздо большее влияние на индивида, нежели экономические или технические факторы; *рационализационный или социально-технологический подход* (Т. Парсонс, А. Файоль, Р.Л. Акофф, В.Г. Афанасьев, Ж.Т. Тощенко, В.А. Ядов, Е.П. Тавокин, В.В. Щербина и

др.), рассматривающий технологизацию как одно из основных направлений регулирования и оптимизации социального управления и подразумевающий необходимость тщательной диагностики системы управления.

Автор диссертации придерживается *рационализационного подхода* к проблематике исследования, тем самым предполагая необходимость перед осуществлением плановой деятельности на предприятиях ракетно-космической промышленности более детального изучения технологизации социальных процессов, а также разработки социального прогноза, основанного на расчёте научно-обоснованных характеристик и показателей социальных процессов, и направленного на выполнение целей предприятий.

В диссертационном исследовании было уточнено понятие *социальное управление на предприятиях ракетно-космической промышленности* 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.

На основе анализа различных подходов к исследуемой проблеме *прогнозирование социальных процессов на предприятиях ракетно-космической промышленности* определено в диссертации как *технология научно обоснованного предположения обо всех возможных вариантах состояния и развития социальных процессов наукоемких отраслей, а также выступающая как важнейшая часть общего прогноза и, в дальнейшем, планирования на предприятиях РКП.*

Следует отметить, что социальное прогнозирование и прогнозирование социальных процессов на предприятии, анализируемое в исследовании, нельзя отождествлять, поскольку объектом социального прогноза может выступать и внешняя среда, влияющая на предприятие, а прогнозирование социальных процессов выступает только как часть данного социального прогноза, объектом которого выступает трудовой коллектив.

Проанализировав различные подходы к проблематике исследования, в рамках диссертации, автор трактует *«социальное планирование на предприятиях ракетно-космической промышленности»* 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 и стратегических целей и задач социального развития предприятий и их последующей оценки.

Также, выявлены следующие особенности социального планирования на предприятиях РКП:

- кадровый потенциал на предприятиях РКП (являющиеся градообразующими в своих регионах) представляет собой агрегированный показатель развития социальных процессов и обусловлен необходимостью выявления трудовых резервов и структурных изменений трудовых ресурсов, повышения эффективности их использования;

- в рамках основополагающего критерия выбора профессии чаще всего выступает размер оплаты труда, состоящий из постоянной части (должностного оклада, тарифной ставки), а также переменной части, зависящей от показателей труда каждого из сотрудников и от общих результатов предприятия в реализации продукции;

- условия труда на предприятиях РКП представляют собой комплекс мер по совершенствованию рабочих мест, оптимизации режима труда и отдыха, повышению содержательности труда, ускорению управленческих взаимодействий (тем самым, сокращению бюрократических аспектов работы с документацией), а также по определению нормативов социальных процессов для их сопоставления с плановыми показателями;

- предприятия РКП выполняют обязательства перед государством по гарантированному исполнению норм и требований трудового

законодательства и других нормативных актов по социальной защите своих работников. В соответствии с коллективными договорами и отраслевыми соглашениями, а также в инициативном порядке предприятия Корпорации берут на себя дополнительные функции по социальному обеспечению: предоставлению льгот, услуг, материальной помощи работникам и ветеранам предприятия;

– реализация корпоративной культуры на предприятиях РКП способствует сохранению духовно-нравственного климата, традиций и технологической преемственности.

Глава 2. Современное состояние и пути улучшения процесса планирования в системе социального управления предприятий ракетно-космической промышленности

2.1 Специфика социологического исследования планирования в системе социального управления предприятий ракетно-космической промышленности

В рамках программы авторского социологического исследования разработана *концептуальная модель социологического исследования планирования в системе социального управления на предприятиях РКП*, предполагающая наличие нескольких уровней: методологического и методического (Рисунок 1).

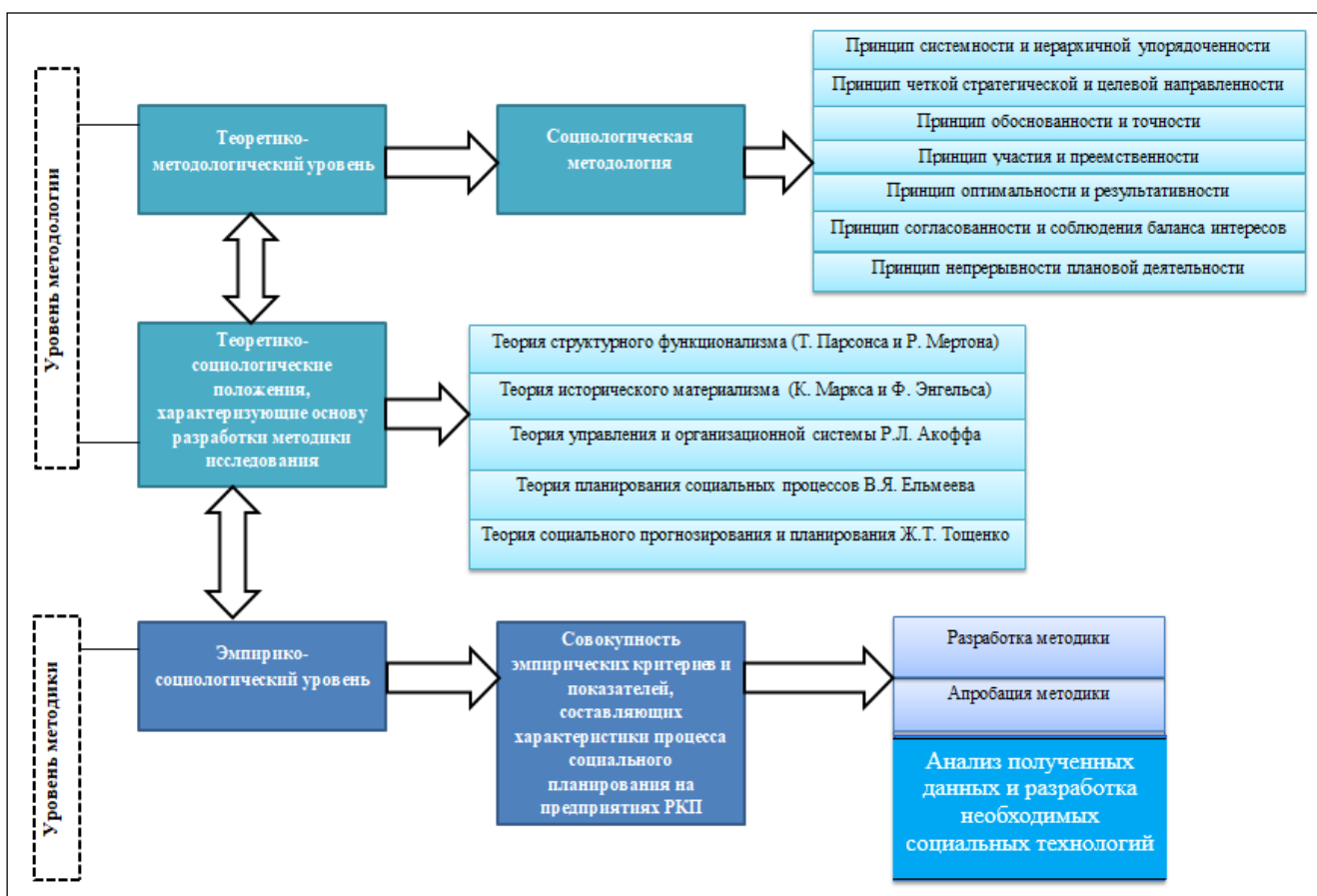


Рисунок 1. Концептуальная модель социологического исследования планирования в системе социального управления на предприятиях РКП

В первой главе были рассмотрены компоненты методологического уровня, в данном параграфе будет рассматриваться методика социологического исследования процесса социального планирования в системе социального управления предприятий РКП.

В рамках теоретическо-методологического уровня в первой главе рассмотрены принципы планирования социальных процессов, в частности, принципы процесса социального планирования в системе социального управления предприятий РКП: *принцип системности и иерархичной упорядоченности, принцип чёткой стратегической и целевой направленности, принцип обоснованности и точности, принцип участия и преемственности, принцип оптимальности и результативности, принцип согласованности и соблюдения баланса интересов, принцип непрерывности плановой деятельности*, а также основные теории, обосновывающие разработку специальной методики диссертационного исследования.

Обоснован выбор методологических подходов к исследованию процесса планирования в системе социального управления на предприятиях РКП, определенных в виде логической последовательности целенаправленных управленческих действий по аналитическому раскрытию принципов, критериев и показателей процесса социального планирования на предприятиях РКП.

На эмпирико-социологическом уровне раскрыта методология и методика социологического анализа содержания процесса социального планирования в системе социального управления предприятий РКП, а также эффективность управления этим процессом. В процессе разработки диссертационного исследования немалую важность представляет обоснование необходимости каждого конкретного метода социологического исследования. В данном диссертационном исследовании представлена совокупность различных методов, таких как анкетирование, экспертный опрос, контент-анализ, аппроксимация, экстраполяция показателей социальных процессов и анализ вторичных данных.

В рамках вторичного анализа исследования была проанализирована нормативно-правовая база, а именно следующие официальные документы: Указ Президента РФ от 09.05.2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы», Федеральный закон от 28 июня 2014 г. № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации», Указ Президента Российской Федерации от 31 декабря 2015 года № 683 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации», Основы государственной политики в области использования результатов космической деятельности в интересах модернизации экономики Российской Федерации и развития ее регионов на период до 2030 года и др.

В данном диссертационном исследовании в качестве основных методов социологического исследования для сбора первичных данных были выбраны массовый опрос в форме анкетирования и экспертный опрос. Объектом исследования массового опроса в форме анкетирования являются представители ракетно-космической промышленности: от рабочих в цехах до начальников подразделений предприятий (Приложение 1). Опрос проводился в закрытой форме, индивидуально с каждым респондентом на его рабочем месте.

Массовый опрос проводился в форме детерминированного метода «квот». Основными параметрами, принимаемыми в расчёт в данном случае, являлись пол и возраст респондента. Генеральная совокупность работников предприятий РКП составила 189,5 тыс. чел в 2018 году¹⁰⁴. В пределах погрешности 5% и уровне достоверности 95%, выборки в 512 человек достаточно для её репрезентативности.

¹⁰⁴ Годовой отчёт государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» за 2018 год [Электронный ресурс] // Утверждён наблюдательным советом Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» (29 июля 2019 г., протокол № 29-НС). – Режим доступа: <https://www.roscosmos.ru/media/img/2019/august/godovoi.otcet.goskorporazii.roskosmos.2018.g..pdf>. (дата обращения: 29.05.19).

Основная часть анкеты содержала вопросы полузакрытого и закрытого типа, которые носили открытый, поливариантный или шкальный характер.

Для выявления тенденций, получения более глубоких, субъективных сведений в исследовании был применён прекрасно зарекомендовавший себя количественный метод исследования – метод экспертных оценок, обладающий большей, чем массовый опрос, конструктивностью и обоснованностью мнений, поскольку опирается он на конкретные выводы специалистов в определенной сфере деятельности (Приложение 4). В этом методе социологического исследования возрастает необходимость при рассмотрении проблемной ситуации в специфических наукоёмких отраслях, таких как РКП. Ещё одной из особенностей данного метода является исключение анонимности. Необходимо отметить, что основным моментом в проведении экспертного опроса является подбор самих экспертов. Одним из критериев выбора эксперта может служить как его стаж работы в руководящей должности на предприятии РКП, так и чёткое представление специфики процессов прогнозирования и планирования на предприятиях РКП. Отбор экспертов проходил на основе документального метода, предусматривающего подбор респондентов исходя из их социально-демографических характеристик (стаж работы на предприятии не менее 3-х лет, общий стаж работы в должности руководителя не менее 3-х лет). Метод экспертной оценки был реализован в диссертационном исследовании с помощью формализованного опроса – анкеты. Выборка опроса экспертов составила 252 руководителя подразделения.

В качестве дополнительного метода исследования автором диссертации был применён контент-анализ (Приложение 7). Из методов контент-анализа, выделенных Р. Мертоном, был выбран метод содержательного контент-анализа. Содержательный контент-анализ позволяет выявить характер протекающих процессов и обозначить удельный вес каждой выделенной темы в выбранных источниках.

Объектом анализа являлся официальный сайт одного из предприятий, входящих в Госкорпорацию космической деятельности «Роскосмос». Всего основной массив анализа составил 70 сайтов, принадлежащих предприятиям РКП. Также были обозначены единицы анализа – документы социального планирования, размещённые на сайте и содержащие упоминание о важных для исследования социальных процессах. Всего было проанализировано 159 документов. Документы распределялись по категориям анализа на документы по оценке условий труда на предприятии; коллективный трудовой договор; стратегические документы с объявлением миссии и политики предприятия.

Для изучения тенденций развития РКП был проведён вторичный анализ, основанный на всероссийских исследованиях фонда ВЦИОМ. Так, в 2015 году были изучены точки зрения 1600 россиян по поводу позиции России в деле освоения космоса и мнение россиян, стоит ли «расширять, сохранять в нынешнем объёме или сокращать программы освоения космоса в нашей стране. Статистическая погрешность выборки не превышает 3,5%. С 1998 г. по 2015 г. в 2 раза увеличилась доля граждан, считающих, что Россия сохраняет ведущую роль в деле освоения космоса (с 30% до 60%). Об утрате лидирующих позиций сегодня говорят вдвое меньше (25%): 21% опрошенных сожалеют об этом, и 4% данная ситуация не беспокоит (с 42% и 8% в 1998 г., соответственно). Подавляющее большинство россиян против сокращения космических проектов. Около половины (47%) выступают за расширение программ освоения космоса, еще 40% – за сохранение их в нынешнем объёме (несколько чаще пожилые (старше 60 лет) – 44% и материально обеспеченные люди – 45%, нежели молодежь – 35% от 18 до 24 лет и респонденты с низким достатком – 34%). Несмотря на экономические трудности, большинство респондентов (59%) уверены – объёмы

государственного финансирования на космическую отрасль должны сохраниться на прежнем уровне»¹⁰⁵.

Также изучался инициативный всероссийский опрос «Россия. Космос. XXI век», посвящённый изучению представлений россиян о будущем и перспективах развития космонавтики, проведённый в рамках «Пресс-выпусков ВЦИОМ» 11 апреля 2018 г. (опрос – телефонное интервью объёмом 2000 респондентов). «Для данной выборки максимальный размер ошибки с вероятностью 95% не превышает 2,2%. Карьера космонавта для детей или внуков кажется привлекательной каждому третьему участнику опроса (32%), и за последние десять лет энтузиастов значительно прибавилось (их доля с 2009 года выросла на 9% – было 23%). Молодёжь видит куда больший потенциал в космической отрасли, чем старшее поколение: в различных возрастных группах (от 18 лет до 60+) эта доля колеблется от 56% до 19%»¹⁰⁶.

Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) в 2019 году провел исследование о том, как россияне воспринимают профессию космонавта. «Метод опроса – телефонное интервью по стратифицированной двухосновной случайной выборке стационарных и мобильных номеров объёмом 1600 респондентов с размером ошибки не более 2,5%. Стать космонавтом в детстве хотели 13% россиян, еще 21% знают, что быть космонавтами мечтали их друзья и знакомые. Больше всего думало о космосе поколение сорокалетних – 22% опрошенных в возрасте 40 – 49 лет, среди мужчин этого возраста – каждый третий (32%). При этом современная молодёжь в возрасте от 18 до 29 лет больше мечтала о космосе, чем «поколение Юрия Гагарина» (старше 60 лет): 16% и 7% соответственно. Среди родителей о желании своего ребёнка стать космонавтом сказали 8%. То есть каждый 12 ребёнок мечтает быть космонавтом. Большинство россиян

¹⁰⁵ Опрос ВЦИОМ. «Космическая эра: новые горизонты» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=115222> (дата обращения: 21.06.2017).

¹⁰⁶ Опрос ВЦИОМ. «Россия. Космос. XXI век» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.roscosmos.ru/24910/> (дата обращения: 15.09.2018).

(74%) считают, что профессия космонавта будет востребованной в нашей стране, не разделяет эту точку зрения 21%»¹⁰⁷.

Как отмечает ВЦИОМ, лидерами в освоении космоса для наших сограждан является Россия (76%), США (66%) и Китай (46%). Исходя из динамики двух лет, тренд идет на снижение уверенности в лидерстве России, поскольку, в 2018 году процентное соотношение составляло – Россия (78%), США (64%) и Китай (45%). Основную цель участия России в освоении космоса каждый второй опрошенный (49%) видит в развитии науки и высоких технологий, а около половины респондентов (44%) – в обеспечении обороноспособности страны.

Неоднозначную оценку дали респонденты о необходимости увеличения или сокращения усилий по освоению космического пространства. Увеличение объема финансирования поддерживает 42% опрошенных, в то время как 41% опрошенных убеждены, что следует все оставить на том же уровне (в аналогичном вопросе исследования ВЦИОМ 2021 года – 25% респондентов за вариант увеличения бюджетных расходов и 50% – за тот же уровень финансирования¹⁰⁸). Увеличение объема финансирования считают рациональным респонденты в возрасте от 45-49 лет (51%) и старше 60 лет (47%). Сократить объем финансирования предлагают всего 9% респондентов¹⁰⁹.

В рамках проведенного ФОМ в апреле 2021 года социологического опроса на тему освоения космоса, российской космонавтике и космическом туризме, большинство (62%) респондентов считают важным присутствие России в списках лидеров освоения космоса¹¹⁰.

¹⁰⁷ Опрос ВЦИОМ. «Русская мечта о космосе» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.roscosmos.ru/26408/> (дата обращения: 25.07.2019).

¹⁰⁸ День космонавтики. Аналитический обзор ВЦИОМ от 12 апреля 2021 г. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/den-kosmonavtiki>.

¹⁰⁹ Российская космонавтика: сквозь тернии к звездам. Аналитический обзор ВЦИОМ. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/rossijskaya-kosmonavtika-skvoz-ternii-k-zvezdam->.

¹¹⁰ 60 лет в космосе. Аналитический обзор ФОМ от 12 апреля 2021 г. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://fom.ru/Budushchee/14563>.

Представляется необходимым отметить и ценность работ Ю.С. Черняховской, в частности посвященной космическим проектам и их значимости в сознании современных россиян¹¹¹. Ю.С. Черняховская проводит сравнительный анализ социологических исследований ВЦИОМ, Фонда «Общественное мнение» и других авторитетных центров исследования общественного мнения, выявляя тем самым возрастающий интерес россиян к космической тематике. Ю.С. Черняховская приходит к выводу, что именно РКП имеет не только большой технико-научный потенциал, но и может играть важную роль в патриотическом воспитании молодого поколения, формировании идеологических установок россиян, способных сплотить население и обозначить ценностно-ориентированные стратегические цели страны.

2.2 Социологический анализ исследования процесса планирования в системе социального управления предприятий ракетно-космической промышленности

Одним из важных условий успешного осуществления социального планирования на предприятии является комплексное социологическое исследование трудового коллектива.

Основными задачами данного исследования могут стать изучение социальной структуры работников, своевременное выявление слабых звеньев и путей их совершенствования, а также оптимизация процессов экономического и социального развития, повышение социально-экономической эффективности. По мнению Е.П. Тавокина, совокупность задач, обозначающая содержание и методику исследования, дифференцирует

¹¹¹ Черняховская, Ю. С. Космический проект и научно-технический романтизм в политическом сознании современных россиян [Электронный ресурс] / Ю.С. Черняховская // Государственное управление. Электронный вестник. – 2019. – №74. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kosmicheskiy-proekt-i-nauchno-tehnicheskiy-romantizm-v-politicheskom-soznanii-sovremennyh-rossiyan> (дата обращения: 04.10.2019).

основную цель исследования на более мелкие – локальные цели, выполнение которых реализует общую цель в полном объеме¹¹².

Имеется ряд вопросов, требующих тщательного изучения и проработки, выявленных в ходе исследования:

- отношение сотрудников предприятия к выполняемой работе;
- степень содержательности труда;
- условия и уровень оплаты труда;
- дисциплина и текучесть кадров;
- проблемы, с которыми сталкиваются сотрудники в процессе своей работы; ценностные ориентации в коллективе;
- факторы удовлетворённости и неудовлетворённости от труда на предприятии в целом, а также в каждом его подразделении в отдельности.

Целью исследования являлось определение состояния и проблем социального планирования на предприятиях РКП Российской Федерации.

В исследовании приняло участие 512 респондентов из числа сотрудников предприятий РКП (ФГУП «Центральный научно-исследовательский институт машиностроения», АО «Российские космические системы», АО «ГКНПЦ им. М.В. Хруничева», ФГУП «Организация «Агат», АО «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение» и др.). Генеральная совокупность – персонал предприятий РКП. Формирование выборочной совокупности основывается на случайном вероятностном неповторном принципе отбора.

Исследование было проведено в рамках деятельности учебно-научной лаборатории кафедры гуманитарных и социальных дисциплин ГБОУ ВО МО «Технологический университет». В исследовании приняло участие 44,4% респондентов мужского пола, 55,6% – женского пола в возрасте от 20 до 76 лет.

¹¹² Тавокин, Е.П. Основы методики социологического исследования [Текст] / Е.П. Тавокин. – М.: ИНФРА-М, 2009. – С. 18. (239 с.).

Важным показателем социального планирования на предприятиях является состояние кадрового потенциала предприятий РКП. Анализ образовательной структуры в АО «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение» на конец 2021 года показал, что высшее образование имеют более половины всех сотрудников предприятия (54,4%), около половины имеют среднее профессиональное образование (43,9%) и лишь 1,7% имеют среднее образование. Это наглядно демонстрирует высокий образовательный уровень сотрудников предприятий.

На предприятиях РКП предпринимается много усилий для сохранения и приумножения кадрового потенциала сотрудников, например, поощряется послевузовское образование. Так, в АО «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение» после введения в действие положения: «О материальном стимулировании соискателей ученой степени, кандидата или доктора наук», утвержденного приказом генерального директора Корпорации в 2018 году, значительно возросло число желающих обучаться в аспирантуре. За последние три года численность аспирантов, совмещающих работу на предприятии с учебой, возросло с 5 до 22 чел. В настоящее время в аспирантуре обучается более 20 специалистов. Основной причиной роста желающих обучаться в аспирантуре стали мотивационные выплаты, предусмотренные в положении (единовременная выплата 75 тысяч рублей по итогам защиты кандидатской диссертации, ежемесячные дополнительные выплаты 10 тысяч рублей действующим кандидатам, публикующим ежегодно не менее 2 статей и др.). Подтверждением высокого образовательного уровня сотрудников предприятий РКП является тот факт, что подавляющее большинство участников проведенного авторского опроса (88%) имеют высшее профессиональное образование. Наряду с этим, исследование продемонстрировало, что только четверть респондентов (26,9%) работали по той же специальности, по которой работают в настоящее время на предприятия РКП (Рисунок 2). Это во многом объясняет важность

для предприятий школы наставничества, которая не прерывала свою работу на предприятиях даже в 1990-х гг.

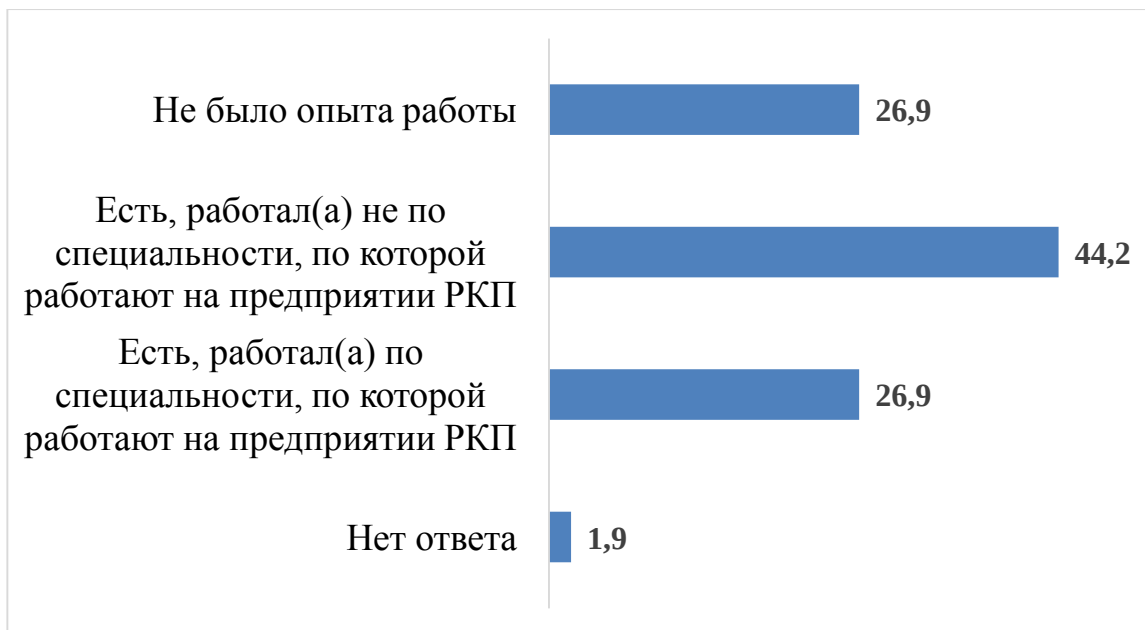


Рисунок 2. Распределение ответов респондентов на вопрос «Был ли аналогичный опыт работы до работы на предприятии РКП?»

(в % от общего числа респондентов)

Более важной качественной характеристикой сотрудников предприятий РКП является имеющееся у них образование, его уровень и направленность. Следует отметить, что подавляющее большинство опрошенных (84,6%) работают именно по специальности, полученной в вузах (сумма ответов «Да, работаю по специальности» и «Работаю по специальности, близкой к той, на которую обучался (-лась)» на вопрос: «Работаете ли вы по специальности, по которой обучались?») (Рисунок 3).

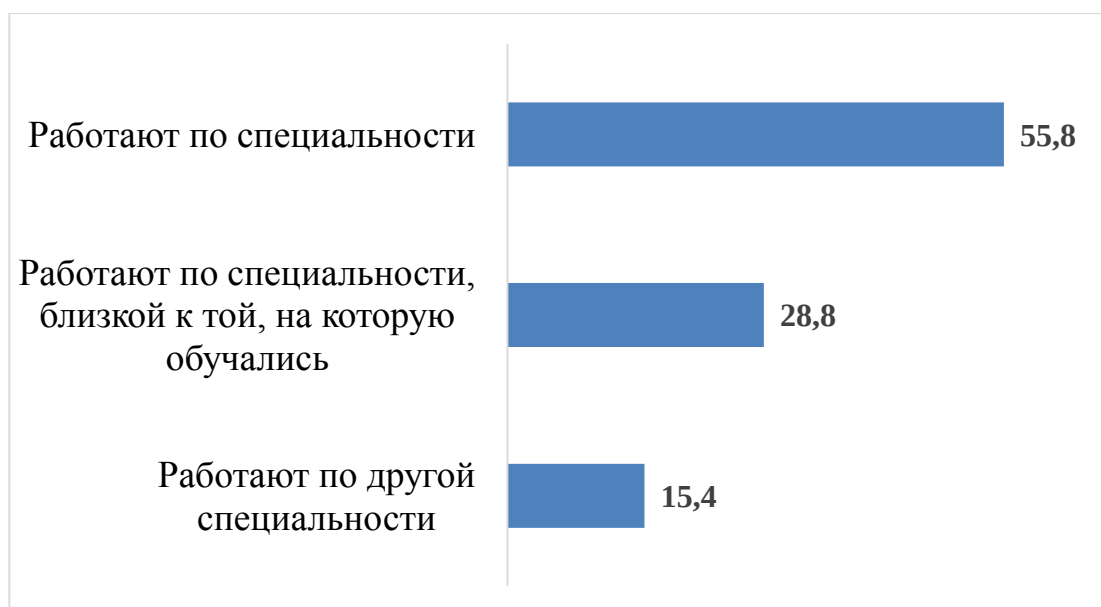


Рисунок 3. Распределение ответов респондентов на вопрос «Работаете ли вы по специальности, по которой обучались?»
(в % от общего числа респондентов)

Почти три четверти участников опроса (73,1%) выразили убеждение, что их профессия полезна и необходима для предприятия (Рисунок 4).

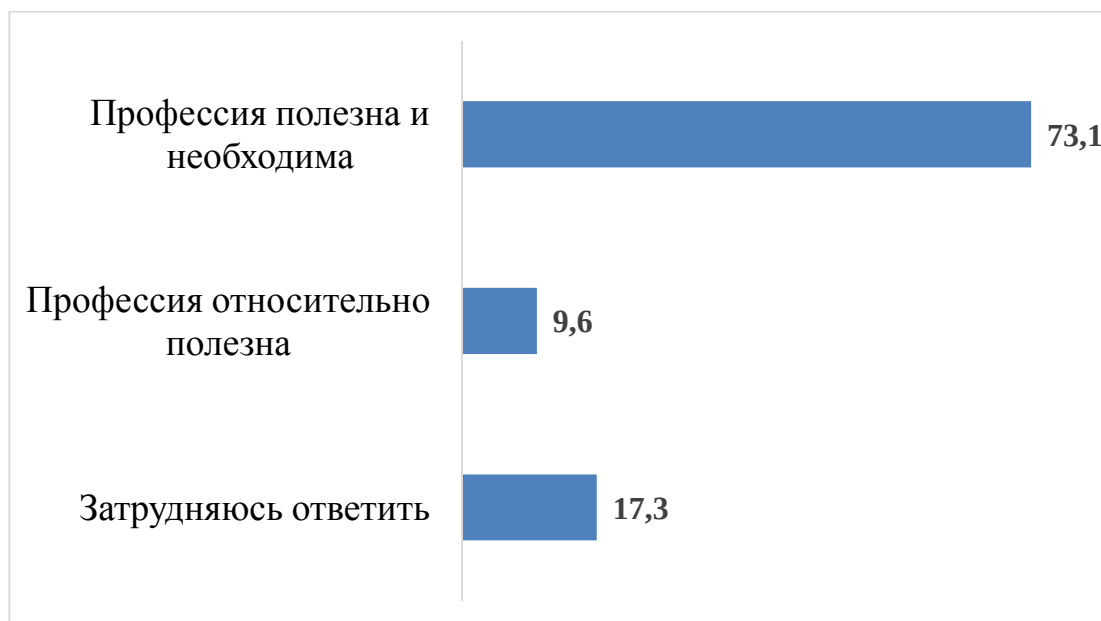


Рисунок 4. Распределение ответов респондентов на вопрос «Как Вы оцениваете свою профессию в плане необходимости и полезности для предприятия?»
(в % от общего числа респондентов)

Особое значение для эффективной работы и развития предприятия имеет повышение квалификации персонала, поскольку происходит увеличение адаптивности персонала к меняющимся социально-

экономическим условиям, повышаются качество и производительность труда, сокращаются издержки, снижается травматизм на рабочих участках, благодаря чему предприятие имеет возможность успешно поддерживать необходимый уровень конкурентоспособности. Например, в АО «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение» повышение квалификации путем организации внутреннего обучения силами преподавателей из числа опытных сотрудников прошли в 2019 году свыше 250 сотрудников, в 2020 году – 330 сотрудников, а в 2021 году – более 400 чел. Всего же обучение прошли в 2019 году свыше 1300 чел., в 2020 г. – 1700, а в 2021 году – 886 чел.

Авторское исследование показало, что за последние три года курсы повышения квалификации за счёт предприятия прошли более четверти респондентов (28,8%), а более половины участников опроса (53,8%) планируют пройти их в будущем. Только 15,4 % респондентов не проходили за последние 2–3 года повышение квалификации/курсы и не планируют их прохождение

(Рисунок 5).

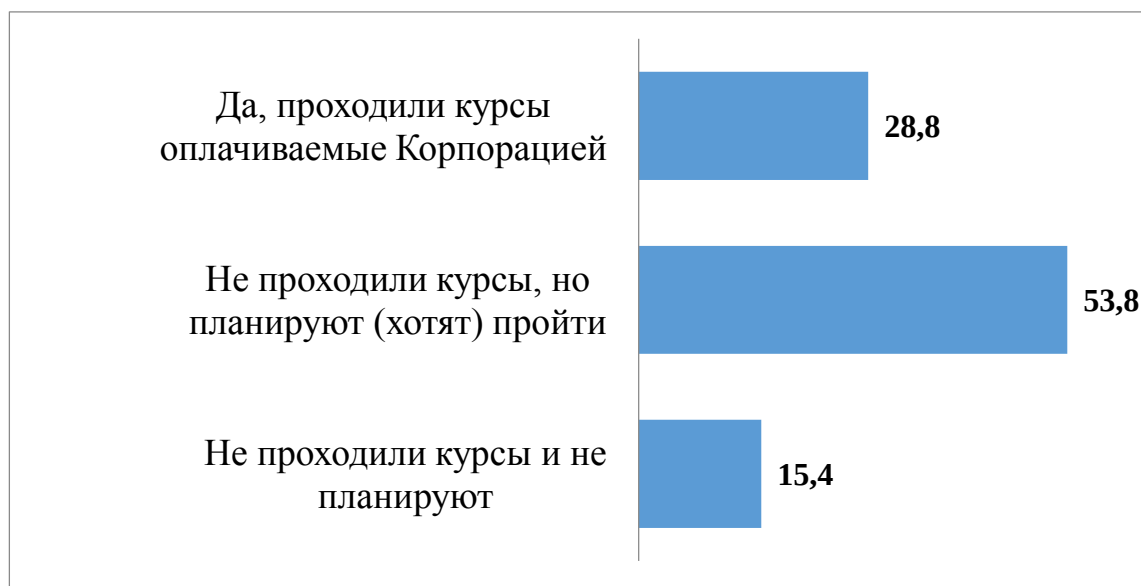


Рисунок 5. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Проходили ли вы повышение квалификации/курсы за последние 2–3 года?» (в % от общего числа опрошенных)

Как было отмечено в первой главе, изучение состояния кадрового потенциала предприятий невозможно без анализа текучести кадров.

Результаты исследования показали, что основной причиной текучести кадров является увольнение по собственному желанию. Данную позицию высказали 52% респондентов

(Рисунок 6).

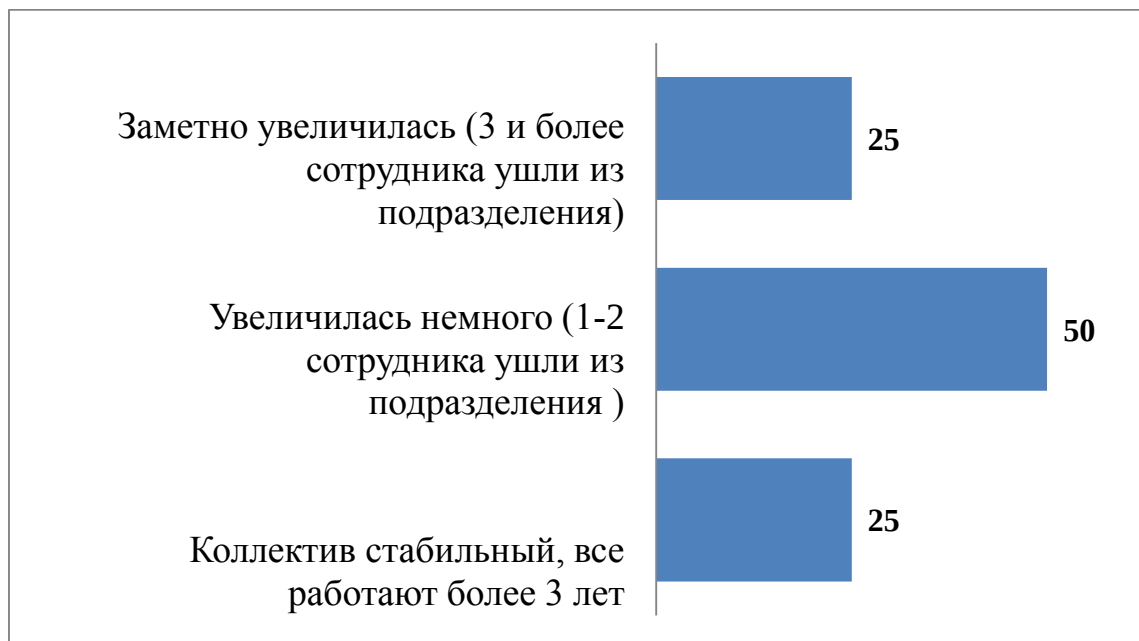


Рисунок 6. Распределение ответов респондентов на вопрос «Увеличилась ли текучесть/ротация кадров в вашем подразделении за последние 2–3 года?»
(в % от общего числа опрошенных)

Изменения в кадровом составе предприятия затронули как рядовых специалистов, так и руководящее звено. Почти две трети руководителей (60%) и около половины специалистов (45%) отметили, что за последние 3 года текучесть кадров в их подразделении увеличилась (на 1–2 сотрудников) (Таблица 1).

Таблица 1.

**Текучесть/ротация кадров в подразделениях за последние 3 года
в соотношении со сферой деятельности респондентов
(в % от числа опрошенных в различных возрастных группах)**

Текучесть/ротация кадров в подразделениях за последние 3 года	Сфера деятельности респондентов	
	Специалист	Руководящее звено
Коллектив стабильный, все работают более 3 лет	25,0	30,0
Увеличилась немного (ушли из подразделения 1–2 сотрудника)	45,0	60,0
Заметно увеличилась (ушли из подразделения 3 сотрудника и более)	30,0	10,0

По мнению более половины респондентов (51,9%) основной причиной ротации/текучести кадров на предприятиях РКП, является увольнение по собственному желанию. Менее шестой части участников опроса (13,5%) причиной ротации/текучести кадров назвали продвижение по карьерной лестнице. Исследование показало, что переход из одного подразделения в другое, не очень распространён внутри предприятий. На это как на причину текучести кадров указали лишь 1,9% респондентов (Таблица 2).

Таблица 2.

**Причины ротации/текучести кадров на предприятиях РКП
(в % от общего числа опрошенных)**

Причины ротации/текучести кадров	%
Продвижение по карьерной лестнице	13,5
Увольнение по собственному желанию	51,9
Перешли в другое подразделение	1,9
Затрудняюсь ответить	32,7

В целом, согласно статистическим данным, в АО «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение» текучесть кадров на протяжении последних лет остаётся стабильной. В 2019 году текучесть кадров составила 9,49%, в 2020 году – 7,63%, в 2021 году – 9,33%, при нормативе – 12%.

Сохранение существующего кадрового потенциала, безусловно, является ключевой задачей для руководства предприятий РКП. Как положительный, следует отметить тот факт, что подавляющее большинство сотрудников предприятий РКП, принявших участие в опросе, планируют в ближайшие годы продолжить работу на этих предприятиях (84,6%) (сумма ответов «Планирую работать на предприятии РКП, поменяв подразделение» и «Планирую работать, не поменяв подразделение» на вопрос «Связываете ли Вы ближайшие 5 лет с работой на предприятии РКП?») (Рисунок 7).

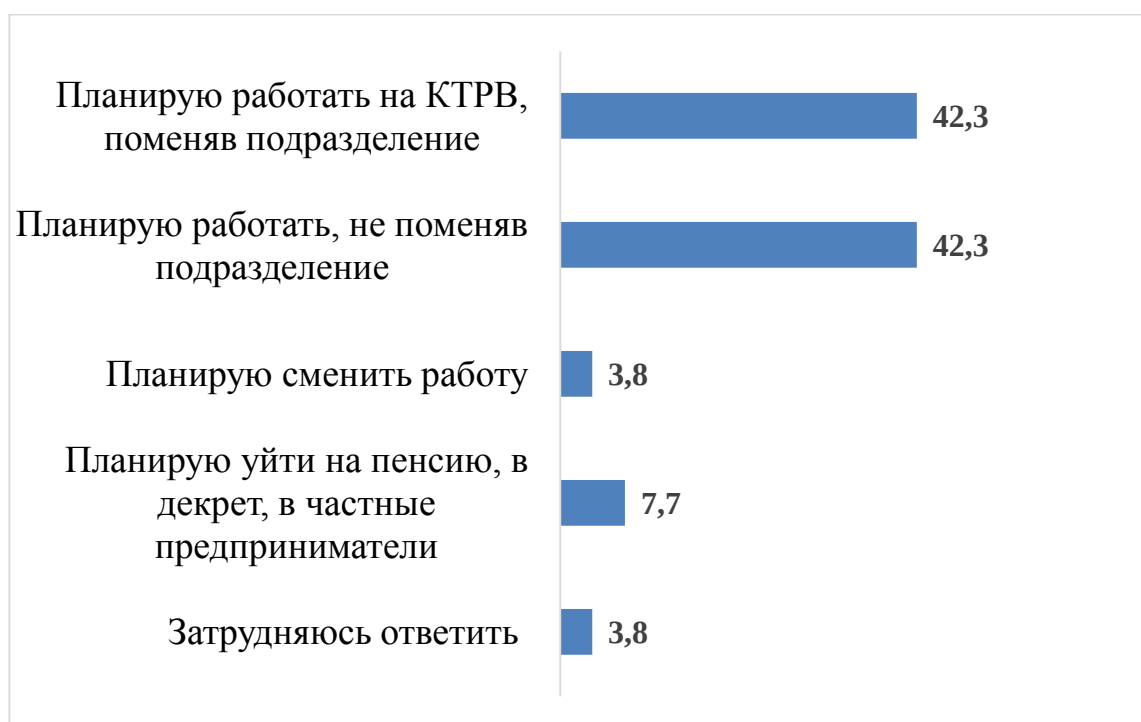


Рисунок 7. Распределение ответов респондентов на вопрос «Связываете ли Вы ближайшие 5 лет с работой на предприятии РКП?» (в % от общего числа опрошенных)

Следует подчеркнуть, что и подавляющее большинство молодых респондентов в возрасте до 25 лет (88,9%) планируют продолжить работать на предприятии в ближайшие 5 лет (сумма ответов «Планирую работать на предприятии РКП, поменяв подразделение» и «Планирую работать, не поменяв подразделение» на вопрос «Связываете ли Вы ближайшие 5 лет с работой на предприятии РКП?»), и, в тоже время, более трех четвертей молодых респондентов планируют перейти в другое подразделение внутри

предприятий и только каждый десятый (11,1%) выразил готовность продолжить трудовую деятельность именно в своем подразделении.

Что касается молодых сотрудников в возрастной группе от 25 до 30 лет, то почти три четверти из них готовы продолжить работать на своем предприятии (70,2%) (сумма ответов «Планируют работать на предприятии РКП, поменяв подразделение» и «Планируют работать, не поменяв подразделение» на вопрос «Связываете ли Вы ближайшие 5 лет с работой на предприятии РКП?») и в основном в своем подразделении (41,2%). Как видно из таблицы 8, с возрастом желание сменить подразделение заметно уменьшается с 77,8% у респондентов младше 25 лет до 22,2% в возрастной группе от 56 до 70 лет. На наш взгляд это может быть результатом продуманной кадровой политики, когда сотрудникам предоставляется возможность перемещения внутри предприятия. Это способствует повышению удовлетворённости своей деятельностью, поскольку позволяет менять структуру и условия своей работы, а также реализовать свои навыки (Таблица 3).

Таблица 3.
Готовность продолжить работать на КТРВ в ближайшие 5 лет
в зависимости от возраста респондентов
(в % от числа опрошенных разных возрастных групп)

Готовность продолжить работать на КТРВ в ближайшие 5 лет	Возраст					
	до 25 лет	25-30 лет	31-40 лет	41-55 лет	56-70 лет	стар ше 70 лет
Планирую работать на КТРВ, поменяв подразделение	77,8	29,4	60,0	20,0	22,2	-
Планирую работать, не поменяв подразделение	11,1	41,2	30,0	80,0	66,7	100,0
Планирую сменить работу	-	11,8	-	-	-	-
Планируют уйти на пенсию, в декрет, в частные предприниматели	11,1	11,8	-	-	11,1	-
Затрудняюсь ответить	-	5,9	10,0	-	-	-

В рамках данного исследования важно было изучить мнение респондентов о перспективах карьерного роста, что является важным фактором удовлетворённости своей деятельностью. Около половины участников опроса (42,3%) (сумма ответов «С высокой вероятностью (1–2 года) должны дать повышение» и «Возможно, в ближайшие 2-5 лет дадут повышение» на вопрос: «Как Вы оцениваете возможность своего карьерного роста на предприятии РКП?»)) рассчитывают в ближайшие 5 лет продвинуться по карьерной лестнице. Наряду с этим, вызывает озабоченность тот факт, что почти четверть сотрудников, принявших участие в опросе (23,1%) полагают, что карьерный рост на предприятии почти отсутствует. Это может быть серьезной преградой для сохранения кадрового потенциала предприятий РКП (Таблица 4).

Таблица 4.
Распределение ответов респондентов на вопрос «Как Вы оцениваете возможность своего карьерного роста на предприятии РКП?»
(в % от общего числа опрошенных)

Оценка возможности своего карьерного роста на предприятии РКП	%
Высокая вероятность повышения (через 1-2 года)	13,5
Возможно повышение через 2-5 лет	28,8
Повышение планируется у коллеги	26,9
Карьерный рост на КТРВ почти отсутствует	23,1
Затрудняюсь ответить	7,6

Также, как положительный следует отметить тот факт, что более трех четвертей респондентов младше 25 лет (77,8%) (сумма ответов «С высокой вероятностью (1–2 года) должны дать повышение» и «Возможно, в ближайшие 2-5 лет дадут повышение» на вопрос: «Как Вы оцениваете возможность своего карьерного роста на предприятии РКП?»)) видят для себя перспективы карьерного роста в ближайшие 5 лет.

Среди респондентов в возрасте от 25 до 40 лет уже только половина опрошенных оценивают для себя перспективы карьерного роста как реальные.

Это показывает, что на предприятиях РКП у молодых специалистов существуют перспективы для карьерного роста и руководство стремится сохранить в своем штате молодых специалистов. С возрастом продвижение по карьерной лестнице несколько замедляется. Возможно, к тому времени сотрудники уже смогли подняться по карьерной лестнице и достигнуть достаточно высокого положения (Таблица 5).

Таблица 5.

**Оценка возможного карьерного роста на КТРВ в зависимости от
возраста респондента (в % от респондентов разного возраста)**

Оценка возможного карьерного роста на КТРВ	Возраст					
	до 25 лет	25-30 лет	31-40 лет	41-55 лет	56-70 лет	старше 70 лет
Высокая вероятность повышения (через 1-2 года)	22,2	23,5	10,0	-	-	-
Возможно повышение через 2-5 лет	55,6	17,6	40,0	40,0	-	-
Повышение планируется у коллеги	22,2	11,8	20,0	40,0	55,6	100,0
Карьерный рост на КТРВ почти отсутствует	-	29,4	30,0	20,0	33,3	-
Затрудняюсь ответить	-	17,7	-	-	11,1	-

Что касается гендерных особенностей, то респонденты мужского пола оказались более оптимистичными в оценке перспектив карьерного роста. Высокую вероятность продвижения по службе в ближайшие 2 года отметили для себя почти четверть респондентов мужского пола (23,8%) и лишь 6,5% – женского пола.

С одной стороны это можно объяснить спецификой и традициями предприятий РКП, с другой стороны – это можно считать это показателем наличия гендерной асимметрии на этих предприятиях (Таблица 6).

Таблица 6.

Оценка возможного карьерного роста на КТРВ в зависимости от пола респондента (в % от респондентов разного пола)

Оценка возможного карьерного роста на КТРВ	Пол респондента		
	Мужской	Женский	Всего
Высокая вероятность повышения (через 1-2 года)	23,8	6,5	13,5
Возможно повышение через 2-5 лет	38,1	22,6	28,8
Повышение планируется у коллеги	14,3%	35,5	26,9
Карьерный рост на КТРВ почти отсутствует	23,8%	22,6	23,1
Затрудняюсь ответить	-	13,0	7,6

Актуальными проблемами, которые, по мнению респондентов, необходимо решить в первую очередь, были названы: низкий уровень оплаты труда и премий – 67,3%, большой объём бумажной работы (бюрократизм) – 65,4%, а также низкий профессионализм сотрудников – 32,7% (Рисунок 8). В данном вопросе у респондентов была возможность выбрать 3 варианта ответа, поэтому сумма ответов респондентов превышает 100%.



Рисунок 8. Распределение ответов респондентов на вопрос «По вашему мнению, какие актуальные проблемы должно решить руководство предприятия в первую очередь?» (в % от общего числа опрошенных)

Как отмечалось ранее, одним из важных элементов комплексного социального планирования предприятий РКП является система материального и морального стимулирования. Две трети участников опроса указали на то, что актуальной проблемой, требующей незамедлительного решения со стороны руководства, является низкий уровень оплаты труда и ежемесячных премий.

Исследование показало, что в настоящее время, в целом, не устраивает уровень оплаты труда более половины участников опроса (55,8%) (сумма ответов «Скорее не устраивает» и «Не устраивает» на вопрос: «Оцените условия оплаты труда на предприятии в настоящее время»), устраивает – менее половины респондентов (44,2%) (сумма ответов «Скорее устраивает» и «Полностью устраивает» на вопрос: «Оцените условия оплаты труда на предприятии в настоящее время»). Только 7,7% респондентов полностью довольны своей заработной платой (Таблица 7).

Таблица 7.
Удовлетворённость уровнем заработной платы, %

Оценка уровня оплаты труда на предприятии	2–3 года назад	в настоящее время
Полностью устраивает	5,8	7,7
Скорее устраивает	30,8	36,5
Скорее не устраивает	42,3	42,3
Не устраивает	9,6	13,5
Затрудняюсь ответить	11,5	0

К сожалению, исследование не выявило улучшений в оплате труда за последние 2-3 года. Удовлетворённость уровнем заработной платы за этот период даже несколько снизилась. Если уровень заработной платы 2-3 года не устраивал 51,9% (сумма ответов «Не устраивает» и «Скорее не устраивает» на вопрос: «Устраивает ли Вас уровень оплаты труда в настоящее время?»), то на момент проведения исследования уровень оплаты труда в целом не устраивал 55,8% (сумма ответов «Полностью устраивает» и

«Скорее устраивает» на вопрос: «Устраивает ли Вас уровень оплаты труда в настоящее время?») (Рисунок 9).

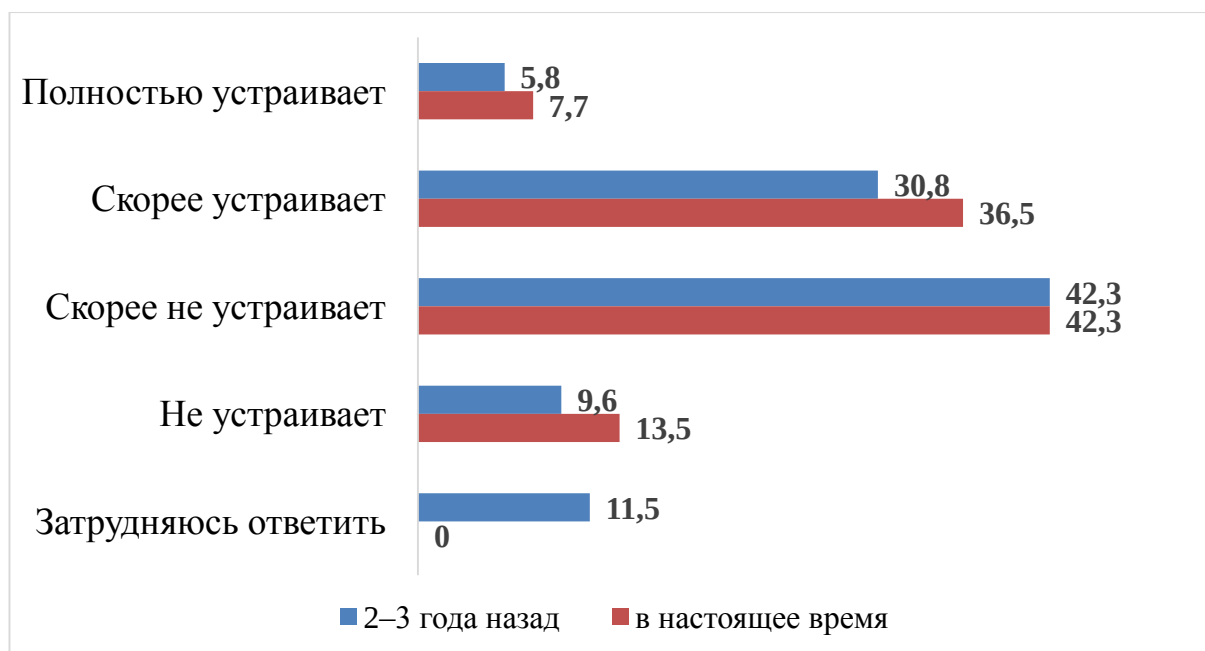


Рисунок 9. Распределение ответов респондентов на вопрос «Устраивает ли Вас уровень оплаты труда?», %

В таблице 8 можно увидеть, что недостаточный уровень оплаты труда как 3 года назад, так и в настоящее время отмечают не только рядовые сотрудники, но и респонденты, занимающие руководящие должности. Ответ «Скорее не устраивает» отметили 50% всех руководителей и 45% специалистов, «Полностью устраивает» выбрали лишь 5% специалистов и 10% респондентов-руководителей.

Таблица 8.
Удовлетворённость уровнем заработной платы
3 года назад в соотношении со сферой деятельности сотрудника
предприятия
(в % от числа опрошенных в различных сферах деятельности)

Уровень оплаты труда 3 года назад	Сфера деятельности	
	Специалист	Руководящее звено
Полностью устраивает	5,0	10,0
Скорее устраивает	33,7	30,0
Скорее не устраивает	45,0	50,0
Не устраивает	16,3	10,0

В настоящее время уровнем заработной платы полностью довольна только незначительная часть сотрудников, недавно принятых на предприятие, со стажем работы до 5 лет (12,5%). Категорически не устраивает заработная плата в основном тех респондентов, которые отработали на предприятии от 10 до 15 лет (28,6%) (Таблица 9).

Таблица 9.

Удовлетворённость уровнем заработной платы в настоящее время в соотношении со стажем работы на предприятии РКП
(в % от числа опрошенных с разным стажем работы)

Уровень оплаты труда в настоящее время	Стаж работы			
	до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	более 15 лет
Полностью устраивает	12,5	5,9	-	-
Скорее устраивает	37,5	29,4	42,9	50,0
Скорее не устраивает	33,3	58,8	28,6	50,0
Не устраивает	16,7	5,9	28,6	-

Как указано далее в таблице 10, три года назад, больше всего были не удовлетворены уровнем заработной платы респонденты в возрасте до 25 лет, от 41 до 55 и в возрасте старше 70 лет.

В настоящее время вариант ответа «Скорее не устраивает» в отношении уровня зарплаты выбрали представители всех возрастных групп: от 30% (в возрастной группе 31–40 лет) до 100% (в возрастной группе старше 70 лет). Необходимо отметить, что респонденты, работающие на предприятии более 15 лет и получающие доплату за выслугу лет, меньше всех недовольны своей заработной платой (Таблица 11).

Таблица 10.

**Удовлетворённость уровнем заработной платы
3 года назад в соотношении с возрастом респондента
(в % от числа опрошенных в различных возрастных группах)**

Уровень оплаты труда 3 года назад	Возраст					
	до 25 лет	25- 30 лет	31- 40 лет	41- 55 лет	56- 70 лет	старше 70 лет
Полностью устраивает	3,3	5,9	10, 0	-	11,1	-
Скорее устраивает	26,2	41,2	20, 0	20,0	33,3	-
Скорее не устраивает	45,2	47,1	50, 0	60,0	33,3	100,0
Не устраивает	25,3	-	20, 0	20,0	22,2	-

Полностью устраивает уровень заработной платы только 20% респондентов в возрасте 31–40 лет и 11% опрошенных в возрасте до 25 лет и 56–70 лет (Таблица 11).

Таблица 11.

**Удовлетворённость уровнем заработной платы
в настоящее время в соотношении с возрастом респондента
(в % от числа опрошенных в различных возрастных группах)**

Уровень оплаты труда в настоящее время	Возраст					
	до 25 лет	25- 30 лет	31- 40 лет	41- 55 лет	56- 70 лет	старше 70 лет
Полностью устраивает	11,1	-	20, 0	-	11,1	-
Скорее устраивает	33,3	47,1	30, 0	20,0	33,3	-
Скорее не устраивает	44,4	41,2	30, 0	60,0	44,4	100,0
Не устраивает	11,1	11,8	20, 0	20,0	11,1	-

Уровень оплаты труда 3 года назад в целом не устраивал более половины респондентов мужского пола и женского пола (52,4 % и 51,6%

соответственно) (сумма ответов «Скорее не устраивает» и «Не устраивает» на вопрос: «Оцените уровень оплаты труда 3 года назад») (Таблица 12).

Таблица 12.
Удовлетворённость уровнем заработной платы
3 года назад в соотношении с полом респондента
(в % от числа опрошенных разного пола)

Уровень оплаты труда 3 года назад	Пол	
	Мужской	Женский
Полностью устраивает	9,5	3,2
Скорее устраивает	23,8	35,5
Скорее не устраивает	52,4	35,5
Не устраивает	-	16,1

В настоящее время, заработная плата в целом не устраивает почти две трети респондентов женского пола (64,5%) и почти половину респондентов мужского пола (42,8%) (сумма ответов «Скорее не устраивает» и «Не устраивает» на вопрос: оцените уровень оплаты труда в настоящее время) (Таблица 13).

Таблица 13.
Удовлетворённость уровнем заработной платой
в настоящее время в соотношении с полом респондента
(в % от числа опрошенных разного пола)

Уровень оплаты труда в настоящее время	Пол	
	Мужской	Женский
Полностью устраивает	14,3	3,2
Скорее устраивает	42,9	32,3
Скорее не устраивает	33,3	48,4
Не устраивает	9,5	16,1

Таким образом, неудовлетворенность уровнем заработной платы за последние 3 года у респондентов мужского пола сократилась (с 52,4% до 42,8%), а у респондентов женского пола – возросла (с 51,6% до 64,5%).

Важной составляющей материального стимулирования является выплата премий. Исследование выявило положительную динамику в этом процессе.

Если 2-3 года назад в целом устраивал уровень выплаты премий чуть более трети опрошенных (34,6%) (сумма ответов «Полностью устраивает» и «Скорее устраивает» на вопрос: «Устраивает ли Вас уровень выплаты премий 2-3 года назад?»), то в настоящее время он устраивает почти половину опрошенных (48,1%) (сумма ответов «Полностью устраивает» и «Скорее устраивает» на вопрос: «Устраивает ли Вас уровень выплаты премий в настоящее время?»). Таким образом, можно сделать вывод, что премирование на предприятиях улучшилось (Таблица 14).

Таблица 14.
Оценка уровня выплаты премий на предприятии, %

Уровень выплаты премий	2–3 года назад	в настоящее время
Нет ответа	-	1,9
Полностью устраивает	7,7	9,6
Скорее устраивает	26,9	38,5
Скорее не устраивает	38,5	80,8
Не устраивает	11,5	-
Затрудняюсь ответить	15,4	1,9

По мнению респондентов, уровень выплат для молодых специалистов за последние годы несколько снизился. Если 2-3 года назад уровень выплат для молодых специалистов не устраивал менее пятой части опрошенных (19,2%) (сумма ответов «Не устраивает» и «Скорее не устраивает» на вопрос: «Устраивал ли Вас уровень выплаты для молодых специалистов? 2-3 года назад»), то в настоящее время он не устраивает почти треть опрошенных (30,8%) (сумма ответов «Не устраивает» и «Скорее не устраивает» на вопрос: «Устраивает ли Вас уровень выплаты для молодых специалистов в настоящее время?») (Таблица 15).

Таблица 15.

Оценка уровня выплат для молодых специалистов, %

Уровень выплат для молодых специалистов	2–3 года назад	в настоящее время
Полностью устраивает	7,7	5,8
Скорее устраивает	26,9	26,9
Скорее не устраивает	11,5	25,0
Не устраивает	7,7	5,8
Затрудняюсь ответить	42,1	36,6

Опрос показал, что 40,4% респондентов отметили ухудшение уровня материального благосостояния за последние 2–3 года (сумма ответов «Несколько хуже» и «Значительно хуже» на вопрос: «Сравните уровень Вашего материального благосостояния с тем, что было примерно 2–3 года назад?»). Улучшение материального положения отметили чуть более трети опрошенных (34,6%) (сумма ответов «Несколько лучше» и «Значительно лучше» на вопрос: «Сравните уровень Вашего материального благосостояния с тем, что было примерно 2–3 года назад?») (Рисунок 10).

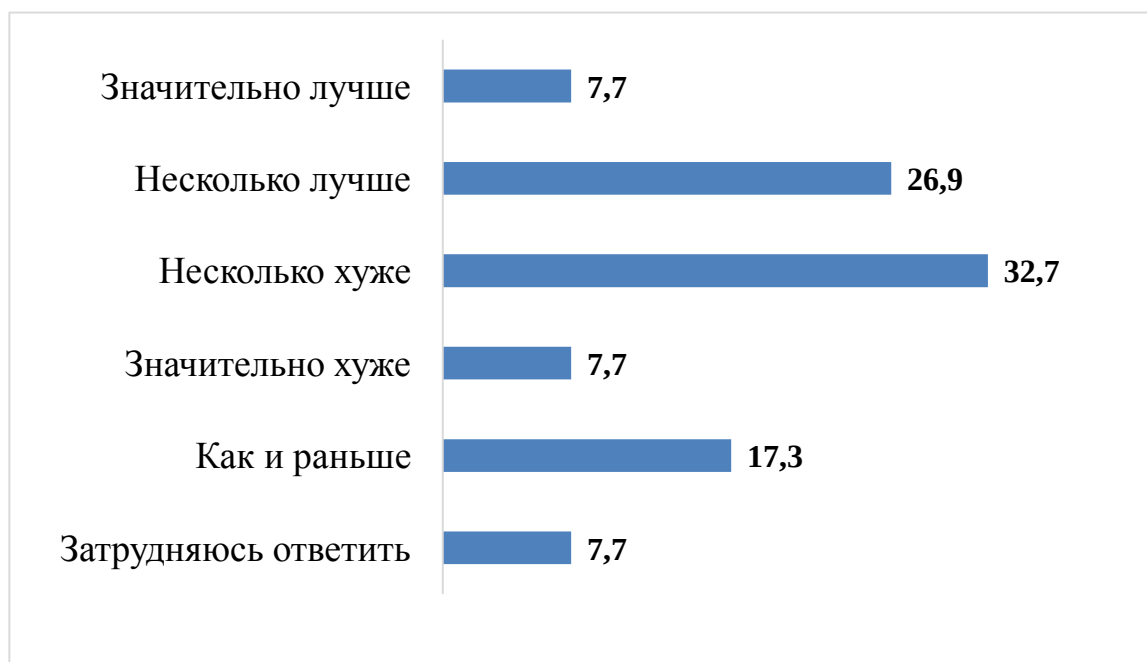


Рисунок 10. Распределение ответов респондентов на вопрос «Сравните уровень Вашего материального благосостояния с тем, что было примерно 2–3 года назад?» (в % от общего числа опрошенных)

Таким образом, можно констатировать некоторое ухудшение материального положения сотрудников предприятий РКП за последние годы. Что касается мнения респондентов о перспективах улучшения условий оплаты труда на предприятиях РКП, то участники опроса разделились на три примерно равных части: пессимисты, оптимисты и не определившиеся.

В целом, позитивно оценивают возможность роста заработной платы более четверти опрошенных (28,8%) (сумма ответов «Позитивно, многое делается для улучшения» и «Скорее позитивно» на вопрос: «Как Вы оцениваете перспективу улучшения условий оплаты труда?»), более трети респондентов (38,8%) придерживаются противоположной точки зрения (сумма ответов «Негативно» и «Скорее негативно» на вопрос: «Как Вы оцениваете перспективу улучшения условий оплаты труда?»), каждый третий не определился в этом вопросе (32,6%) (Рисунок 11).

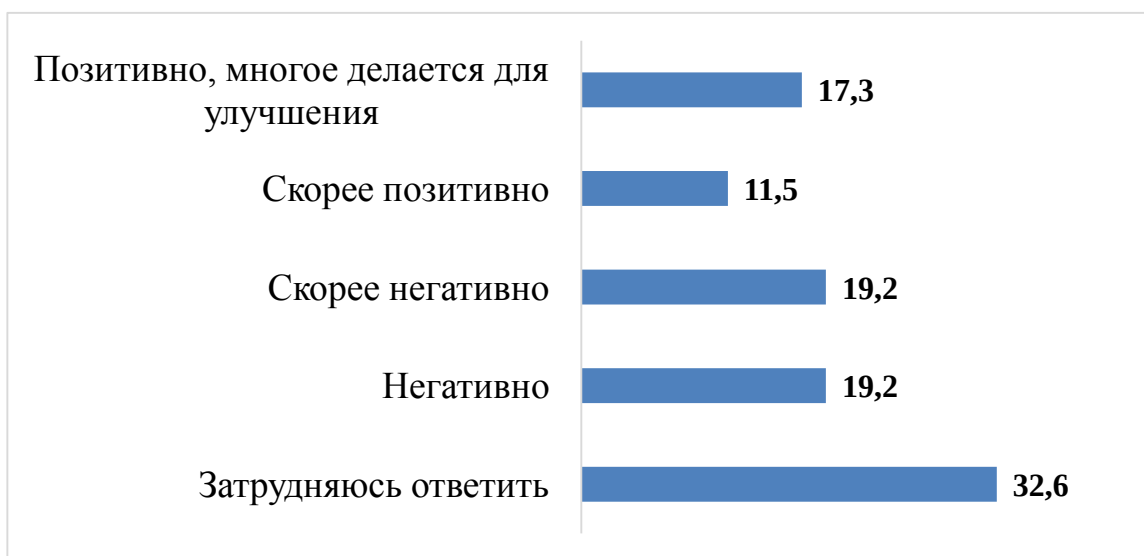


Рисунок 11. Распределение ответов респондентов на вопрос «Как Вы оцениваете перспективу улучшения условий оплаты труда?» (в % от общего числа опрошенных)

Более трети участников опроса (36,5%) связывают улучшение своего материального состояния с развитием и модернизацией предприятий РКП. Относительно низкий уровень оплаты труда среднего и низшего звена кадров на предприятии, а также приём на работу недостаточно квалифицированных

сотрудников влечёт за собой высокий показатель текучести кадров (Таблица 16).

Таблица 16.

Связь собственных перспектив с перспективами развития предприятия (в % от общего числа опрошенных)

Связь собственных перспектив с перспективами развития предприятия	%
Да, уверены, что развитие предприятия улучшит их уровень жизни	36,5
Возможно уровень жизни улучшится при развитии предприятия	46,2
Нет, развитие предприятия никак не повлияет на уровень жизни	7,7
Затрудняюсь ответить	9,8

Как видно из таблицы 17, условиями труда на предприятиях РКП (комфортность рабочей обстановки) сотрудники предприятия в целом довольны. Исследование выявило улучшение комфортности рабочей обстановки на предприятии за последние 3 года. Если 2-3 года назад в целом комфортность рабочей обстановки устраивала почти две трети респондентов (61,6%) (сумма ответов «Полностью устраивает» и «Скорее устраивает» на вопрос: «Оцените комфортность рабочей обстановки 2–3 года назад»), то на момент проведения опроса рабочей обстановкой в целом оказалось довольно подавляющее большинство участников опроса (86,5%) сумма ответов «Полностью устраивает» и «Скорее устраивает» на вопрос: «Оцените комфортность рабочей обстановки в настоящее время»).

Таблица 17.

Оценка комфортности рабочей обстановки, %

Оценка комфортности рабочей обстановки	2–3 года назад	в настоящее время
Полностью устраивает	21,2	34,6
Скорее устраивает	40,4	51,9
Скорее не устраивает	17,3	9,6
Не устраивает	3,8	1,9
Затрудняюсь ответить	9,6	1,9

Аналогичную ситуацию можно констатировать и в отношении оценки медицинского обеспечения и оказания скорой медицинской помощи. По мнению участников опроса за последние годы ситуация с медицинским обслуживанием сотрудников предприятий улучшилась. Если 2-3 года назад, в целом, медицинское обслуживание устраивало немногим более половины респондентов (55,8%) (сумма ответов «Полностью устраивает» и «Скорее устраивает» на вопрос: «Оцените медицинское обеспечение и оказание скорой медицинской помощи 2–3 года назад»), то на момент проведения опроса им довольны более трех четвертей опрошенных (77%) (сумма ответов «Полностью устраивает» и «Скорее устраивает» на вопрос: «Оцените медицинское обеспечение и оказание скорой медицинской помощи в настоящее время») (Таблица 18).

Таблица 18.
Оценка медицинского обеспечения и оказания
скорой медицинской помощи, %

Оценка медицинского обеспечения и оказания скорой медицинской помощи	2–3 года назад	в настоящее время
Полностью устраивает	15,4	30,8
Скорее устраивает	40,4	46,2
Скорее не устраивает	11,5	5,8
Не устраивает	1,9	-
Затрудняюсь ответить	30,8	17,3

Как положительный следует отметить тот факт, что абсолютное большинство участников опроса (92,3%) (сумма ответов «Полностью устраивает» и «Скорее устраивает» на вопрос: «Оцените отношения в коллективе в настоящее время»), в целом, положительно оценивают отношения в коллективе. Для сравнения 2-3 года назад отношения в коллективе устраивали подавляющее большинство опрошенных (80,8%) (сумма ответов «Полностью устраивает» и «Скорее устраивает» на вопрос: «Оцените отношения в коллективе 2–3 года назад»). Таким образом, можно

сделать вывод, что, в целом, отношения в коллективе на протяжении последних лет продолжают оставаться стабильно хорошими (Таблица 19).

Таблица 19.
Оценка отношений в коллективе, %

Оценка отношений в коллективе	2–3 года назад	в настоящее время
Полностью устраивает	38,5	44,2
Скорее устраивает	42,3	48,1
Скорее не устраивает	1,9	1,9
Затрудняюсь ответить	17,3	5,7

Положительная динамика была выявлена и в оценке респондентами отношений с начальством. Три года назад в целом устраивали отношения с руководством подавляющее большинство опрошенных (86,9%) (сумма ответов «Полностью устраивает» и «Скорее устраивает» на вопрос: «Оцените отношения с начальством 2-3 года назад»), то в настоящее время отношения с руководством устраивают уже 86,5%. Хочется отметить, что за последние годы заметно увеличилась доля респондентов, которых такого рода отношения устраивают полностью (с 23,1% до 36,5%). Тем самым, хорошие отношения с коллегами и начальством также содействуют укреплению коллектива и удовлетворённости сотрудников своей деятельностью (Таблица 20).

Таблица 20.
Оценка отношений с начальством, %

Оценка отношений с начальством	2–3 года назад	в настоящее время
Полностью устраивает	23,1	36,5
Скорее устраивает	53,8	50,0
Скорее не устраивает	3,8	5,8
Не устраивает	3,8	3,8
Затрудняюсь ответить	15,4	3,8

Коллективный договор является важнейшим правовым актом, приспособленным к конкретным условиям трудового коллектива данного

предприятия. Он имеет смешанную юридическую природу, поскольку коллективный договор – правовой акт, который закрепляет локальные нормы, превышающие социальные гарантии, основанный на согласии работодателя (администрации) и работников (трудового коллектива) как социальных партнеров на конкретном предприятии. Для работодателя Коллективный договор является одним из инструментов регулирования социально-трудовых отношений, снижения социальной напряжённости и вовлечения работников в реализацию стратегии развития Корпорации. Это важный фактор, влияющий на формирование положительного отношения сотрудников к корпоративным ценностям и политике работодателя.

Коллективный договор как вид правового акта выполняет следующие функции:

- организацию трудовых отношений;
- обеспечение стабильности трудовых отношений;
- обеспечение и защиту интересов работодателя и работника;
- приспособление трудовых отношений в организации к реальным экономическим отношениям. Коллективный договор защищает интересы работодателя, определяя уровень притязаний работников, обоснованность их требований и организацию трудовых отношений.

Благодаря коллективному договору интересы работника приобретают правовую форму и их можно отстаивать с помощью государственного регулирования. На вопрос о заключении работниками с предприятиями РКП коллективных договоров большинство респондентов ответили положительно (69,2%) (Таблица 21).

Таблица 21.

Заключение коллективного договора с сотрудниками предприятия
(в % от общего числа респондентов)

Заключение коллективного договора с сотрудниками предприятия	%
Да	69,2
Нет	3,1
Первый раз об этом слышу	7,7
Затрудняюсь ответить	20,0

В рамках данного исследования важно было выяснить какие элементы социального пакета реализуются на предприятиях РКП. Подавляющее большинство респондентов (84,1%) получают подарки на праздники, билеты на новогодние елки для детей сотрудников. Почти три четверти опрошенных (70,0%) указали на добровольное медицинское страхование. Более половины участников опроса (58,6 %) отметили, что на их предприятиях организуются культурный и спортивный досуга сотрудников. Как положительный, следует отметить тот факт, что более половины сотрудников, принявших участие в опросе (58,0 %) отметили предоставление жилья иногородним и компенсацию расходов за аренду жилья.

Почти половина респондентов (46,4%) полагают, что их предприятие организует оздоровление и отдых работников и членов их семей.

Жилищная проблема в нашей стране остается одной из самых наболевших и приоритетных. Следует отметить, что предприятия РКП либо предоставляют жилье сотрудникам, которые приехали из других городов, либо компенсируют затраты за аренду. А для того, чтобы приобрести своё жилье менее десятой части опрошенных полагают, что предприятие осуществляет льготное ипотечное кредитование купленного жилья (9,5%) или предоставляет ссуды на приобретение жилья или беспроцентные кредиты (8,7%) (Таблица 22).

Таблица 22.

Реализуемые элементы социального пакета на предприятии
(в % от общего числа опрошенных)

Реализуемые элементы социального пакета на предприятии	Реализуется	Не реализуется	Затрудняюсь ответить
Подарки на праздники, билеты на новогодние елки для детей сотрудников	84,1	5,8	10,1
Добровольное медицинское страхование	70,0	11,4	18,6
Организации культурного и спортивного досуга сотрудников	58,6	12,9	28,6
Предоставление жилья иногородним. Компенсация расходов за аренду жилья	58,0	10,1	31,9
Оздоровление и отдых работников и членов их семей	46,4	40,6	13,0
Льготное ипотечное кредитование купленного жилья	9,5	-	-
Ссуды на приобретение жилья. Беспроцентные кредиты	8,7	53,6	37,7

Следует отметить, что на предприятиях РКП осуществляется социальная программа «Социальная ипотека», реализуемая в Московской области с 2016 года¹¹³. Всего с начала реализации программы от Корпорации «Тактическое ракетное вооружение» 13 специалистов реализовали свое жилищное право.

Важной отличительной особенностью корпоративной культуры предприятий РКП является система наставничества, сложившая в советский период и продолжающая работать и в постсоветские годы. Исследование показало, что традиции наставничества очень хорошо развиты на предприятиях, и абсолютное большинство сотрудников либо имели наставника, либо имеют в данный момент (87% у респондентов от 18 до 30 лет и (85% от 51 до 70 лет). В возрастной категории от 30 до 51 года эти

¹¹³ Государственная программа «Социальная ипотека» в Московской области [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://mosreg.ru/sobytiya/infografika/programma-socialnaya-ipoteka-v-moskovskoy-oblasti> (дата обращения 20.05.2019).

показатели ниже (65%), так как их приход на предприятие в большинстве своём пришёлся на 90-е годы, самое тяжёлое для отрасли время. Например, только на одном предприятии в АО «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение» в 2021 году 91 наставник обучил 127 учеников.

Традиционно, наставник у большинства опрошенных был представителем старшего поколения (90%), но у 8% наставник был ровесником, а у 6% респондентов в возрасте от 30 лет до 51 года наставник был даже представителем младшего поколения. Этот небольшой процент, всё же, может говорить о том, что в межпоколенных взаимоотношениях отмечаются элементы префигуративной культуры, старшее поколение готово учиться у молодых и признавать их авторитет.

Подавляющее большинство опрошенных (81%) (сумма ответов «Да» и «Скорее да» на вопрос: «Считаете ли Вы необходимым реализацию наставничества на предприятии?») выразили убеждение в необходимости сохранения этой традиции на предприятии (Таблица 23).

Таблица 23.
Необходимость реализации наставничества на предприятии
(в % от общего числа опрошенных)

Необходимость реализации наставничества на предприятии	%
Да	61,3
Скорее да	29,7
Скорее нет	2,6
Нет	1,3
Затрудняюсь ответить	5,2

Более половины участников опроса (57,8%) испытывают чувство ответственности и гордости за свою работу на предприятии в РКП. Наряду с этим, каждый четвертый признался, что ответственность осознает, но гордости не испытывает (Таблица 24).

Таблица 24.

**Наличие чувства ответственности и гордости за свою работу
на предприятии, и в целом в отрасли**
(в % от общего числа опрошенных)

Наличие чувства ответственности и гордости за свою работу на предприятии, и в целом в отрасли	%
Да, понимают большую ответственность и горжусь	57,7
Да, понимают ответственность, но гордости нет	23,1
Нет ни чувства ответственности, ни гордости	9,6
Затрудняюсь ответить	9,6

Следует отметить, что все сотрудники старше 70 лет являются настоящими патриотами своего предприятия и испытывают чувство ответственности свою работу и гордятся работой на предприятиях РКП. Респонденты в возрасте от 31 года до 55 лет уже не так гордятся работой на своих предприятиях, хотя половина из них осознает большую ответственность и испытывают чувство гордости за свои предприятия (Таблица 25).

Таблица 25.

**Наличие чувства ответственности и гордости за свою работу
на предприятии, и в целом в отрасли**
(в % от опрошенных в разных возрастных группах)

Чувство ответственности и гордости за свою работу на предприятии	Возраст					
	до 25 лет	25-30 лет	31-40 лет	41-55 лет	56-70 лет	старше 70 лет
Да, понимают большую ответственность и гордятся	66,7	47,1	50,0	40,0	77,8	100,0
Да, понимают ответственность, но гордости нет	33,3	17,6	40,0	40,0	-	-
Нет ни чувства ответственности, ни гордости	-	17,6	10,0	-	11,1	-
Затрудняюсь ответить	-	17,7	-	20,0	11,1	-

Как положительный следует отметить тот факт, что подавляющее большинство респондентов (84,6%) (сумма ответов «Планируют работать на предприятии РКП, поменяв подразделение» и «Планируют работать, не поменяв подразделение» на вопрос: «Связываете ли Вы ближайшие 5 лет с работой на предприятии РКП?») в ближайшие 5 лет планируют продолжить работать на предприятии РКП (Таблица 26).

Таблица 26.
Желание респондентов связать ближайшие 5 лет
с работой на предприятии РКП
(% от общего числа опрошенных)

Желание респондентов связать ближайшие 5 лет с работой на предприятии РКП	%
Планируют работать на предприятии РКП, поменяв подразделение	42,3
Планируют работать, не поменяв подразделение	42,3
Планируют сменить работу	3,8
Планируют уйти на пенсию, в декрет, в частные предприниматели	11,5

Еще одной важно отличительной чертой предприятий РКП, наряду с наставничеством, является существование трудовых династий. В рамках авторского исследования важно было изучить желание сотрудников предприятий РКП, чтобы их дети работали на предприятиях ракетно-космической отрасли. В принципе, три четверти респондентов (76%) (сумма ответов «Да, так как это престижная и перспективная работа», «Да, при условии достойной зарплаты» и «Да, уже работают») были ли бы не против, чтобы их дети продолжили трудовую династию. У каждого десятого участника опроса (9,4%) дети уже работают на предприятии.

Однако более половины опрошенных (56,5%) хотели бы, чтобы дети пошли по их стопам только при условии достойной зарплаты (Таблица 27). Данная ситуация, скорее всего, обусловлена неудовлетворительным уровнем заработной платы на предприятиях РКП.

Таблица 27.

Наличие желания продолжения своими детьми трудовой династии
(% от общего числа опрошенных)

Наличие желания продолжения своими детьми трудовой династии	%
Да, так как это престижная и перспективная работа	10,1
Да, при условии достойной зарплаты	56,5
Да, уже работают	9,4
Нет	23,2
Затрудняюсь ответить	0,7

Поскольку прогнозирование социальных процессов, прежде всего, выступает как технология научного предвидения и анализа, дающая обоснование предполагаемым вариантам развития социальных процессов, с последующим выбором оптимального варианта, большая часть вопросов социологического исследования была направлена именно на изучение социальных процессов, относящихся к стратегической социальной политике. Предприятие не может эффективно функционировать, если не обладает надёжным механизмом, предотвращающим или ослабляющим негативное воздействие внешних и внутренних факторов. Таким образом, можно утверждать, что стабильность предприятия имеет большое значение для его сотрудников, поскольку предоставляет им надёжное место со стабильной заработной платой и социально-медицинским обеспечением.

Важно подчеркнуть, что именно стабильность организации почти три четверти опрошенных (71,2%) назвали основной причиной работы на предприятии РКП (Рисунок 12).



Рисунок 12. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Укажите главные причины, почему вы планируете продолжать работать на предприятии РКП?» (в % от общего числа респондентов)

Также участники опроса отметили близкое расположение от дома (59,6%), хороший коллектив (36,5%) и интересную работу (36,5%).

В данном вопросе присутствовала возможность выбрать 3 варианта ответа, поэтому сумма ответов респондентов превышает 100%.

Респонденты мужского пола отвечали, что основной причиной их работы на предприятиях РКП является стабильность организации (90%), а для опрошенных женщин главным основанием является близкое расположение к дому (80,8%) и только потом стабильность организации (73,1%) (Таблица 28).

Таблица 28.

Основные причины работы на предприятиях РКП в соотношении с полом респондента (в % от числа опрошенных разного пола)

Основные причины работы на предприятии РКП	Пол	
	Мужской	Женский
Стабильность организации	90,0	73,1
Хорошая заработная плата и условия оплаты труда	5,0	3,8
Хорошие условия труда	25,0	15,4
Хорошие льготы и мед. страхование	5,0	7,7
Близкое расположение от дома	50,0	80,8
Хороший коллектив	40,0	42,3
Хорошие перспективы карьерного роста	5,0	0,0
Интересна работа, которой занимаюсь на предприятии	40,0	42,3
Возможность реализовать своей профессиональный потенциал	20,0	3,8

С целью уточнения состояния и основных тенденций развития процессов планирования и прогнозирования на предприятиях РКП в 2019 г. автором диссертации был проведён опрос экспертов, в котором приняли участие 252 руководителя разного уровня предприятий государственной корпорации «Роскосмос»: ФГУП «Центральный научно-исследовательский институт машиностроения», АО «Российские космические системы», АО «ГКНПЦ им. М.В. Хруничева», ФГУП «Организация «Агат» и проч. Исследование было проведено в рамках деятельности учебно-научной лаборатории кафедры гуманитарных и социальных дисциплин ГБОУ ВО МО «Технологический университет». В исследовании приняли участие 77,8% респондентов мужского пола и 22,2% женского пола, занимающие управленческие должности на предприятиях (Приложение 5).

Более четверти опрошенных (28,6%) работают на предприятии РКП свыше 15 лет. Стаж работы на руководящей должности свыше 15 лет у трети опрошенных (33,4%) (Рисунок13).

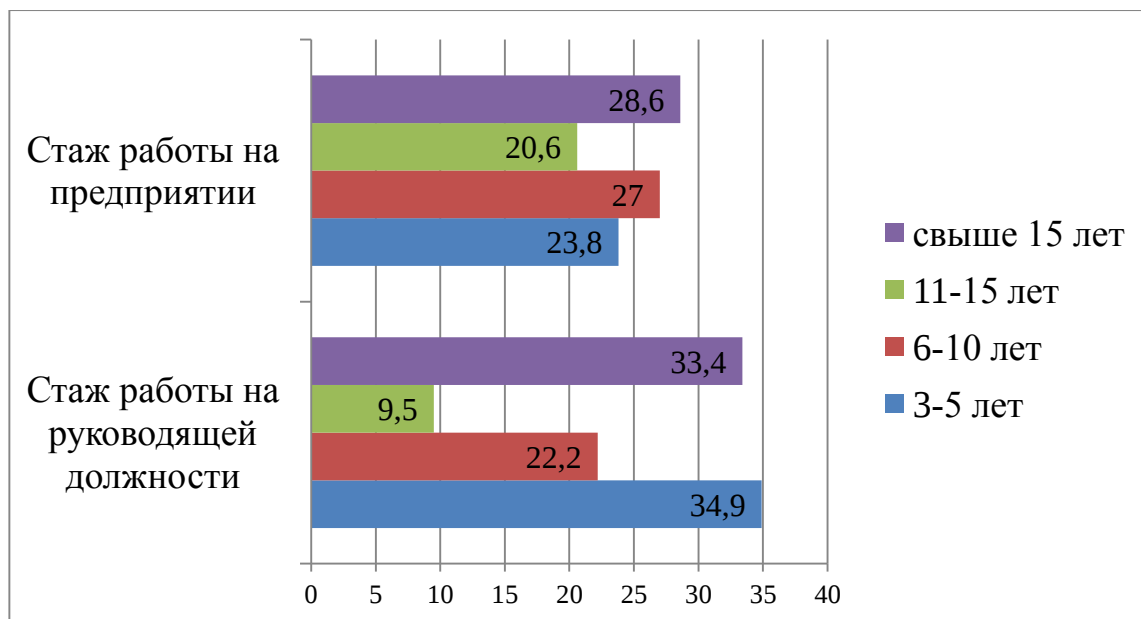


Рисунок 13. Распределение ответов респондентов о стаже работы на предприятии и стаже работы на руководящей должности (в % от общего числа опрошенных)

Более четверти опрошенных экспертов (27%) имеют ученую степень кандидата и доктора наук (Рисунок 14).

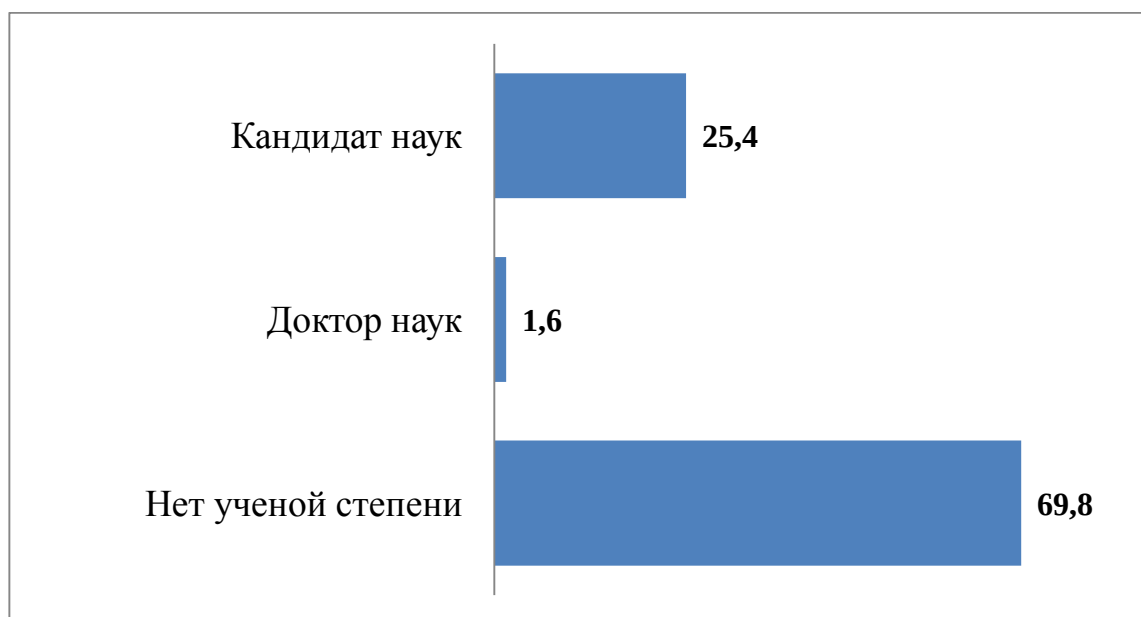


Рисунок 14. Распределение ответов респондентов на вопрос об имеющихся у них ученых степенях (в % от общего числа опрошенных)

Больше половины респондентов (60,3%) указали, что на предприятии существует плановый или прогноз-плановый отдел (Рисунок 15). Почти две трети респондентов (63,5%) ответили, что на предприятии планирование

осуществляется централизованно. Подчинённым отделам и предприятиям директивно спускают планы производства, продаж, закупок и затрат.

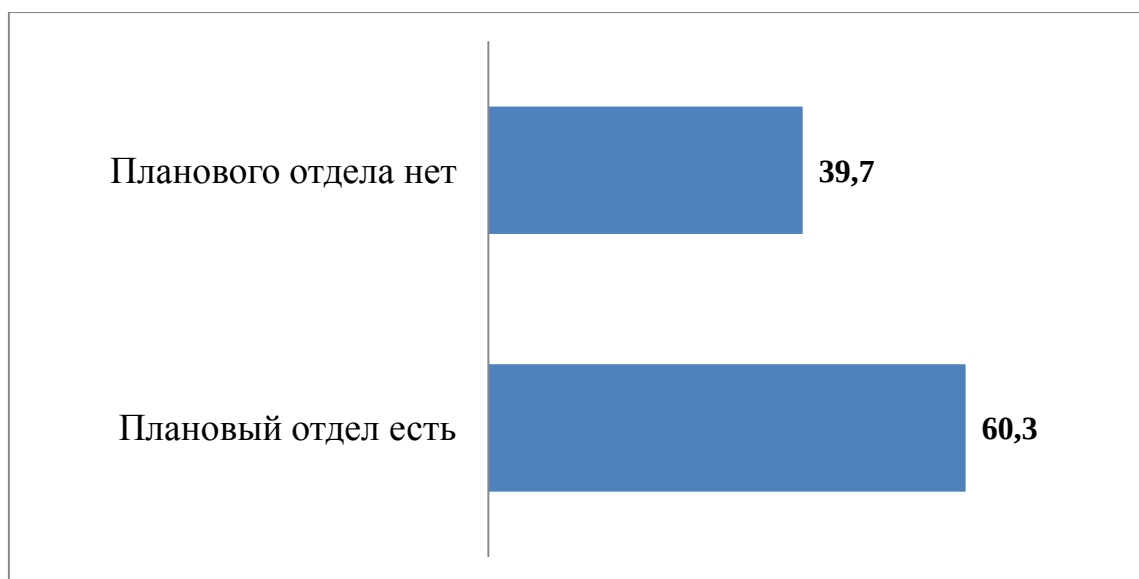


Рисунок 15. Распределение ответов респондентов на вопрос о наличии на их предприятии планового (планово-прогнозного) отдела (в % от общего числа опрошенных)

В то же время 15,9% респондентов указали, что считают свою структуру планирования децентрализованной, предполагающей осуществление планирования закупок, продаж и финансирования каждой структурной единицей в отдельности (Рисунок 16).

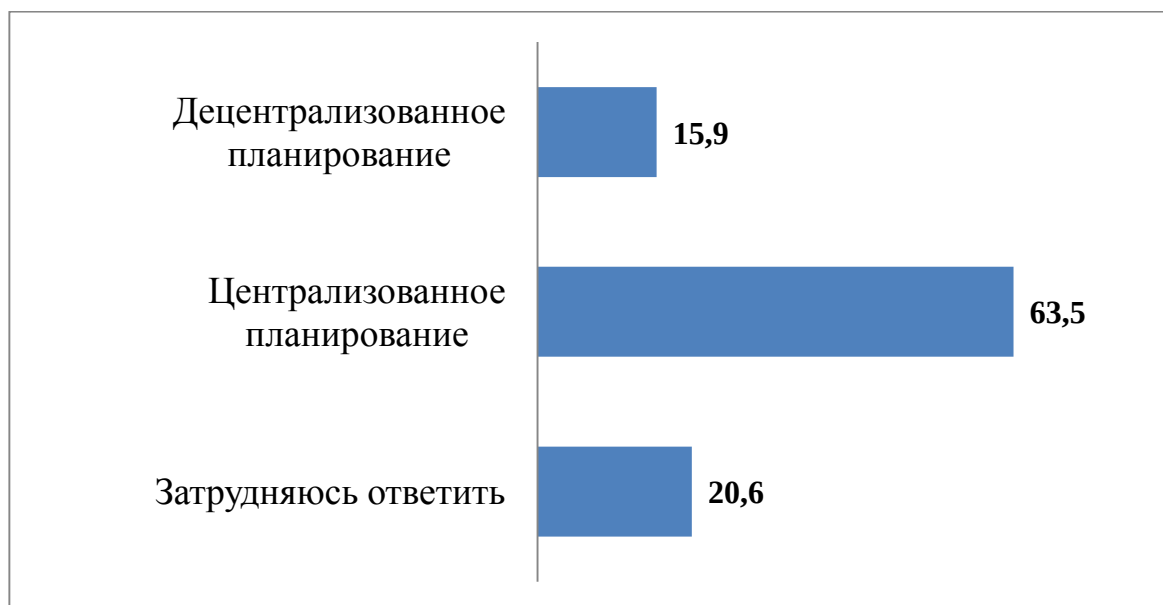


Рисунок 16. Распределение ответов респондентов на вопрос о форме планирования на их предприятии (в % от общего числа опрошенных)

Только у трети опрошенных экспертов (30,3%) в подразделении есть ответственный за планирование. Вызывает озабоченность тот факт, что больше половины опрошенных руководителей подразделений (54%) не принимают участие в планировании.

В рамках данного исследования важно было выяснить мнение экспертов об уровне осуществления социального планирования на их предприятии. Немногим более десятой части опрошенных экспертов (11,1%) оценили уровень осуществления социального планирования как высокий. Почти половина респондентов (47,6%) оценили уровень социального планирования как средний. Более четверти экспертов (27%) – как низкий (Рисунок 17).

Необходимо также сказать, что только пятая часть опрошенных экспертов (19%) считает, что на их предприятии разрабатываются социальные прогнозы. Почти две трети участников экспертного опроса (65,1%) указали на разработку экономических прогнозов.

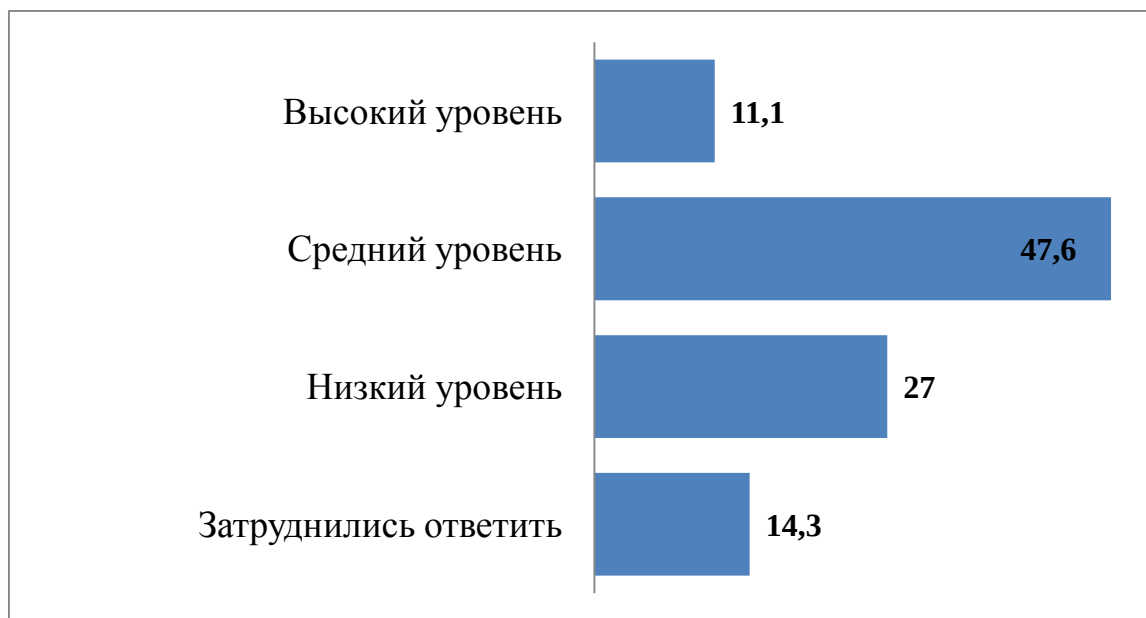


Рисунок 17. Распределение ответов респондентов на вопрос об оценке уровня осуществления социального планирования (в % от общего числа опрошенных)

Только половина респондентов (54%) ответила, что на их предприятии разрабатываются технико-технологические прогнозы. Каждый девятый

респондент (11,1%) утверждает, что их предприятие не разрабатывает никакие прогнозы (Рисунок 18).

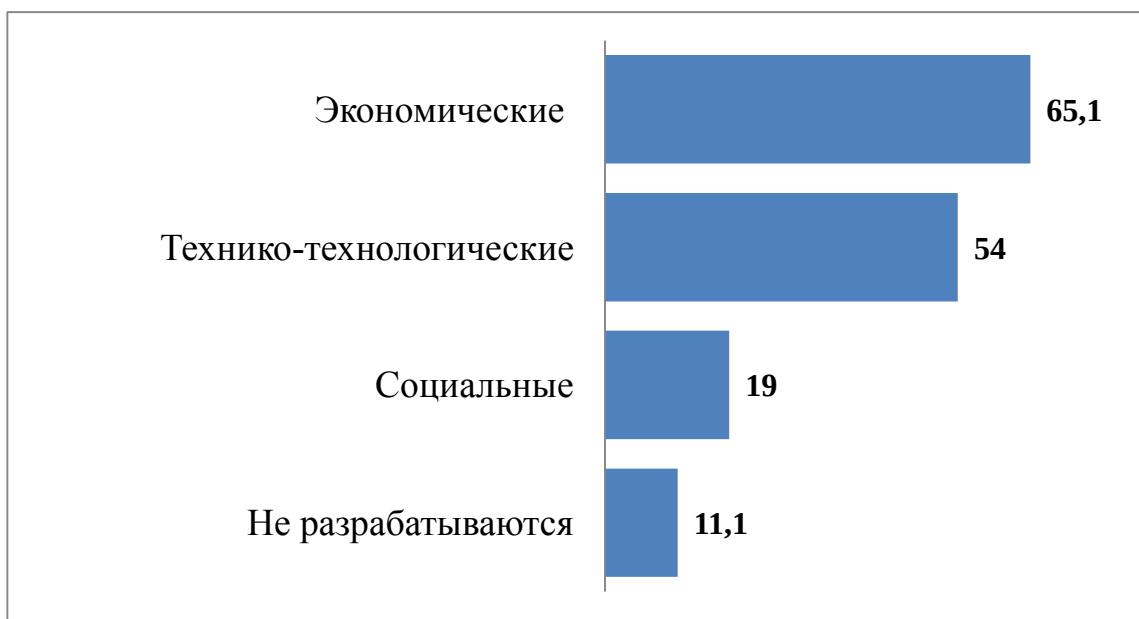


Рисунок 18. Распределение ответов респондентов на вопрос о видах разрабатываемых на предприятии прогнозов (в % от общего числа опрошенных)

Подавляющее большинство опрошенных экспертов не знают, есть ли в их отрасли (РКП) нормативные социальные показатели (90,5%) и ключевые показатели эффективности социальных процессов (79,4%). Только один эксперт указал, что его предприятие опирается на бюджетную смету социальных обязательств в качестве нормативов при планировании социальных показателей.

В качестве ключевых показателей эффективности социальных процессов всего три эксперта выделили: статистику текучести кадров, средний возраст (тенденцию) кадров, соотношение инженерно-технических работников и рабочих, их стоимостное выражение, план-фактный анализ, а также выполнение плана социальных обязательств.

Менее половины опрошенных экспертов (42,9%) высказали мнение о необходимости прохождения курсов повышения квалификации на тему планирования и прогнозирования социальных процессов.

Одной из задач данного исследования было изучение осуществления социологического сопровождения процессов планирования и прогнозирования, выявление их наличия.

Опрос экспертов продемонстрировал, что социологическое сопровождение процессов планирования и прогнозирования осуществляется более чем на трети предприятий (39,7%). Тем не менее, более половины экспертов (55,6%) сообщили, что на их предприятии данного сопровождения нет (Рисунок 19).

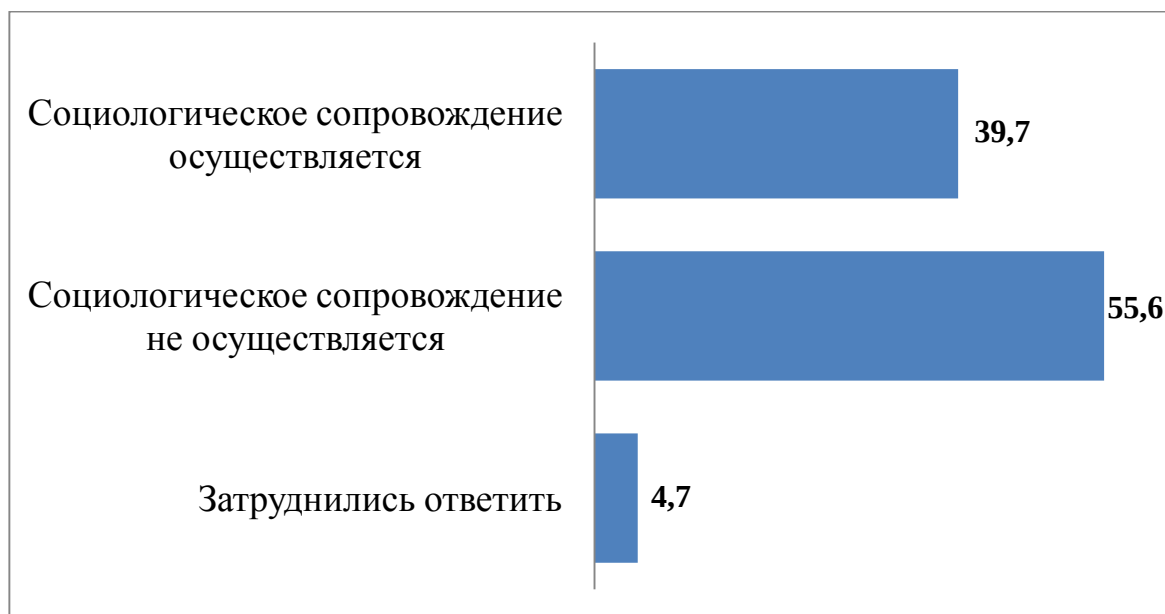


Рисунок 19. – Распределение ответов респондентов на вопрос об осуществлении социологического сопровождения процессов планирования и прогнозирования (в % от общего числа опрошенных)

В целом уровнем разработки прогнозов довольны больше половины респондентов: 47,6% отмечают средний уровень и 9,5% – высокий уровень. Как и в вопросе об оценке уровня планирования, 27% респондентов придерживаются мнения, что осуществление процесса прогнозирования находится на низком уровне (Рисунок 20).

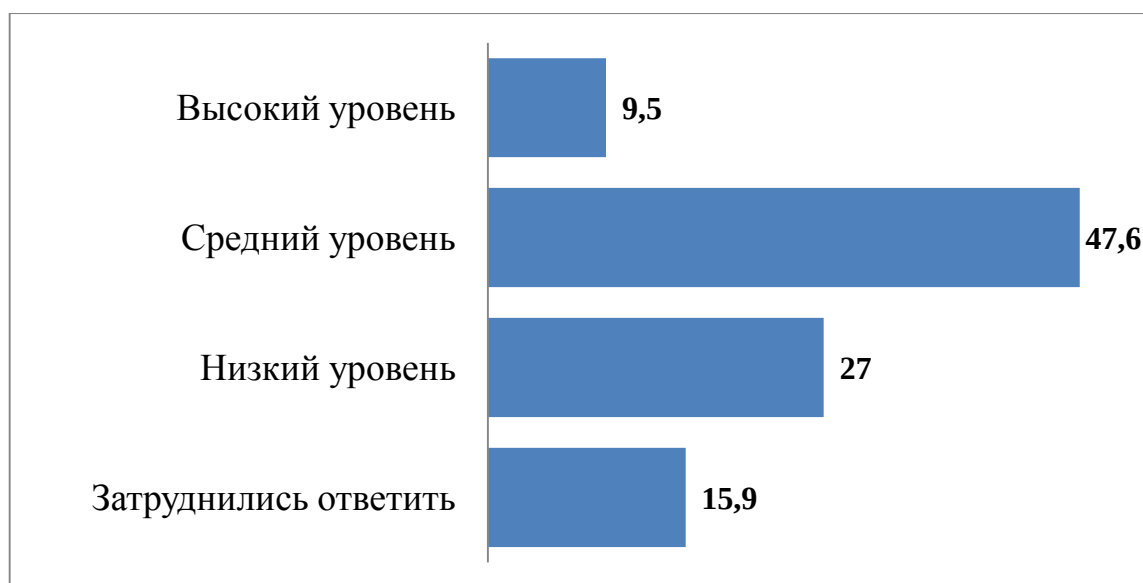


Рисунок 20. Распределение ответов респондентов на вопрос об оценке уровня осуществления прогнозирования социальных процессов (в % от общего числа опрошенных)

На предприятиях РКП чаще всего составляются среднесрочные прогнозы, так полагают более половины опрошенных экспертов (51,2%). Вызывает озабоченность тот факт, что 7,1% опрошенных экспертов признались, что на их предприятиях прогнозы вообще не разрабатываются (Рисунок 21).

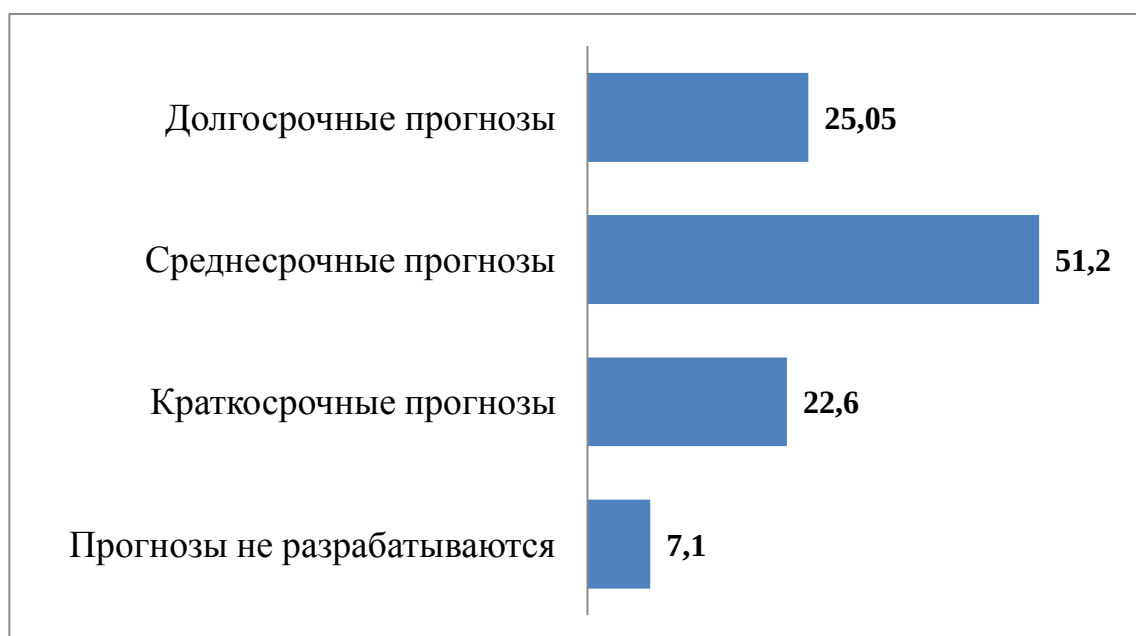


Рисунок 21. Распределение ответов респондентов на вопрос о виде разрабатываемых на предприятии прогнозов (в % от общего числа опрошенных)

Важно отметить тот факт, что подавляющее большинство респондентов (87,3%) высказали убеждение в необходимости этапа прогнозирования перед планированием процессов на предприятии (Рисунок 22).

Некоторые эксперты придерживаются мнения, что этап прогнозирования будет целесообразен только при государственной поддержке, предоставлении оптимального объема госзаказов и устойчивой экономической и производственной программе.

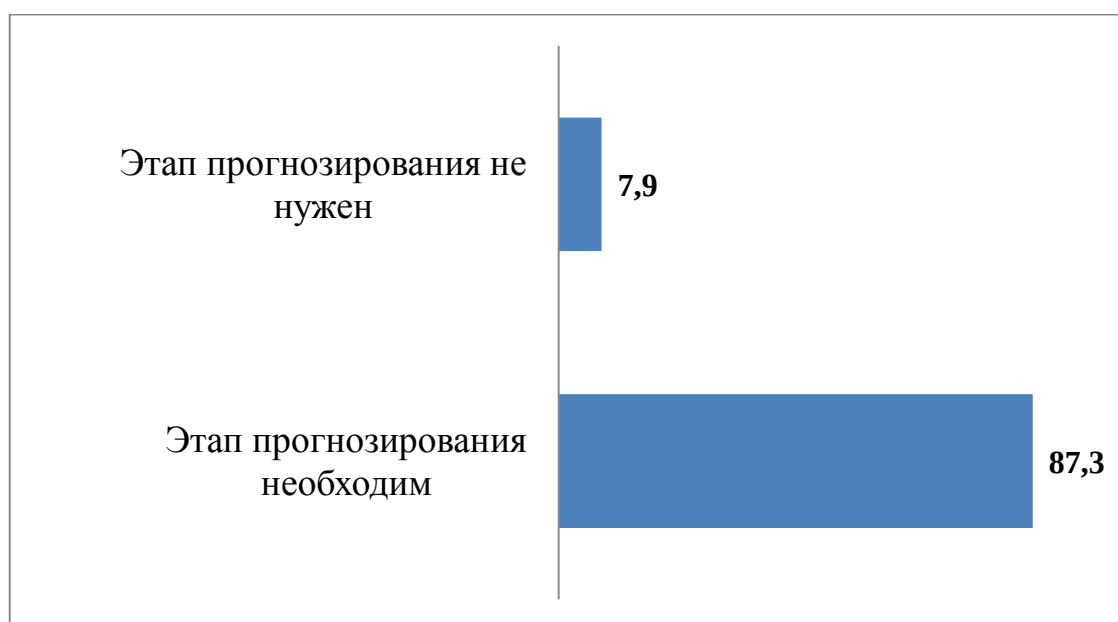


Рисунок 22. Распределение ответов респондентов на вопрос о целесообразности этапа прогнозирования перед процессом планирования
(в % от общего числа опрошенных)

Рассмотрим зависимость между переменными «Стаж работы респондента» и «Участие в текущем и стратегическом планировании» (Таблица 29).

Таблица 29.

**Участие в текущем и стратегическом планировании в соотношении со
стажем работы респондентов**
(в % от числа опрошенных различной сферы деятельности)

Участие в текущем и стратегическом планировании	Стаж работы			
	до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	более 15 лет
Принимают участие в планировании, потому что работают в подразделении по планированию	4,2	-	14,3	-
Принимают участие в планировании, но не работают в подразделении по планированию	4,2	-	-	-
Не принимают участие	83,3	76,5	71,4	100
Затруднились ответить	4,2	11,8	14,3	-

Можно заметить, что в основном в планировании принимают участие (14,3%) респонденты со стажем работы от 10 до 15 лет, а также 8,4% опрошенных, чей стаж работы до 5 лет. Нужно отметить значительный разрыв вовлечённости в процесс планирования, поскольку люди со стажем работы от 5 до 10 лет не принимают участие в составлении планов. На основании таблицы 30 можно сделать вывод, что в планировании принимает участие всего 10% опрошенных из числа руководителей, а также 5% всех опрошенных специалистов.

Таблица 30.

**Участие в текущем и стратегическом планировании в соотношении
со сферой деятельности респондентов**
(в % от числа опрошенных различного стажа работы)

Участие в текущем и стратегическом планировании	Сфера деятельности		
	Рабочий	Специалист	Руководи тель
Принимают участие в планировании, потому что работают в подразделении по планированию	-	2,5	10
Принимают участие в планировании, но не работают в подразделении по планированию	-	2,5	-

Не принимают участие	100	82,5	70
Затруднились ответить	-	7,5	10

Оценивая перспективы собственного развития при условии развития предприятия РКП, респонденты, уверенные, что развитие предприятия улучшит их уровень жизни, также понимают большую ответственность и испытывают гордость за свою работу (50%) (Таблица 31).

Таблица 31.

Оценка перспектив собственного развития при развитии предприятия РКП в соотношении с присутствием чувства гордости и ответственности за свою работу у респондентов (в % от числа опрошенных)

Оценка перспектив собственного развития при развитии предприятия РКП	Присутствие чувства гордости и ответственности за свою работу		
	Понимают большую ответственнос ть и испытывают чувство гордости	Понимают большую ответственнос ть, но не испытывают чувство гордости	Не испытывают ни чувства ответственнос ти, ни чувства гордости
Уверены, что развитие предприятия улучшит их уровень жизни	50	25	20
Возможно, развитие предприятия улучшит их уровень жизни	43,3	41,7	60
Развитие предприятия никак не повлияет на уровень жизни	3,3	8,3	20
Затруднились ответить	3,3	25	-

В таблице 32 рассмотрена зависимость участия респондентов в текущем и стратегическом планировании от оценки их собственного развития при учёте развития предприятия РКП.

Можно заметить, что 5,3% респондентов, принимающих участие в планировании, но не работающих в подразделении по планированию, уверены, что развитие предприятия РКП улучшит их жизнь.

Таблица 32.

Участие респондентов в текущем и стратегическом планировании в соотношении с оценкой перспектив собственного развития при развитии предприятия РКП (в % от числа опрошенных)

Участие в текущем и стратегическом планировании	Оценка перспектив собственного развития при развитии предприятия РКП		
	Уверены, что развитие предприятия улучшит их уровень жизни	Возможно, развитие предприятия улучшит их уровень жизни	Развитие предприятия никак не повлияет на уровень жизни
Принимают участие в планировании, потому что работают в подразделении по планированию	-	8,3	-
Принимают участие в планировании, но не работают в подразделении по планированию	5,3	-	-
Не принимают участие в планировании	78,9	79,2	100
Затруднились ответить	10,5	8,3	-

Таким образом, исследование показало, что в последние годы на предприятиях РКП происходила активная смена кадрового состава, и текучесть кадров несколько возросла. Более двух третей респондентов пришли на предприятие РКП без опыта работы или же работали до этого по другой специальности. Поэтому на предприятиях большое внимание уделяется повышению профессионализма сотрудников, за последние три года курсы повышения квалификации за счет предприятия прошли более четверти респондентов.

Более половины опрошенных не удовлетворены уровнем заработной платы. Каждый третий участник опроса отметил ухудшение своего материального состояния из-за недофинансирования отрасли в целом и предприятия в частности. При этом более трети опрошенных связывают

улучшение своего материального состояния с развитием и модернизацией предприятий РКП.

Стабильность компании является основной причиной работы на предприятии, поскольку обеспечивает сотрудникам РКП устойчивую заработную плату и социально-медицинское обеспечение. Подавляющее большинство опрошенных сотрудников предприятий РКП планируют продолжить работать на предприятии в ближайшие 5 лет. Около половины респондентов рассчитывают на карьерный рост.

Актуальными проблемами на предприятии РКП являются: низкий уровень оплаты труда и премий, большой объём бумажной работы, а также низкий профессионализм сотрудников.

Подводя итог результатам экспертного опроса, хочется отметить разрозненность в ответах респондентов, работающих на одном предприятии, а также недостаток информации у опрошенных экспертов о разрабатываемых на их предприятии прогнозах. Необходимо подчеркнуть тот факт, что большая часть экспертов не участвует в процессе планирования, что наглядно свидетельствует о централизованной форме планирования, при которой руководители подразделений лишь информируются о предоставляемых им планах.

Несмотря на то, что большая часть руководителей не видит необходимости в повышении квалификации в области планирования и прогнозирования, они явно нуждаются в таковом. Поскольку практически все затруднились ответить на вопрос о ключевых показателях эффективности в их отрасли и нормативных социальных показателях. Нужно сказать о расхождении во мнении экспертов, опрошенных на одном и том же предприятии, поскольку часто их ответы были противоречивыми: одни считали свой отдел плановым, другие – планово-экономическим, а кто-то – отделом бюджетирования. Поэтому неудивительно, что почти каждый четвертый респондент недоволен уровнем прогнозирования и планирования на их предприятии.

Следует учитывать, что исследование проводилось до пандемии COVID-19 и военной спецоперации на Украине, в период, когда отрасль еще не столкнулась с вызовами «коронакризиса» и жёсткой санкционной политикой против России. Помимо явного социального воздействия на общество, пандемия COVID-19 и санкции также имеют экономические, политические, операционные и финансовые последствия. В настоящее время, многие организации страдают от снижения продаж и потребительского спроса, сбоев в цепочке поставок, транспортных ограничений, отсутствия мобильности персонала, и другие производственные трудности. Всевозрастающий риск побудил организации, еще не затронутые напрямую или имеющие государственную поддержку, рассмотреть меры по обеспечению готовности к кризисным ситуациям. Не смотря на это, организации, перегруженные информацией и растущим риском, сосредотачиваются исключительно на оперативных проблемах, не осознавая стратегических последствий кризиса. И хотя, в настоящий момент, экономическая ситуация в стране восстанавливается, остро стоящие и нерешенные проблемы 2018 года могут серьезно затруднить восстановление такой важной отрасли как РКП.

В качестве дополнительного метода исследования автором диссертационного исследования был применён контент-анализ. Из методов, выделенных Р. Мертоном, был выбран метод содержательного контент-анализа. Содержательный контент-анализ позволяет выявить характер протекающих процессов и обозначить удельный вес каждой выделенной темы в выбранных источниках.

Объектом анализа был выбран официальный сайт одного из предприятий, входящих в Госкорпорацию «Роскосмос». Всего основной массив анализа составил 70 сайтов, принадлежащих предприятиям РКП. Также были обозначены *единица анализа* – официальные документы, размещенные на сайте и содержащие *единицу счёта* – слова или их сочетания, упоминающиеся в документе. Документы распределялись по

категориям анализа на документы по оценке условий труда на предприятии; коллективный трудовой договор; стратегические документы с объявлением миссии и политики предприятия. Документами, представляющими единицу анализа, могли считаться такие, как действующий коллективный договор предприятия РКП, политика в области качества предприятия РКП, стратегические цели в области качества предприятия РКП, сводные данные о результатах проведения специальной оценки условий труда на предприятии РКП и прочие.

Затем были выделены группы социальных процессов, относящиеся к оперативной, текущей или стратегической политике на предприятии. Так, для оперативной политики были выделены такие социальные процессы, как потребность в кадрах; необходимость профессиональных кадров, повышение квалификации сотрудников; возможность гармоничного распределения кадров; стабилизация коллектива в целом. Для текущей социальной политики были выделены такие социальные критерии: условия труда на предприятии; развитие социально-бытовых инфраструктур; удовлетворённость уровнем оплаты труда и морального поощрения. Стратегическая социальная политика рассматривалась по таким социальным процессам, как причины увольнения; духовно-ценностные установки и ориентации сотрудников, их мотивация; уровень активности персонала (трудовой, научный и т.д.).

Анализ документов состоял в выявлении факта упоминания и частоты употребления слов и словосочетаний о социальных процессах, относящихся к оперативной, текущей или стратегической политике на предприятии. В рамках данного исследования важно было определить, уделяется ли социальным процессам достаточное внимание со стороны руководства, осуществляется ли планирование социального развития, существует ли стратегия социального развития. После исследования 159 документов, расположенных на сайтах, был сделан вывод о том, что социальные процессы недостаточно фигурируют в материалах, в особенности это касается стратегических документов. Больше всего было изучено документов по

оценке условий труда на предприятии (91 ед.), меньше всего оказалось стратегических документов (23 ед.). Наибольший удельный вес в данных материалах находят такие категории социальных процессов, как условия труда на предприятии (0,182), потребность в кадрах (0,166), необходимость повышения квалификации сотрудников (0,125), а также развитие социально-бытовых инфраструктур (0,125).

В группе социальных процессов, относящихся к оперативной политике предприятия, больший удельный вес составили: потребность в кадрах и повышение квалификации сотрудников, найденные, прежде всего, в документах по оценке условий труда на предприятии. В группе социальных процессов, относящихся к текущей социальной политике предприятия, больший удельный вес занимают условия труда на предприятии и развитие социально-бытовых инфраструктур – данные, найденные, прежде всего, в документах по оценке условий труда на предприятии. В группе социальных процессов, относящихся к стратегической социальной политике, больший удельный вес занимает уровень активности персонала и духовно-ценностные установки, найденные, прежде всего, также в документах по оценке условий труда.

Необходимо отметить, что больше всего упоминаний было представлено в документах по оценке условий труда на предприятии (0,63).

К сожалению, документов, относящихся к категории анализа «стратегические документы», было недостаточно, и можно говорить о том, что не все предприятия придерживаются единой стратегии для всей Госкорпорации «Роскосмос». Анализ документов показал, что основной интерес предприятия направлен лишь на поиск и условную оценку трудовой деятельности работников. Явно не прослеживается ориентация на конкретные цели, задачи и показатели отрасли, поскольку на большинстве сайтов нет соответствующих стратегических документов, которые их бы определяли.

Стратегия развития Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» до 2025 года и на перспективу до 2030 года предполагает достижение и поддержание мирового уровня качества и надёжности отечественной ракетно-космической техники. Относительно социальных процессов данным документом предполагается создание условий для привлечения в отрасль молодых талантливых специалистов, но не выделены критерии их отбора, не конкретизированы показатели, которые после будут говорить о действительном приросте молодых учёных и их закреплении на предприятиях РКП. В документе, однако же, достаточно подробно охватывается технологическая и техническая специфика работ на перспективу и их основные показатели. Хочется также отметить тот факт, что Госкорпорация «Роскосмос» продолжает работу по оценке научно-технического уровня и актуализации фонда стандартов на РКП, который насчитывает 4502 действующих документа. За 2018 год было актуализировано 560 документов (12,4%). На текущий период актуализация фонда составляет всего 60%¹¹⁴.

2.3 Двухконтурная система социального управления на предприятиях ракетно-космической промышленности

В XX в. американский ученый Р.Л. Акофф¹¹⁵, изучая планомерное развитие организаций, делает вывод, что до 60-х гг. все их условно можно разделить на два типа: «машины» и «организмы». Под первым типом он понимал полную зависимость системы организации от целей своих создателей и собственников, а под вторым – организации, где цели каждого элемента или подсистемы подчинены единой обобщённой цели. Как замечает

¹¹⁴ Годовой отчёт государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» за 2018 год [Электронный ресурс] // Утверждён наблюдательным советом Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» (29 июля 2019 г., протокол № 29-НС). – Режим доступа:

<https://www.roscosmos.ru/media/img/2019/august/godovoi.otcet.goskorporazii.roscosmos.2018.g..pdf> (дата обращения: 29.05.19).

¹¹⁵ Акофф, Р.Л. Планирование будущего корпорации [Текст] / Р.Л. Акофф; пер. с англ. В. Бирюков. – М.: Сирин, 2002. – 256 с.

Р.Л. Акофф, спустя годы, в условиях избыточно конкурентной среды, которая к тому же подвержена постоянным изменениям, к которым зачастую не успевают приспособляться организации, деятельность промышленных предприятий диверсифицируется, дабы они могли оставаться эффективными, а цели всей системы перестают совпадать с целями элементов или подсистем. В данном случае, учёный предлагает применять «социосистемный» подход, основной смысл которого состоит в демократизации принимаемых решений, в особенности таких процессов, как прогнозирование и планирование деятельности предприятия, тем самым обозначая, что в управлении должны быть задействованы все элементы и подсистемы организации. Ученый отмечает, что планирование должно быть централизованным и разрабатываться для всех уровней системы, а также непрерывным, поскольку план постоянно претерпевает изменение и внесение корректировок.

Также, учёный отмечает особую роль методологии «интерактивного» планирования, которая заключается в следующих этапах: 1) Чётко структурированный анализ состояния предприятия и выявление остро насущных проблем. 2) Разработка детального прогноза или же «идеализированного будущего» предприятия. 3) Определение основных средств достижения поставленных целей, а также верификация прогноза. 4) Выделение необходимых ресурсов. 5) Собственно составление самого плана.

Конечно, существуют различные методики составления социального прогноза, например, метод Форсайт. Несмотря на то, что его вполне уместно применять в рамках предприятия, всё же чаще всего он находит своё применение на уровне государства, региона или отрасли. Заключается он в том, что в процессе реализации метода определяются новые стратегические научные направления и технологические достижения, которые в долгосрочной перспективе смогут оказать серьёзное влияние на экономическое и социальное развитие страны. На корпоративном уровне Форсайт помогает выявить в долгосрочной перспективе воздействие внешней среды и ряда факторов на деятельность компании, внутренние

социальные процессы в данном методе могут быть рассмотрены недостаточно ёмко. Методы, которыми руководствуется Форсайт, по мнению автора диссертационного исследования, направлены больше на внешнюю среду предприятия, что скорее является объектом исследования отдела маркетинга. В своём диссертационном исследовании автор пытался сделать акцент на социальных процессах, происходящих внутри предприятия. Основной целью явилась разработка модели, повышающей достоверность показателей плана.

В ходе диссертационного исследования автором была сформулирована *двухконтурная система социального управления на предприятии РКП*, осуществляющая взаимосвязь с объектом управления с возможностью применять определённые социальные технологии. Она направлена на конкретизацию социальных целевых показателей, способствующих совершенствованию организации труда на предприятии и реализации стратегических, тактических и оперативных целей предприятия (Рисунок 23). 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 двухконтурная система социального управления включает в себя 2 контура: общий контур и специальный социальный контур.



Рисунок 23. Двухконтурная система социального управления на предприятиях РКП

Нужно отметить, что в представленной двухконтурной системе социального управления в первый (общий) контур включены: субъект управления, объект управления, информационно-аналитический центр, а также прямая и обратная связь: общая обратная связь и информация о значениях целевых показателей. Тогда как к специальному социальному контуру относятся: субъект социального управления, объект управления, информационно-аналитический центр, прямая и обратная связь: социальная обратная связь и информация о значениях социальных целевых характеристик.

Процесс управления немислим без первоначального этапа – постановки целей (функция целеполагания). В зависимости от временной протяженности, за которую они должны быть реализованы, их делят на долгосрочные, или стратегические (20–25 лет), среднесрочные, или тактические (10–15 лет) и краткосрочные, или оперативные (1–5 лет) цели, которые оформляются соответственно в виде программы, проекта и плана.

Необходимо также разделять понятия «миссия» и «стратегическая цель», поскольку в первом случае предприятия вкладывают в это понятие

основную пользу для общества в целом, а в случае со стратегической целью – пользу для предприятия, в частности. Тем самым, можно говорить о том, что в условиях рыночной экономики стратегическая цель в большинстве случаев заключается в максимизации прибыли предприятия, а вот миссия организации до сих пор остается гуманистической и заключается в улучшении качества жизни людей, сокращении безработицы, притоке высококвалифицированных кадров в отрасль и т.д.

В такой отрасли, как РКП можно отметить, что основная стратегическая цель подразумевает развитие техники и технологий, позволяющих России выйти на лидирующие позиции в качестве «космической державы». Основные задачи, которые должны способствовать данной цели:

- привлечение высококвалифицированных молодых учёных и инженеров в отрасль;
- оптимизация производственного потенциала и оргструктурные преобразования;
- повышение производительности труда;
- повышение капитализации предприятий РКП;
- адаптация нормативно-правовой базы к новым условиям рынка.

Контроль за реализацией целей и задач организации осуществляется субъектами управления, которыми могут быть руководители разного уровня, занимающие постоянную должность и наделённые определёнными полномочиями в области принятия решений. Так, субъектом управления в такой отрасли, как РКП, может быть генеральный директор Корпорации, коммерческий директор и их заместители, а также все те, кого можно вписать в рамки административного персонала (или высшего топ-менеджмента). В свою очередь, руководители высшего звена вправе ставить перед функциональными руководителями более конкретизированные цели и задачи, носящие тактический или операционный характер, а также включающие определённые целевые показатели, которые необходимо

достигнуть. Основными целевыми показателями, установленными стратегией развития Госкорпорации «Роскосмос» до 2030 года, являются:

- средняя доля успешных пусков ракетно-носителей;
- сроки активного существования низкоорбитальных космических аппаратов;
- сроки активного существования геостационарных космических аппаратов;
- прирост выручки;
- доля выручки на мировом доступном рынке;
- доля выручки от внебюджетных проектов;
- рентабельность по чистой прибыли;
- прирост производительности труда;
- доля оборудования возрастом менее 10 лет.

Необходимо отметить тот факт, что в 2017 году, что следует из документа, доля оборудования, срок эксплуатации которого свыше 10 лет, составила 81,1%¹¹⁶. Можно говорить о том, что для такой отрасли промышленности, как РКП, приоритет отдаётся технико-экономическим показателям, а это означает, что субъект управления ориентируется прежде всего на них. Рост производительности труда отчасти может быть расценен как социальный показатель, но в данном случае отчётливо видится лишь его экономическая сторона. Поэтому стоит предложить субъекту управления выделить подчинённый ему субъект социального управления для постановки более конкретизированных социальных целевых характеристик, способствующих совершенствованию организации труда на предприятии и реализации основных целевых показателей предприятия. Ими могут являться: степень наличия у сотрудников профессионального опыта до начала работы на предприятиях РКП; степень соответствия работы

¹¹⁶ Стратегическое развитие государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» на период до 2025 года и перспективу до 2030 года [Электронный ресурс] // Доклад Д.О. Рогозина на заседание экспертного совета Председателя коллегии военно-промышленной комиссии РФ от 31.03.2017 г. – М.: 2017 г. – Режим доступа: <https://www.roscosmos.ru/23380/> (дата обращения: 29.05.19).

полученной специальности; текучесть и ротация кадров за последние 3 года; удовлетворённость уровнем оплаты труда; удовлетворённость премиальной политикой; удовлетворённость уровнем выплат молодым специалистам; удовлетворённость уровнем дополнительных выплат для льготников; оценка перспектив улучшения условий оплаты труда; удовлетворённость комфортностью рабочей обстановки; удовлетворённость условиями для отдыха и принятия пищи; удовлетворённость медицинским обеспечением и условиями оказания скорой медицинской помощи; прирост числа специалистов, прошедших повышение квалификации за последние 3 года; уровень отчислений для льгот при повышении уровня образования; оценка изменений в дисциплинарной и правовой политике; оценка научной активности сотрудников; оценка полезности и необходимости собственной профессии; оценка ответственности и чувства гордости за свою работу; оценка основных причин работы на предприятии РКП; оценка своего карьерного роста; оценка актуальных проблем на предприятии РКП и прочие.

Как руководители высшего звена, так и функциональные руководители достигают запланированных целей благодаря успешному взаимодействию с объектом управления. В данном случае объектом управления может являться как отдельная стадия производства, так и аспекты социально-экономической деятельности, виды ресурсов и прочее.

Руководитель высшего звена нацелен на организацию всех процессов, протекающих на предприятии, тогда как функциональный руководитель управляет лишь одной сферой деятельности или, допустим, одним трудовым коллективом. Естественно, что существуют функциональные руководители, которые считают объектом управления предприятие в целом, в том случае, если профессиональная ответственность этих руководителей распространяется на социальные процессы, происходящие на предприятии или же на весь персонал предприятия. Данный субъект управления можно обозначить как социальный субъект управления, поскольку ареалом его

профессиональной деятельности являются кадры, работающие на предприятии, а также социальные процессы и взаимоотношения. Так или иначе, для внесения изменений и оптимизации деятельности предприятия для достижения определённых целей, в работе с объектом управления применяются определённые социальные технологии. Основным условием применения социальных технологий является наличие обратной связи для выявления слабых звеньев, различных факторов, мешающих выполнению поставленных задач, или же наоборот, улучшающих моральный климат и стимулирующих мотивацию трудового коллектива. Необходимо отметить значительный вклад в изучение мотивации и мотивационных процессов в организациях В.П. Пугачева. Ученый анализирует связь между методом мотивации и состоянием всех элементов мотивационного процесса; показывает необходимость периодического диагностирования мотивационных процессов с целью выявления потребностей объекта мотивации; подчеркивает, что эффективность мотивационного воздействия зависит от содержания и формы требований объекта мотивации; описывает специфику процесса мотивационного взаимодействия между субъектов и объектом мотивации¹¹⁷. Таким образом, можно сказать, что социальные технологии осуществляют в некотором роде коррекцию социальных процессов на предприятии.

Так, американский учёный и практик М. Мескон, посвятивший свои работы проблемам управления, соглашаясь с социологом Ч. Перроу, считает, что под *технологией* можно понимать любое средство преобразования ресурсов (человеческих, природных, информационных и т.д.) для выполнения поставленных перед предприятием задач¹¹⁸.

¹¹⁷ Пугачев, В.П. Модель эффективного использования методов мотивации персонала [Электронный ресурс] / В.П. Пугачев // Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество), 2017. – №2. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/model-effektivnogo-ispolzovaniya-metodov-motivatsii-personala> (дата обращения: 04.10.2019).

¹¹⁸ Мескон, Майкл Х. Основы менеджмента [Текст]: [перевод с английского] / Майкл Х. Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури. – 3-е изд. – СПб.: Диалектика, 2019. – С. 72.

Тем самым можно сказать, что социальная технология – способ, разработанный для достижения некоей социальной цели путём расчленения социального процесса на взаимосвязанные этапы, процедуры и операции. Так, можно отметить три этапа процесса социальной технологизации: технологический, методический и практический. К процедурам формирования *социальных технологий* можно отнести: формирование цели развития объекта управления; ситуационный анализ и принятие решения; организацию социального процесса и действий; анализ результатов деятельности.

Для каждой процедуры существуют конкретизированные операции. Допустим, для формирования цели развития объекта управления характерны: диагностика, прогнозирование, формирование целей, стратегии и тактики. В процедуре ситуационного анализа и принятия решения могут фигурировать такие операции, как выявление проблематики ситуации, обоснование и выбор оптимального варианта действий, принятие решения. Организация социального процесса и действий включает такие операции, как распределение задач; координация, регулирование и контроль процесса исполнения задач.

В процесс анализа результатов входят: аналитика и сопоставление затраченных ресурсов с полученным результатом, выдвижение новых проблемных ситуаций и формирование перспективных целей. Для управления групповой коммуникацией и решения проблем на предприятиях могут быть использованы такие методы социальных технологий, как метод мозгового штурма, деловые игры, рефлексивная игротехника, социометрия и прочее. Под самим термином «социометрия» понимается измерение межличностных взаимоотношений и взаимодействий в группе.

Первым о методе социометрии заговорил американский социальный психолог и психиатр Дж. Морено¹¹⁹. В его понимании социометрическая техника предполагает диагностику межличностных и межгрупповых взаимоотношений в целях их совершенствования. С помощью метода социометрии есть возможность изучить типологию поведения людей в условиях профессиональной деятельности, оценить уровень комфортности и психологической атмосферы в группе, а также описать душевное состояние личности. Данный метод исследования широко использовался такими учеными, как В.А. Ядов, Е.С. Кузьмина, Я.Л. Коломинский, И.П. Волков и другие.

Автор диссертационного исследования предлагает рассмотреть несколько этапов, позволяющих провести социальную диагностику социальных процессов перед внедрением социальных технологий:

- 1) Разработка программы исследования, выбор объекта исследования, определение приоритетов социально-экономического развития трудового коллектива.
- 2) Проведение опроса методом анкетирования сотрудников предприятия и экспертного опроса руководящего звена (или приглашённых экспертов).
- 3) Анализ полученных данных.
- 4) Составление плана по выработке и внедрению социальных технологий.

Для поддержания производственного потенциала и даже банального функционирования возникает необходимость не только изучать внешнюю среду, подстраиваясь под неё, но и учиться её контролировать.

Необходимо сказать, что информация, циркулирующая во внешней и внутренней среде предприятия, сложна, объёмна и разнообразна по содержанию. Только организационный потенциал совместно с

¹¹⁹ Морено, Я. Л. Социометрия: Экспериментальный метод и наука об обществе [Текст] // Я.Л. Морено / Пер. с англ. А. Боковой, под ред. Золотовицкого Р. А. – М.: Академ. Проект, 2004 (Киров: ФГУИПП Вятка). – 315 с.

информационно-аналитическими ресурсами способен в полной мере интегрировать все ресурсы предприятия и решить стоящие перед ним проблемы. Важнейшим инструментом, обеспечивающим консолидацию и эффективное использование организационного потенциала, является аналитический центр. Информационно-аналитический центр может являться структурным подразделением предприятия, осуществляющим свою деятельность во взаимодействии с другими структурными подразделениями предприятия, а также с учреждением и организацией в определённой сфере деятельности.

В информационный центр стекаются все потоки информации: от общего состояния объекта управления и определённых социальных целевых характеристиках до общей ситуации во внешней среде и целевых показателей отрасли. В функционал информационно-аналитического центра может входить стратегия развития предприятия, информационное обеспечение и обслуживание баз данных, предиктивная аналитика и многое другое. Важным моментом является именно способность проанализировать входящую информацию для составления картины динамики процессов, прогнозирования показателей на будущее, а также для выявления отклонений от обозначенных нормативов.

Информационно-аналитическая структура, кроме того может выполнять анализ потребности в естественном восполнении кадров. Реализовывать такое восполнение можно путем заключения договоров с профильными учебными заведениями о целевом обучении. По данным отчёта Госкорпорации «Роскосмос» только за 2018 год в 53 организации РКП был трудоустроен 781 целевик-выпускник, окончивший образовательные организации, обучавшийся в рамках реализации государственного плана по дневной (очной) форме обучения¹²⁰.

¹²⁰ Годовой отчёт государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» за 2018 год [Электронный ресурс] // Утверждён наблюдательным советом Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» (29 июля 2019 г., протокол № 29-НС). – Режим доступа:

Правильно организованная информационно-аналитическая деятельность кадровых служб позволяет обеспечивать полное соответствие количественных, профессиональных и квалификационных характеристик наличного персонала с теми требованиями, которые предъявляются к нему в связи с необходимостью реализации миссии организации. В настоящее время, с появлением компьютерных и интернет-технологий, произошло повышение доступности информации без локальной привязки, оперативность сбора и обработки информации, усовершенствование технологий распространения и визуализации данных, что, в свою очередь, модифицировало технологии социального планирования. Постоянное совершенствование технологий и повышение квалификации специалистов обеспечат генерацию новых способов планирования.

Хочется также отметить, что оценка успешности выполнения плана социального развития, способствующая выполнению стратегического плана, не должна ограничиваться лишь показателем производительности труда работников – это десятки, а то и сотни социальных процессов, требующих внимание со стороны руководства, глубокого исследования социальных проблем, возникающих в процессе профессиональной деятельности, и проработки методологии разработки специфических социальных показателей. Таким образом, возникает острая необходимость тщательного переосмысления самой организации процессов социального планирования и прогнозирования на предприятии (Рисунок 24).



Рисунок 24. Организация разработки социального управления в рамках социального прогнозирования и планирования

Процессы социального планирования и прогнозирования представляют собой порядок действий, направленных на конкретизацию и уточнение социальных целевых характеристик или же социальных плановых показателей.

На этапе *разработки прогноза* происходит выявление целесообразных для прогнозирования социальных процессов, а также показателей к ним.

Необходимо сказать, что обоснованием авторской группировки социальных процессов стала разработка плана социальных процессов советского и российского учёного, философа, экономиста и социолога В.Я. Ельмеева, а также исследования, проведённые на предприятиях РКП, выявили проблематику в таких социальных процессах, как:

- удовлетворённость от уровня оплаты труда и премиальной политики,
- удовлетворённость от верного подбора и расстановки кадров,
- удовлетворённость профессионализмом сотрудников и т.д.

Для возможности проведения анализа социальных процессов, обоснования и формирования программ или планов социального развития предприятия в первую очередь необходимо определить основные показатели деятельности данного предприятия. Расчёт показателей деятельности предприятия поможет реализовать основные методологические подходы и принципы стратегического планирования. Одним из основных критериев к выявлению показателей социальных процессов являлась возможность их расчёта по формуле, поскольку после нахождения коэффициентов данные показатели можно будет экстраполировать, разрабатывая тем самым прогноз.

Показателями социальных процессов служат количественно-качественные представления данного процесса, позволяющие оценить свойства, основные признаки, тенденции, а также эффективность самого процесса. Следует отметить, что разделение показателей на качественные и количественные имеет относительно условный характер, поскольку в большинстве своём качественные показатели имеют количественную определённость, а количественные – качественную характеристику. Разрабатывая прогнозные документы, как правило, анализируют не просто отдельно взятый показатель, а систему взаимосвязанных и взаимодополняющих друг друга показателей.

По методике В.Я. Ельмеева работу по составлению среднесрочного плана социального развития производственного коллектива можно разделить на три этапа. На первом происходит сбор необходимых для планирования данных, характеризующих основные социальные параметры социально-экономического развития коллектива. На втором этапе производится анализ полученной информации, выявляются основные проблемы, потребности коллектива, определяются основные задачи планового периода. На третьем уже осуществляется разработка показателей и мероприятий для социального плана.

Для проведения анализа современного состояния процесса социального планирования на предприятиях РКП необходимо определить основные критерии и данного процесса.

Основанием для разработки показателей планирования социальных процессов явились актуальные задачи РКП:

- анализ ротации кадров на предприятиях РКП и выявление их профессиональных компетенций;
- выявление удовлетворённости уровнем оплаты труда и условиями труда;
- изучение стратегической социальной политики: повышения квалификации кадров, деловой и научной активности, удовлетворённости от своей профессиональной деятельности, мотивации на дальнейшую работу на предприятии РКП, оценки возможностей карьерного роста.

Очевидным кажется тот факт, что как тактические, так и стратегические цели должны подкрепляться показателями эффективности, которые бы отражали полноту реализации и выполнение целей компании. Необходимо подчеркнуть, что среди основных ключевых показателей эффективности Программы инновационного развития ГК «Роскосмос»¹²¹, все же, не представлен ни один социальный показатель, указывающий на рост качества жизни населения, либо работников корпорации: улучшение показателей производительности труда, улучшение показателей производственных и/или бизнес-процессов, увеличение интенсивности инвестиций в инновации, рост объемов продаж инновационной продукции. Тем самым, ключевые показатели эффективности на всех предприятиях, входящих в «Роскосмос», так или иначе, сводятся к экономическому эффекту. Социальный эффект и его показатели практически не нашли своего отражения в Программе.

¹²¹ Паспорт Программы инновационного развития ГК по космической деятельности «Роскосмос» на период 2019–2025 годов. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://www.roscosmos.ru/media/files/2021/JUNE/pasport.pir.roscosmos.pdf>.

В целях совершенствования плановой деятельности на предприятии был предложен поэтапный переход к структуре единой государственной программы «Космическая деятельность России», которая включала бы подпрограммы по всем направлениям развития космической деятельности. Федеральной космической программой 2016-2025 гг., определена важность переоснащения орбитальной группы космическими аппаратами нового поколения; производство собственных комплектующих, необходимых для создания ракетно-космической техники; обеспечения сокращения длительности опытно-конструкторских работ; создания не менее двух отечественных космических обсерваторий¹²². Таким образом, в каждой технической задаче, обозначенной Федеральной космической программой, присутствует необходимость контроля и улучшения состояния, в том числе, и социальных характеристик, таких как: научная активности сотрудников; удовлетворённость заработной платой на предприятии; текучесть и ротация кадров; повышение квалификации и аккредитация специалистов; актуальность определенных проблем на предприятии и другие.

Кадровая политика предприятия строится на базе основных количественных и качественных характеристик, которые возможно отразить благодаря определённым абсолютным и относительным показателям, а затем выразить через формулы. Далее осуществляется задание периода ретроспекции и упреждения, а также допустимого процента погрешности (ошибки) прогноза. Немаловажным пунктом в модели является определение временной точности прогноза. Л.Н. Лукин в своих научных трудах говорит о том, что точность прогноза должна основываться на необходимых факторах: 1) прогнозный период не должен превышать 25–30 % от исходной временной базы; 2) срок прогноза не может превышать одной трети длительности исходной временной базы. Исходя из факторов можно выделить несколько

¹²² Паспорт Программы инновационного развития интегрированной структуры АО «Российские космические системы» на 2016–2025 годы. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://russianspacesystems.ru/wp-content/uploads/2018/06/pasport-PIR-AO-RKS-na-2016-2025-gody.pdf>

критериев: коэффициент весомости факторов ретроспекции и коэффициент упреждения.

Первый критерий обеспечивается формулой: $K_p = L_p / L$, (1)

где L_p – длина периода ретроспекции, а L – анализируемый временной ряд.

Второй критерий подтверждается формулой: $K_y = L_y / L$, (2)

где L_y – длина периода упреждения, а L – анализируемый временной ряд.

Анализируемый временной ряд, тем самым, будет рассчитан по формуле: $L = L_y + L_p$ (3).

Таким образом, по мнению учёного, среднесрочный прогноз (от 1 до 5 лет) требует длины периода ретроспекции от 3 до 8 лет¹²³. Следующим шагом является экстраполирование фактических показателей с определённым упреждённым промежутком времени, допустим, на год. Тем самым *период ретроспекции* должен составлять не менее 4-х лет. В качестве примера можно экстраполировать объём выбывшего персонала за прошедшие 4 года предприятия X, чтобы узнать его прогнозируемое количество в 2023 году (Таблица 33).

Таблица 33.
Метод экстраполяции на примере выбытия персонала
за прошедшие 4 года предприятия X

Год	Фактический объем w_i , чел	Прирост Δw_i
2018	55	-
2019	43	-12
2020	58	+15
2021	51	-7
2022	53	+2
Итого		-2

$$\Delta W = \frac{\sum \Delta W_i}{N}, (4)$$

¹²³ Лукин, Л.Н. Прогнозирование и индикативное планирование финансово-хозяйственной деятельности предприятия [Текст]: монография / Л.Н. Лукин. – Барнаул: ИП Колмогоров И.А., 2014. – С. 10 (131 с.).

где ΔW_i – ежегодный прирост/убытие прогнозируемого показателя, N – количество интервалов.

$$\overline{\Delta W} = -2 / 4 = -0,5$$

$$W_n = W_{\text{баз}} + \overline{\Delta W} * n, (5)$$

где n – период прогноза.

$$W_{2023} = W_{2022} + \overline{\Delta W} * n = 53 + (-0,5 * 1) \approx 52 - 53 \text{ чел.}$$

На данном примере прогнозируемый объём выбытия персонала в 2023 году составит примерно 52–53 человека.

После того как рассчитаны все необходимые показатели социальных процессов, вступает в действие *верификационный* этап, включающий действия, направленные на выявление ошибок и погрешностей в разработанном прогнозе, также на данном этапе есть возможность выбрать наиболее подходящий требованиям предприятия метод верификации. Автором диссертационного исследования предложен вариант экспертного опроса, при котором происходит сбор мнений профессионалов с внесением их корректировок в прогноз.

Этап *составления плана* в выборе руководством целесообразных плановых показателей, учитывающий, что средняя абсолютная процентная ошибка должна быть не больше 10–20 % (Таблица 34).

Таблица 34.

Примерная расчётная таблица социального плана

№	Показатель социального процесса	Прогнозные данные на 2023 год	Плановый показатель на 2023 год	Фактический показатель на 2023 год
1.	Коэффициент условий труда	$(K_{\text{УТ1}})1,1 \div K_{\text{УТПрогноз}} * 1,1(K_{\text{УТ2}})$	$K_{\text{УТ1}}$ или $K_{\text{УТ2}}$	$K_{\text{УТфакт}}$
2.		...	...	...

Руководство вправе решить, какой они допускают процент ошибки, определить необходимый им уровень планового показателя и довести составленный план до подразделений предприятия. Фактический показатель указывается в конце планового периода.

Следующим и, несомненно, наиболее важным этапом является этап *коррекции плана*, поскольку в процессе корректировки принимаются во внимание реальные потребности каждого подразделения, несомненно, различающиеся по своей внутренней структуре и нуждам, к которым имеет смысл прислушаться руководству. По истечении планового периода происходит корректировка плана на следующий плановый период, исходя не только из данных показателя, но и из процента ошибки прогноза по показателю.

Необходимо отметить, что данный процесс социального планирования может происходить на всех уровнях: государственном, организационном, групповом и личностном.

Проведенное исследование позволяет сделать вывод, что *специфика социального планирования в системе социального управления предприятий РКП Российской Федерации заключается в следующем:*

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

- 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.

– 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.

– система социального управления на предприятиях РКП представляет собой взаимодействие между субъектом социального управления и объектом управления осуществляется по *двухконтурной системе*. Специфика *двухконтурной системы* заключается в том, что она предоставляет возможность применять определенные социальные технологии для конкретизации и корректировки социальных целевых характеристик с целью оптимизации планирования и организации труда на предприятии, совершенствовать деятельность по реализации стратегических, тактических и оперативных целей предприятия. 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.

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

Таким образом, на *государственном уровне* автором *диссертационного исследования* предлагается:

- 1) разрабатывать, корректировать и впоследствии опираться на целесообразные и отвечающие реалиям мирового рынка нормативные показатели отрасли;
- 2) обеспечить разработку конкретных шагов и сопроводительных мер в исполнительной деятельности по системной и последовательной прогностической деятельности;
- 3) способствовать развитию социальных процессов на предприятиях РКП, относясь к человеческому ресурсу как к основному критерию успешности и конкурентоспособности отрасли в современных условиях;
- 4) повышать престиж работы на предприятиях РКП и проводить переподготовку, переориентацию руководящего состава на инновационную гуманистическую модель управления, подразумевающую успешное социальное развитие предприятия.

На *организационном* уровне:

- 1) выделить из субъекта управления обособленный субъект социального управления, передав ему функции осуществления процессов прогнозирования и планирования социальных процессов, а также социального сопровождения при исследовании проблем на предприятии;
- 2) создать или реформировать специализированный прогнозно-плановый отдел в информационно-аналитическую структуру для осуществления социологического сопровождения, разработки качественных прогнозов, в том числе и социальных процессов, а также для централизованного планирования;
- 3) уделять особое внимание подбору кадров, повышению квалификации сотрудников в области прогнозирования и планирования, а также совершенствованию системы морального и материального поощрения;
- 4) активно привлекать сотрудников предприятий РКП к планированию, особенно функциональных руководителей;

5) привлекать к разработке и верификации прогнозов и планов профессиональных экспертов с многолетним опытом в прогностике;

6) разработать унифицированную таблицу плана для систематизации различных показателей по подразделениям предприятия в единообразную форму отчётности.

На *групповом* уровне необходимо:

1) определить ответственного за социальное планирование (субъект социального управления) на предприятии;

2) наладить взаимосвязь субъекта социального управления с информационно-аналитическим центром.

На *личностном* уровне желательно не просто декларировать важность прогнозно-плановой деятельности, а руководствоваться функциями социального управления как при трудовой деятельности, так и в повседневной жизни.

Опираясь на основные принципы планирования, возможно сформировать устойчивую и стабильную структуру, способную быстро реагировать на изменения во внешней среде и готовую к высокоэффективному труду на общее благо, а также к развитию личностного потенциала сотрудников и РКП в целом.

Выводы по второй главе

Проведенное авторское исследование состояния и проблем социального планирования на предприятиях РКП, в целом, продемонстрировало, что данные предприятия обладают значительным кадровым потенциалом. Наглядным подтверждением высокого образовательного уровня сотрудников предприятия РКП является тот факт, что подавляющее большинство участников проведенного опроса имеют

высшее профессиональное образование (88%) и работают по специальности, полученной в Вузе (84,6%). В целях преумножения кадрового потенциала руководство предприятий много внимания уделяет повышению квалификации сотрудников. За последние три года курсы повышения квалификации за счёт предприятия прошли более четверти респондентов (28,8%), а более половины участников опроса (53,8%) планируют пройти их в ближайшие годы.

Сохраняет свою актуальность и проблема текучести кадров. Почти две трети руководителей (60%) и около половины специалистов (45%) отметили, что за последние 3 года текучесть кадров в их подразделении увеличилась (на 1–2 сотрудников). Однако, согласно статистическим данным, в целом на предприятиях в последние годы не наблюдается значительного роста текучести кадров. Так, в АО «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение» текучесть кадров на протяжении последних трёх лет остаётся стабильной и колеблется в диапазоне от 7% до 9,5% при норме – 12%.

Приращение накопленного кадрового потенциала, безусловно, является ключевой задачей для руководства предприятий РКП. Как положительный, следует отметить тот факт, что 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 88,9% молодых респондентов в возрасте до 25 лет связывают свою деятельность в ближайшие 5 лет с РКП. Основным мотивирующим фактором, на наш взгляд, в данном случае являлись перспективы карьерного роста. Так, более трех четвертей респондентов младше 25 лет (77,8%) рассчитывают на продвижение по службе в ближайшие 2-5 лет. Это наглядно демонстрирует, что руководство стремится сохранить в своем штате молодых специалистов и предоставить им стимул для профессиональной реализации.

Исследование показало, что перед руководством предприятий РКП остро стоит проблема низкого уровня оплаты труда и ежемесячных премий.

На это указали две трети участников опроса. Недостаточный уровень оплаты труда как 3 года назад, так и в настоящее время отмечают не только рядовые сотрудники, но и респонденты, занимающие руководящие должности. Причем, удовлетворённость уровнем заработной платы даже несколько снизилась за последние 2-3 года, так, например, если уровень заработной платы 2-3 года не устраивал 51,9%, то на момент проведения исследования уровень оплаты труда в целом не устраивал 55,8%.

Аналогичную ситуацию можно наблюдать и с выплатами для молодых специалистов. Если 2-3 года назад уровень выплат для молодых специалистов не устраивал менее пятой части опрошенных (19,2%), то на момент проведения исследования он не устраивал уже почти треть опрошенных (30,8%). Неизбежным следствием снижения уровня оплаты труда, премий и выплат является ухудшение уровня материального благосостояния сотрудников предприятий. На это указали 40,4 % респондентов.

Что касается мнения респондентов о перспективах улучшения условий оплаты труда на предприятиях РКП, то участники опроса разделились на три примерно равных части: пессимисты, оптимисты и неопределившиеся. Тем не менее, более трети участников опроса (36,5%) связывают улучшение своего материального состояния с развитием и модернизацией предприятий РКП.

Сотрудники предприятий, в целом, довольны условиями труда и отмечают их улучшение. Если 2-3 года назад в целом комфортность рабочей обстановки, устраивала почти две трети респондентов (61,6%), то на момент проведения исследования рабочей обстановкой в целом оказалось довольно подавляющее большинство участников опроса (86,5%).

Как положительный следует отметить тот факт, что абсолютное большинство участников опроса (92,3%), в целом, положительно оценивают отношения в коллективе. Таким образом, можно сделать вывод, что

отношения в коллективе на протяжении последних лет продолжают оставаться достаточно хорошими.

Положительная динамика была выявлена и в оценке респондентами отношений с руководством. Если, три года назад в целом устраивали отношения с руководством подавляющее большинство опрошенных (86,9%), то на момент проведения опроса отношения с руководством устраивали уже 86,5%.

Более двух третей респондентов (69,2%) отметили, что на их предприятии с работниками заключается коллективный договор. Также сотрудникам предоставляется значительный социальный пакет. Почти три четверти опрошенных (70,0%) указали, что на их предприятиях действует добровольное медицинское страхование. Почти половина респондентов (46,4 %) полагают, что их предприятие организует оздоровление и отдых работников и членов их семей.

Также можно отметить, что на предприятиях РКП предпринимаются усилия по решению жилищной проблемы сотрудников. Предприятия РКП предоставляют жилье сотрудникам, которые приехали из других городов; компенсируют затраты за аренду; в рамках программы «Социальная ипотека» предлагают льготное ипотечное кредитование купленного жилья или ссуду на приобретение жилья в новостройке. Всего, с начала реализации программы «Социальная ипотека» в 2016 году, от АО Корпорация «Тактическое ракетное вооружение» 13 специалистов реализовали свое жилищное право.

Важной отличительной особенностью корпоративной культуры предприятий РКП является система наставничества, сложившаяся в советский период и продолжающая работать в постсоветские годы. 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.

Более половины всех участников опроса (57,8%) испытывают чувство ответственности и гордости за свою работу на предприятиях в РКП. Наряду с этим, каждый четвертый признался, что ответственность осознает, но гордости не испытывает. Следует отметить, что все сотрудники старше 70 лет являются настоящими патриотами своего предприятия, испытывают чувство ответственности свою работу и гордятся работой на предприятиях РКП.

Респонденты в возрасте от 31 года до 55 лет уже не так гордятся работой на своих предприятиях, хотя половина из них все же осознает большую ответственность и испытывают чувство гордости за свои предприятия.

Еще одной важной отличительной чертой предприятий РКП, наряду с наставничеством, является наличие трудовых династий. Согласно проведенному исследованию, три четверти респондентов (76%) были бы не против, чтобы их дети продолжили трудовую династию. У каждого десятого участника опроса (9,4%) дети уже работают на предприятии. Однако, более половины опрошенных (56,5%) хотели бы, чтобы дети пошли по их стопам, только при условии достойной зарплаты. Данная ситуация, может быть связана с неудовлетворительным уровнем заработной платы на предприятиях РКП.

Важно подчеркнуть, что именно стабильность организации почти три четверти опрошенных (71,2%) назвали основной причиной работы на предприятии РКП.

Опрос экспертов о состоянии и основных тенденциях развития процессов планирования и прогнозирования на предприятиях РКП, в котором приняли участие 252 руководителя разного уровня предприятий государственной корпорации «Роскосмос», также продемонстрировал высокий кадровый потенциал предприятий РКП. Более четверти опрошенных экспертов (27%) имеют ученую степень кандидата и доктора наук.

Больше половины респондентов (60,3%) указали, что на предприятии существует плановый или прогнозно-плановый отдел. Почти две трети респондентов (63,5%) ответили, что планирование осуществляется централизованно. Подчинённым отделам и предприятиям директивно спускают планы производства, продаж, закупок и затрат. Только у трети опрошенных экспертов (30,3%) в подразделении есть ответственный за планирование. Вызывает озабоченность тот факт, что больше половины опрошенных руководителей подразделений (54%) не принимают участие в планировании. Немногим более десятой части опрошенных экспертов (11,1%) оценили уровень осуществления социального планирования как высокий. Почти половина респондентов (47,6%) оценили уровень социального планирования как средний. Более четверти экспертов (27%) – как низкий.

Почти две трети участников экспертного опроса (65,1%) указали на разработку экономических прогнозов. Только половина респондентов (54%) ответила, что на их предприятии разрабатываются технико-технологические прогнозы. В рамках авторского исследования особо стоит отметить, что лишь пятая часть опрошенных экспертов (19%) считает, что на их предприятии разрабатываются социальные прогнозы. Каждый девятый респондент (11,1%) утверждает, что их предприятие не разрабатывает никакие прогнозы.

Подавляющее большинство опрошенных экспертов не знают, есть ли в их отрасли (РКП) нормативные социальные показатели (90,5%) и ключевые показатели эффективности социальных процессов (79,4%). Только один эксперт указал, что его предприятие опирается на бюджетную смету социальных обязательств в качестве нормативов при планировании социальных показателей.

Экспертный опрос продемонстрировал, что социологическое сопровождение процессов планирования и прогнозирования осуществляется более чем на трети предприятий (39,7%). Тем не менее, более половины

экспертов (55,6%) сообщили, что на их предприятии данного сопровождения нет.

В целом уровнем разработки прогнозов довольны больше половины респондентов: 47,6% отмечают средний уровень и 9,5% – высокий уровень. 27% респондентов придерживаются мнения, что осуществление процесса прогнозирования находится на низком уровне. Необходимо подчеркнуть тот факт, что большая часть экспертов не участвует в процессе планирования, что наглядно свидетельствует о централизованной форме планирования, при которой руководители подразделений лишь информируются о предоставляемых им планах. В планировании принимает участие всего 10% опрошенных из числа руководителей, а также 5% всех опрошенных специалистов.

Немногим более десятой части опрошенных экспертов (11,1%) оценили уровень осуществления социального планирования как высокий. Почти половина респондентов (47,6%) оценили уровень социального планирования как средний. Более четверти экспертов (27%) – как низкий.

Несмотря на то, что большая часть руководителей не видит необходимости в повышении квалификации в области планирования и прогнозирования, они явно нуждаются в таковом. Поскольку практически все затруднились ответить на вопрос о ключевых показателях эффективности в их отрасли и нормативных социальных показателях. Нужно сказать о расхождении во мнении экспертов, опрошенных на одном и том же предприятии, поскольку часто их ответы были противоречивыми: одни считали свой отдел плановым, другие – планово-экономическим, а кто-то – отделом бюджетирования. Поэтому неудивительно, что почти каждый четвертый респондент недоволен уровнем прогнозирования и планирования на их предприятии.

При проведении опроса экспертов была выявлена потребность респондентов в разработке прогнозов и планов на предприятиях РКП, что явилось подтверждением гипотезы о том, насколько данные процессы

управления влияют на эффективную работу предприятий и отрасли в целом. Многие респонденты также крайне обеспокоены ситуацией, которая обнаруживается повсеместно: сокращение штата, заработной платы, сужение спектра социальной политики.

Опрос экспертов наглядно продемонстрировал разночтения в ответах респондентов, работающих на одном и том же предприятии, а также, недостаток информации у опрошенных экспертов о разрабатываемых на их предприятии прогнозах. Необходимо подчеркнуть тот факт, что большая часть экспертов-руководителей не участвует в процессе планирования, что наглядно свидетельствует о централизованной форме планирования, при которой руководители подразделений лишь информируются о предоставляемых им планах. Несмотря на то, что большая часть руководителей не видит необходимости в повышении квалификации в области планирования и прогнозирования, очевидно, что они нуждаются в таковом. Поскольку практически все затруднились ответить на вопрос о ключевых показателях эффективности в их отрасли и нормативных социальных показателях.

Также автором диссертационного исследования был проведён контент-анализ на тему «Социальные процессы в документах предприятий «Роскосмоса». Анализ документов состоял в выявлении факта упоминания и частоты употребления слов и словосочетаний о социальных процессах, относящихся к оперативной, текущей или стратегической политике на предприятии. Основной массив анализа составил 70 сайтов, принадлежащих предприятиям РКП, и 159 официальных документов, расположенных на данных сайтах. В рамках данного исследования важно было определить, уделяется ли социальным процессам достаточное внимание со стороны руководства, осуществляется ли планирование социального развития, существует ли стратегия социального развития. Анализ документов показал, что основной интерес предприятия направлен лишь на поиск и условную оценку трудовой деятельности работников. Явно не прослеживается

ориентация на конкретные цели, задачи и показатели отрасли, поскольку на большинстве сайтов нет соответствующих стратегических документов, которые определяли бы их. Тем самым, заявленный целевой показатель отрасли – повышение производительности труда – не подкреплён определёнными социальными целевыми характеристиками, за счёт которых будет осуществляться данное повышение.

Разработанная двухконтурная система социального управления на предприятиях РКП осуществляет взаимосвязь с объектом управления с возможностью применять определённые социальные технологии. Система направлена на конкретизацию социальных целевых характеристик (способствующих совершенствованию организации труда на предприятии), посредством которых будут реализованы стратегические, тактические и оперативные цели предприятия. Предлагаемая двухконтурная система социального управления включает в себя 2 контура: *общий контур* и *специальный социальный контур*. Нужно отметить, что в представленной *двухконтурной системе социального управления в первый (общий) контур* включены: субъект управления, объект управления, информационно-аналитический центр, а также прямая и обратная связь: общая и информация о значениях целевых показателей. Тогда как к *специальному социальному контуру* относятся: субъект социального управления, объект управления, информационно-аналитический центр, прямая и обратная связь: социальная общая и информация о значениях социальных целевых характеристик.

Необходимо отметить, что в функции субъекта социального управления входят планирование и прогнозирование социальных процессов на предприятии, которые, в свою очередь, представляют собой порядок действий, направленных на конкретизацию и уточнение социальных целевых характеристик или же социальных плановых показателей. Этап *разработки прогноза* подразумевает выявление целесообразных для прогнозирования социальных процессов, а также показателей к ним. После того как рассчитаны показатели социальных процессов, наступает *верификационный*

этап, включающий действия, направленные на выявление ошибок и погрешностей в разработанном прогнозе, также на данном этапе есть возможность выбрать наиболее подходящий требованиям предприятия метод верификации. Автором предложен вариант экспертного опроса, при котором происходит сбор мнений профессионалов с внесением их корректировок в прогноз. Этап *составления плана* заключается в выборе руководством целесообразных плановых показателей с учётом средней абсолютной процентной ошибки. На этапе *коррекции плана*, принимаются во внимание реальные потребности каждого подразделения, несомненно, различающиеся по своей внутренней структуре и нуждам, к которым важно прислушаться руководству. По истечении планового периода происходит корректировка плана на следующий плановый период, исходя не только из данных показателя, но и из процента ошибки прогноза по показателю.

На основании проведённых теоретических и практических исследований проблемы диссертационного исследования можно говорить о целесообразности выделения из субъекта управления субъекта социального управления и предоставления ему возможности заниматься процессом социального планирования на предприятиях РКП при учёте основных уровней принятия управленческих решений: государственного, организационного, группового и личностного.

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

Заключение

В Указе Президента РФ от 09.05.2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 – 2030 годы»¹²⁴, а также в Федеральном законе от 28 июня 2014 г. № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации»¹²⁵ были определены основные стратегические национальные приоритеты и обозначена особая важность составления прогнозов и на основе полученных обоснованных данных – корректных планов как в масштабах страны, так и на микроуровне.

Таким образом, можно говорить о том, что на любом уровне управления процесс планирования должен присутствовать априорно, поскольку обеспечивает не только рациональное и эффективное использование имеющихся ресурсов, но и обеспечивает системную целостность любой организации. Планирование также помогает решать проблемы путём установления нормативов, определяющих допустимые данные по показателям социальных процессов, а прогнозирование, в свою очередь, определяет диапазон возможных вариантов развития этих социальных процессов на дальнейшую перспективу.

Проанализировав различные подходы к проблематике исследования, *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.

¹²⁴ Указ Президента РФ от 09.05.2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 – 2030 годы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kremlin.ru/acts/bank/41919> (дата обращения: 21.09.18).

¹²⁵ Федеральный закон от 28.06.2014 г. № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/38630> (дата обращения: 21.09.18).

Прогнозирование социальных процессов на предприятиях ракетно-космической промышленности определено в рамках диссертации как технология научно обоснованного предположения о возможных вариантах состояния и развития социальных процессов данной стратегически важной и наукоемкой отрасли, а также выступающая как часть общего прогноза и, в дальнейшем, планирования на предприятиях РКП.

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.

Основными мотивирующими факторами развития и укрепления процедур планирования и прогнозирования социальных процессов предприятий РКП являются директивные указы федерального уровня. Именно на данном уровне должна закладываться инициатива в разработке эффективной модели управления процедурами прогнозирования и планирования социальных процессов, позволяющая РКП выйти на новый виток своего развития.

Необходимо сказать, что представленная в диссертации *концептуальная модель социологического исследования* позволяет выявить основные принципы и подходы к созданию двухконтурной системы социального управления на предприятиях РКП. В диссертационном исследовании обосновано применение наиболее рациональных методов прогнозирования социальных процессов на предприятии, а именно метода экстраполяции или интерполяции, а также массового опроса и опроса экспертов.

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%).

6) *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.

В рамках *опроса экспертов* важно было выяснить мнение экспертов об уровне осуществления социального планирования на их предприятии. Немногим более десятой части опрошенных экспертов оценили уровень осуществления социального планирования как высокий. Почти половина респондентов оценили уровень как средний. Более четверти экспертов – как низкий. Необходимо также сказать, что только пятая часть опрошенных экспертов считает, что на их предприятии разрабатываются социальные прогнозы. Почти две трети участников экспертного опроса указали на разработку экономических прогнозов. Только половина респондентов ответила, что на их предприятии разрабатываются технико-технологические прогнозы. Каждый девятый респондент утверждает, что их предприятие не разрабатывает никакие прогнозы. И, в тоже время, уровнем разработки прогнозов удовлетворены более половины респондентов: 47,6% опрошенных

отмечают средний уровень и 9,5% – высокий уровень. Как и в вопросе об оценке уровня планирования, 27% респондентов придерживаются мнения, что осуществление процесса прогнозирования находится на низком уровне.

Необходимо подчеркнуть тот факт, что большая часть экспертов-руководителей не участвует в процессе планирования, что наглядно свидетельствует о централизованной форме планирования, при которой руководители подразделений лишь информируются о предоставляемых им планах. Несмотря на то, что большая часть руководителей не видит необходимости в повышении квалификации в области планирования и прогнозирования, очевидно, что они нуждаются в таковом. Поскольку практически все затруднились ответить на вопрос о ключевых показателях эффективности в их отрасли и нормативных социальных показателях.

Одной из задач данного исследования было изучение осуществления социологического сопровождения процессов планирования и прогнозирования, выявление их наличия. Опрос экспертов продемонстрировал, что социологическое сопровождение процессов планирования и прогнозирования осуществляется более чем на трети предприятий. Нужно отметить тот факт, что 82,5% респондентов высказали убеждение в необходимости этапа прогнозирования перед процессом планирования. Некоторые эксперты придерживаются мнения, что этап прогнозирования будет целесообразен только при государственной поддержке, предоставлении оптимального объёма госзаказов и устойчивой экономической и производственной программе.

С целью изучения состояния и ключевых аспектов социальных процессов в рамках плановой деятельности автором диссертационного исследования был проведён контент-анализ документов, размещенных на информационных ресурсах предприятий «Роскосмоса».

Анализ документов состоял в выявлении факта упоминания и частоты употребления слов и словосочетаний о социальных процессах, относящихся к оперативной, текущей или стратегической политике на предприятии.

Основной массив анализа составил 70 сайтов, принадлежащих предприятиям РКП, и 159 официальных документов, расположенных на данных сайтах. В рамках данного исследования важно было определить, уделяется ли социальным процессам достаточное внимание со стороны руководства, осуществляется ли планирование социального развития, существует ли стратегия социального развития. Анализ документов показал, что основной интерес предприятия направлен лишь на поиск и условную оценку трудовой деятельности работников. Явно не прослеживается ориентация на конкретные цели, задачи и показатели отрасли, поскольку на большинстве сайтов нет соответствующих стратегических документов, которые их бы определяли.

На основе материалов диссертационного исследования автором была предложена двухконтурная система социального управления, включающая два контура: *общий контур* и *специальный социальный контур*. В *первый (общий) контур* включены: субъект управления, объект управления, информационно-аналитический центр, а также прямая и обратная связь: общая и информация о значениях целевых показателей. К *специальному социальному контуру* можно отнести: субъект социального управления, объект управления, информационно-аналитический центр, прямую и обратную связь: социальную общую и информацию о значениях социальных целевых характеристик.

Проведенное исследование позволяет сделать вывод, что *специфика социального планирования в системе социального управления предприятий РКП Российской Федерации* заключается в следующем.

1. 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.

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

3. 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.

4. 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.

5. Система социального управления на предприятиях РКП, представляющая собой взаимодействие между субъектом социального управления и объектом управления, осуществляется по *двухконтурной системе*. Специфика такой системы заключается в том, что она предоставляет возможность внедрения социальных технологий для конкретизации и корректировки социальных целевых характеристик с целью оптимизации планирования и организации труда на предприятии, позволяет совершенствовать деятельность по реализации стратегических, тактических и оперативных целей предприятия.

По результатам диссертационного исследования сформулированы рекомендации по совершенствованию социального управления посредством

выделения из субъекта управления субъекта социального управления и предоставляя ему возможность заниматься процессом социального планирования на предприятиях РКП.

На государственном уровне должны решаться такие вопросы, как разработка целесообразных нормативных социальных показателей отрасли; системная и последовательная прогностическая деятельность; разработка Стратегии развития отраслей промышленности, в частности, ракетно-космической; повышение престижности работы на предприятиях РКП и проведение переориентации руководящего состава на инновационную гуманистическую модель управления.

На организационном уровне были внесены следующие предложения: активно привлекать сотрудников предприятий, особенно руководителей подразделений всех уровней, к планированию; уделять особое внимание подбору кадров, повышению квалификации сотрудников в области прогнозирования и планирования, а также оптимизации системы морального и материального поощрения; создать или реформировать специализированный прогнозно-плановый отдел для разработки качественных прогнозов и централизованного планирования; разработать унифицированные таблицы плана для возможности систематизации различных показателей по подразделениям предприятия в единообразную форму отчётности; привлекать к разработке и верификации прогнозов профессиональных экспертов; организовать социологическое сопровождение социального планирования и прогнозирования предприятий РКП.

На групповом уровне необходимо обозначить ответственного за планирование социальных процессов в подразделении и наладить его взаимосвязь с прогнозно-плановым отделом. На личностном уровне было предложено руководствоваться основными принципами планирования как трудовой деятельности, так и повседневной жизни.

Библиографический список

Законодательные и нормативные документы

1.1 Послание Президента Российской Федерации от 04.12.2014 г. б/н (О положении в стране и основных направлениях внутренней и внешней политики государства) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kremlin.ru/acts/bank/39443> (дата обращения: 20.05.18).

1.2 Послание Президента Российской Федерации от 03.12.2015 г. б/н (О положении в стране и основных направлениях внутренней и внешней политики государства) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kremlin.ru/acts/bank/40542> (дата обращения: 21.05.18).

1.3 Послание Президента Российской Федерации от 01.12.2016 г. б/н (О положении в стране и основных направлениях внутренней и внешней политики государства) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kremlin.ru/acts/bank/41550> (дата обращения: 21.05.18).

1.4 Основы государственной политики в области использования результатов космической деятельности в интересах модернизации экономики Российской Федерации и развития ее регионов на период до 2030 года (утв. Президентом РФ 14 января 2014 г. № Пр-51) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70484388/#ixzz4lhircQ7> (дата обращения: 18.03.18).

1.5 Указ Президента Российской Федерации от 31.12.2015 г. № 683 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kremlin.ru/acts/bank/40391> (дата обращения: 18.03.18).

1.6 Указ Президента РФ от 09.05.2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kremlin.ru/acts/bank/41919> (дата обращения: 21.09.18).

1.7 Федеральный закон от 28.06.2014 г. № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/38630> (дата обращения: 21.09.18).

1.8 Федеральная целевая программа «Поддержание, развитие и использование системы ГЛОНАСС на 2012–2020 годы» [Электронный ресурс] // Утверждена постановлением правительства Российской Федерации от 3 марта 2012 года №189. – Режим доступа: <http://federalbook.ru/files/OPK/Soderjanie/OPK-9/V/Glonass.pdf> (дата обращения: 29.05.19).

1.9 Послание Президента Федеральному собранию от 1 марта 2018 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kremlin.ru/events/president/news/56957> (дата обращения: 18.03.18).

1.10 Интервью Дмитрия Рогозина. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.stolichnoe-obrazovanie.ru/intervyu/105-dmitrij-rogozin-lnado-postaratsya-zaglyanut-za-gorizontr> (дата обращения: 03.03.18).

1.11 Годовой отчёт Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» за 2016 год. [Электронный ресурс] // Утверждён наблюдательным советом Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» (26.06.2017 г., протокол № 12-НС). – Режим доступа: www.roscosmos.ru/media/img/docs/Reports/otcet.2016.pdf (дата обращения: 29.03.18).

1.12 Годовой отчёт государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» за 2017 год [Электронный ресурс] // Утверждён наблюдательным советом Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» (26 октября 2018 г., протокол № 22-НС). – Режим доступа: <https://www.roscosmos.ru/media/img/docs/Reports/report.2017.pdf> (дата обращения: 29.06.18).

1.13 Годовой отчёт государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» за 2018 год [Электронный ресурс] // Утверждён

наблюдательным советом Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» (29 июля 2019 г., протокол № 29-НС). – Режим доступа:

<https://www.roscosmos.ru/media/img/2019/august/godovoi.otcet.goskorporazii.roscosmos.2018.g..pdf> (дата обращения: 29.05.19).

1.14 Государственная программа «Социальная ипотека» в Московской области [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://mosreg.ru/sobytiya/infografika/programma-socialnaya-ipoteka-v-moskovskoy-oblasti> (дата обращения 20.05.2019).

1.15 Паспорт Программы инновационного развития интегрированной структуры АО «Российские космические системы» на 2016–2025 годы. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://russianspacesystems.ru/wp-content/uploads/2018/06/pasport-PIR-AO-RKS-na-2016-2025-gody.pdf>.

1.16 Паспорт Программы инновационного развития ГК по космической деятельности «Роскосмос» на период 2019–2025 годов. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://www.roscosmos.ru/media/files/2021/JUNE/pasport.pir.roskosmos.pdf>.

1.17 Паспорт Программы инновационного развития ОАО «Ракетно-космическая корпорация «Энергия» имени С.П. Королева на 2011–2020 годы. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.energia.ru/ru/corporation/passport.html> (дата обращения: 11.04.18).

1.18 Годовой отчёт публичного акционерного общества «Ракетно-космическая корпорация «Энергия» имени С.П. Королёва» за 2018 год. [Электронный ресурс] // Утверждён общим собранием акционеров ПАО «РКК «Энергия» 29 июня 2019 года (протокол № 38 от 01.07.2019). – Режим доступа: https://www.energia.ru/ru/disclose/areports/areports_2018.pdf (дата обращения: 29.08.19).

- 2.1. Аверьянов, Л.Я. Контент-анализ [Текст] / Л.Я. Аверьянов. – М.: КноРус, 2009. – 450 с.
- 2.2. Агапов, П.В. Социальное прогнозирование [Текст] / П.В. Агапов, В.В. Афанасьев, Г.Н. Качура. – Москва: Канон+, 2009. – 270 с.
- 2.3. Азаренко, Л.Г. Экономика космической деятельности : монография [Текст] / Л.Г. Азаренко. – Москва : Вологда : Инфра-Инженерия, 2020. – 400 с.
- 2.4. Аитов, Н.А. Можно ли управлять социальными процессами? [Текст] / Н.А. Аитов // Социологические исследования. – 1998. – № 3. – С. 24–30.
- 2.5. Акаев, А.А. Современный финансово-экономический кризис в свете теории инновационно-технологического развития экономики и управления инновационным процессом [Текст] / А.А. Акаев // Системный мониторинг. Глобальное и региональное развитие. – М.: УРСС, 2009. – С. 141–162.
- 2.6. Акофф, Р.Л. Планирование будущего корпорации [Текст] / Р.Л. Акофф; пер. с англ. В. Бирюков. – М.: Сирин, 2002. – 256 с.
- 2.7. Аналитический обзор ФОМ от 12 апреля 2021 г. «60 лет в космосе» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://fom.ru/Budushchee/14563>.
- 2.8. Антология социально-экономической мысли России: XIX–XX века : сборник научных трудов : в 3-х т. / ред.-сост. А. И. Кравченко. – Москва ; Берлин : Директмедиа Паблишинг, 2021. – Том 3. – 480 с.
- 2.9. Антонюк, Г.А. Социальное проектирование и управление общественным развитием [Текст]: теорет.-методол. аспект / Г.А. Антонюк ; под общ. ред. Р. В. Гребенникова; АН БССР, Каф. философии. – Минск: Наука и техника, 1986. – 203 с.
- 2.10. Антохонова, И.В. Методы прогнозирования социально-экономических процессов [Текст] / И.В. Антохонова. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2005. – 212 с.

- 2.11. Анчишкин, А.И. Прогнозирование темпов и факторов экономического роста [Текст] / А.И. Анчишкин. – М.: МАКС-пресс, 2003. – 300 с.
- 2.12. Арженовский, С.В. Методы социально-экономического прогнозирования [Текст] / С.В. Арженовский. – М.: Дашков и К°, 2008. – 234 с.
- 2.13. Арутюнова, Д.В. Стратегический менеджмент [Текст] / Д.В. Арутюнова // Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2010. – 122 с.
- 2.14. Афанасьев, В.Г. Управление социалистическим производством (вопросы теории и практики) [Текст] / В.Г. Афанасьев, Д.М. Гвишиани, В.Н.Лисицин, Г.Х. Попов // Изд. 2, доп. и перераб. – М.: СЭО, 1975. – 768 с.
- 2.15. Афанасьев, В.Г. Человек в управлении обществом [Текст] / В.Г. Афанасьев. – М.: Политиздат, 1977. – 384 с.
- 2.16. Ахметова, Л.М. Социально-экономический прогноз [Текст] / Л.М. Ахметова, Н.В. Хлюпина. – Усть-Каменогорск: Издательство ТОО «ВКПК Арго», 2008. – 52 с.
- 2.17. Бабосов, Е.М. Социология: Энциклопедический словарь [Текст] / Е.М. Бабосов; предисловие Г.В. Осипова. – М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2009. – 480 с.
- 2.18. Барков, С.А. Социальное управление: формирование наднационального уровня // Проблемы моделирования социальных процессов: Россия и страны АТР : материалы Всерос. научно-практич. конф. с междунар. участием, 11–13 ноября 2015 г.) / [отв. ред. И.Г. Кузина]. – Дальневост. федерал. ун-т Владивосток, 2015. – С. 61-64.
- 2.19. Бартоломью, Д. Стохастические модели социальных процессов [Текст] / Д. Бартоломью; пер. с англ. В.Б. Езерова, А.Л. Кони́на; под общ. ред. О.В. Староверова. – М.: Финансы и статистика, 1985. – 295 с.
- 2.20. Бауэр, В.П. Состояние и механизмы развития ракетно-космической промышленности России [Текст] / В.П. Бауэр, Дж.В. Ковков,

А.М. Московский, В.К. Сенчагов. – М.: Институт экономики РАН, 2012. – 53 с.

2.21. Белл, Д. Грядущее постиндустриальное общество: Опыт социального прогнозирования [Текст] / Д. Белл; пер. с англ., под общ. ред. В.Л. Иноземцева. – М.: Academia, 1999. – 783 с.

2.22. Бернал, Дж. Д. Наука в истории общества [Текст] / Дж.Д. Бернал; пер. с англ. А.М. Вязьминой и др.; под общ. ред. Б.М. Кедрова, И.В. Кузнецова. – М.: Изд-во иностр. лит., 1956. – 735 с.

2.23. Бестужев-Лада, И.В. Окно в будущее: современные проблемы социального прогнозирования [Текст] / И.В. Бестужев-Лада. – М.: Мысль, 1970. – 269 с.

2.24. Бестужев-Лада, И.В. Социальное прогнозирование [Текст]: курс лекций / И.В. Бестужев-Лада, Г.А. Наместникова; Гуманитарно-прогност. акад. Учеб. центр. – М.: Пед. о-во России, 2001. – 386 с.

2.25. Блейк, Р.Р. Научные методы управления [Текст] / Р.Р. Блейк, Д.С. Моутон; пер. с англ. А.Е. Артемьева. – Киев: Наук. думка, 1990. – 247 с.

2.26. Бойко, А.А. Контроллинг бизнес-процессов на предприятиях ракетно-космической промышленности [Электронный ресурс] // А.А. Бойко, Е.Н. Пазников / Решетневские чтения, 2012. – №16. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontrolling-biznes-protsessov-na-predpriyatiyah-raketno-kosmicheskoy-promyshlennosti> (дата обращения: 08.04.2020).

2.27. Борисов, А.Ф. Интеллектуальный капитал организации: проблемы идентификации и оценки [Текст] // А.Ф. Борисов, Е.Е. Тарандо, Н.А. Пруель / Наука и бизнес: пути развития, 2018. – №8(86). – С. 43-46.

2.28. Бородавкин, В.А. Обоснование востребованности легких и сверхлегких РН для запуска малых КА [Текст] // В.А. Бородавкин, В.Н. Гусева, М.Н. Петров / i-methods, 2013. – Т.5. – №1. – С.5-7.

2.29. Бурганова, Л.А. Элтон Мэйо: теоретик и практик управления [Текст]: монография / Л. А. Бурганова, Е. Г. Савкина. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 110 с.

2.30. Вайсбурд, В.Д. Планирование социального развития коллективов промышленных предприятий [Текст]: (обзор) / В.Д. Вайсбурд, Н.Ф. Корниенко. – Ташкент: УзНИИНТИ, 1975. – 46 с.

2.31. Вебер, М. Избранное. Протестантская этика и дух капитализма [Текст] / М. Вебер; пер. с немец. М.И. Левина, А.Ф. Филиппов, П.П. Гайдено. – СПб.: Центр гуманитарных инициатив, 2016. – 656 с.

2.32. Вебер, М. Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии [Текст] : в 4 т. / М. Вебер ; [пер. с нем.] ; сост., общ. ред. и предисл. Л. Г. Ионина ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2016.

2.33. Вернадский, В.И. Биосфера и ноосфера [Текст] / В.И. Вернадский. – М.: Наука, 1989. – 261 с.

2.34. Винер, Н. Кибернетика и общество. Творец и робот [Текст] / Н. Винер; пер. с англ., предисл. и примеч. И.Г. Поспелова. – М.: Тайдекс Ко, 2003. – 245 с.

2.35. Виноградов, В.Г. Законы общества и научное предвидение [Текст] / В.Г. Виноградов, С.И. Гончарук. – М.: Политиздат, 1972. – 231 с.

2.36. Владимирова, Л.П. Прогнозирование и планирование в условиях рынка [Текст] / Л.П. Владимирова. – М.: Дашков и К°, 2000. – 306 с.

2.37. Внешнеэкономическая политика России в условиях глобальных вызовов : монография [Текст] / В.Л. Абрамов, П.В. Алексеев, Э.П. Джагитян [и др.] ; под ред. А.А. Ткаченко. – Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2022. – 231 с.

2.38. Воеводина, Е.И. Прогнозирование – инструмент модернизации [Текст] / Е.И. Воеводина // Советник бухгалтера бюджетной сферы. – 2012. – №9. – С. 22-36.

2.39. Волков, Ю.Е. Сущность социального управления [Текст] / Ю.Е. Волков // Социология власти, 2005. – № 3. – С. 3-24.

2.40. Волков, Ю.Е. Социология труда [Текст] / Ю.Е. Волков; отв. за выпуск А.К. Мамедов. – М.: Издательский дом «АТИСО», 2009. – 536 с.

2.41. Вопросы прогнозирования общественных явлений [Текст] / под общ. ред. В.И. Куценко. – Киев: Наукова думка, 1978. – 206 с.

2.42. Воробьева, С.А. Методические аспекты прогнозирования развития организации [Электронный ресурс] / С.А. Воробьева // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 4. Режим доступа: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=9747> (дата обращения: 20.11.2017).

2.43. Гаврилов, О.А. Стратегия правотворчества и социальное прогнозирование [Текст] / О.А. Гаврилов. – М.: ИГПАН, 1993. – 128 с.

2.44. Гвишиани, Д.М. Организация и управление [Текст] / Д.М. Гвишиани, П.Г.Бунич. – М.: Издательство МГТУ им. Н. Э. Баумана, 1998. – 331 с.

2.45. Гендин, А.М. Предвидение и цель в развитии общества: философско-социологические аспекты социального прогнозирования [Текст] / А.М. Гендин. – Красноярск: Красноярский гос. педагог. ин-т, 1970. – 433 с.

2.46. Герчиков, В.И. Социальное планирование и социологическая служба в промышленности [Текст]: методология с позиций практики / В.И. Герчиков; под общ. ред. З.В. Куприяновой. – Новосибирск: Наука. Сиб. отд-ние, 1984. – 255 с.

2.47. Глушков, В.М. Кибернетика: вопр. теории и практики [Текст] / В.М. Глушков; под общ. ред. В.С. Михалевиц; АН СССР. – М.: Наука, 1986. – 477 с.

2.48. Гоббс, Т. Левиафан [Текст] / Т. Гоббс; пер. с англ. А. Гутерман. – М.: Рипол Классик, 2017. – 606 с.

2.49. Горемыкин, В.А. Планирование на предприятии [Текст] / В.А. Горемыкин. – 9-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 857 с.

2.50. Гражданников, Е.Д. Экстраполяционная прогностика [Текст]: классиф. и мат. моделирование в ист. и прогност. исслед. /

Е.Д. Гражданников; под общ. ред. Е.В. Семенова. – Новосибирск: Наука: Сиб. отд-ние, 1988. – 141 с.

2.51. Гречин, С.Б. Разработка методов и инструментальных средств прогнозирования экономического состояния предприятий на основе генетического программирования [Текст]: автореферат дис. ... кандидата экономических наук: 08.00.13 / Сергей Борисович Гречин. – Н. Новгород, 2009. – 24 с.

2.52. Грибов, А.И. Межзаводское соревнование рабочих по профессиям - действенное средство повышения технико-экономических показателей производства [Текст] / А.И. Грибов. – М.: Ин-т «Цветметинформация», 1978. – 40 с.

2.53. Дедушева, Л.А. Социология и психология управления [Текст] / Л.А. Дедушева, М.Н. Кузина, Е.В. Астратенкова. – М.: Русайнс, 2019. – 352 с.

2.54. День космонавтики. Аналитический обзор ВЦИОМ от 12 апреля 2021 г. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/den-kosmonavtiki>.

2.55. Добренкова, Е.В. Социология управления [Текст] / Е.В. Добренкова, П.В. Агапов. – М.: Альфа-М, 2006. – 463 с.

2.56. Добров, Г.М. Прогнозирование и оценки научно-технических нововведений [Текст] / Г.М. Добров, А.А. Коренной, В.Б. Мусиенко и др.; под общ. ред. В.Б. Мусиенко. – Киев: Наук. думка, 1989. – 276 с.

2.57. Дорофеев, Р. У Роскосмоса очередной недолет. [Электронный ресурс] / Р. Дорофеев // Сетевое издание КМ.RU. – Москва, 2011. – Режим доступа: <http://www.km.ru/v-rossii/2011/12/24/avariya-pri-zapuske-fobos-grunta/u-roskosmosa-ocherednoi-nedolet> (дата обращения: 25.03.18).

2.58. Доугерти, К. Введение в эконометрику [Текст]: Для экон. специальностей вузов / К. Доугерти; пер. с англ. Н. Барышниковой. – М.: Экон. фак. МГУ: Изд. дом «ИНФРА-М», 1997. – 401 с.

2.59. Дуброва, Т.А. Статистические методы прогнозирования [Текст] / Т.А. Дуброва. – М.: Юнити, 2003. – 204 с.

2.60. Дуброва, Т.А. Прогнозирование социально-экономических процессов [Текст] / Т.А. Дуброва. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: МФПА, 2010. – 188 с.

2.61. Дюркгейм, Э. Социология: Ее предмет, метод, предназначение [Текст] / Э. Дюркгейм; пер. с фр., состав., вступ. ст. и примеч. А. Гофмана. – М.: Терра-Книжный клуб, 2008. – 399 с.

2.62. Ельмеев, В.Я. Коммунизм и преодоление разделения между умственным и физическим трудом [Текст] / В.Я. Ельмеев, В.Р. Полозов, Б.Р. Рященко. – Ленинград: Изд-во Ленингр. ун-та, 1965. – 144 с.

2.63. Ельмеев, В.Я. Проблемы социального планирования [Текст] / В.Я. Ельмеев. – Ленинград: Лениздат, 1973. – 151 с.

2.64. Ельмеев, В.Я. Методологические основы планирования социального развития [Текст] / В.Я. Ельмеев. – М.: Мысль, 1974. – 165 с.

2.65. Зайцев, А.К. Планирование социального развития коллектива [Текст] / А.К. Зайцев // Тула: Приок. кн. изд-во, 1976. – 103 с.

2.66. Заработная плата в мире в 2016–2017 гг.: Неравенство в оплате труда на предприятиях [Электронный ресурс] // Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – М.: МОТ, 2017. – 164 р. – Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544096.pdf (дата обращения: 29.02.19).

2.67. Иванов, В.Н. Социальные технологии. [Текст] / В.Н. Иванов, В.И. Патрушев // М.: Изд-во МГСУ «Союз», 1999. – С. 432.

2.68. Иванов, Д.Ю. Модель анализа и прогнозирования динамики промышленного производства и ракетно-космической отрасли Российской Федерации [Электронный ресурс] / Д.Ю. Иванов // Актуальные проблемы экономики и права. – 2016. – № 2 (38). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/model-analiza-i-prognozirovaniya-dinamiki-promyshlennogo-proizvodstva-i-raketno-kosmicheskoy-otrasli-rossiyskoy-federatsii> (дата обращения: 15.02.2017).

2.69. Иванов, Н.И. Улучшаются условия труда, быта и отдыха [Текст] / Н.И. Иванов // Социальное планирование на промышленных предприятиях: сб. статей / под общ. ред. Н.Т. Филиппова. – М.: Московский рабочий, 1983. – С. 115–132.

2.70. Инновационный менеджмент [Текст] / С.Д. Ильенкова, Н.Д. Ильенкова, Л.М. Гохберг и др.; под общ. ред. С.Д. Ильенковой. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2007. – 334 с.

2.71. Кибакин, М.В. Социальная диагностика проблем ракетно-космической отрасли и освоения космического пространства: состояние и перспективы [Текст] / М.В. Кибакин // Социально-гуманитарные технологии. – 2017. – № 1 (3). – С. 8-14.

2.72. Кирилина, Т.Ю. Эволюция развития социальной политики, основанной на социальной сплоченности [Текст] / Т.Ю. Кирилина, Т.И. Бузмакова, К.В. Лапшинова, В.И. Антоненко // Русский космизм: история и современность; сборник трудов научной конференции 22 апреля 2015 года / под общ. ред. В.А. Смирнова. – М.: Научный консультант, 2015. – С. 155-182.

2.73. Клейнер, Г.Б. Стратегическое планирование: основы системного подхода. – М.: ВШЭ. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://www.hse.ru/data/002/854/1235/Kleiner.doc>.

2.74. Клементьев, Д.С. Социология и психология управления [Текст] / Д.С. Клементьев. – М.: Аргатакс-Медиа, 2014. – 194 с.

2.75. Клементьев, Д.С. Социология управления [Текст] / Д.С. Клементьев; Московский гос. ун-т им. М.В. Ломоносова, Фак. гос. управления. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во Московского ун-та, 2010. – 238 с.

2.76. Клементьев, Д.С. Социология личности [Текст] / Д.С. Клементьев, А.Г. Маслова. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 103 с.

2.77. Клементьев, Д.С. Формы социальной организации участия граждан в принятии государственных решений [Электронный ресурс] / Д.С. Клементьев, В.А. Корнилович, М.А. Малышев// Государственное управление. Электронный вестник. 2016. – №59. – С. 113-130. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/formy-sotsialnoy-organizatsii-uchastiya-grazhdan-v-prinyatii-gosudarstvennyh-resheniy> (дата обращения: 18.06.2019).

2.78. Климантова, Г.И. Методология и методы социологического исследования [Текст] / Климантова Г.И., Черняк Е.М., Щегорцов А.А. – М.: Дашков и К, 2019. – 256 с.

2.79. Кнорринг, В.И. Социальное управление: государство, коллектив, личность [Текст] / В.И. Кнорринг. – М.: Экзамен, 2008. – 686 с.

2.80. Козлов, М.Г. Планирование экономического и социального развития промышленных предприятий [Текст] / М.Г. Козлов, А.И. Зиркин; Куйбышев. план. ин-т. – Куйбышев: Куйбышев. гос. ун-т, 1985. – 76 с.

2.81. Кондратьев, Н.Д. Большие циклы конъюнктуры и теория предвидения [Текст] / Н.Д. Кондратьев; под общ. ред. Ю.В. Яковец. – М.: Экономика, 2002. – 768 с.

2.82. Корнилович, В.А. Практика стратегического планирования как реакция государства на внутренние и внешние вызовы [Электронный ресурс] / В.А. Корнилович, М.А. Малышев // Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество). 2014. – №3. – С. 45-74. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/praktika-strategicheskogo-planirovaniya-kak-reaktsiya-gosudarstva-na-vnutrennie-i-vneshnie-vyzovy> (дата обращения: 18.06.2019).

2.83. Кочкиян, В.П. Планирование социального развития коллективов предприятий в отраслях машиностроения [Текст] / В.П. Кочкиян. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1976. – 151 с.

2.84. Кравченко, А.И. Социология в вопросах и ответах [Текст] / А. И. Кравченко. – М.: Проспект, 2017. – 240 с.

2.85. Кузнецов, В.И. Статистическое изучение социальных процессов [Текст] / В.И. Кузнецов // Проблемы трансформации современной российской экономики: теория и практика организации и обеспечения управления / Коллективная монография трудов участников VIII Международного научно-практического семинара (26-28 февраля 2010, г. Москва). – М.: МЭСИ, 2010. – С. 216–232.

2.86. Кузнецова, М.А. Социальные системы и процессы: методология исследования [Текст] / М.А. Кузнецова. – Волгоград: Изд-во Волгогр. гос. ун-та, 2004. – 93 с.

2.87. Кулешов, С.А. Разработка и применение комплекса инструментов внутрифирменного планирования на предприятиях космической отрасли [Текст]: автореферат дис. ... кандидата экономических наук: 08.00.05 / К.С. Александрович. – Королев, 2013. – 28 с.

2.88. Лапин, Н.И. Теория и практика социального планирования [Текст] / Н.И. Лапин, Э.М. Коржева, Н.Ф. Наумова. – М.: Политиздат, 1975. – 197 с.

2.89. Ленин, В.И. О придании законодательных функций госплану. Полное собрание сочинений [Текст] / В.И. Ленин. – М.: Политическая литература, 1970 – Т. 45. – С. 349-353.

2.90. Леньков, Р.В. Социальное прогнозирование и проектирование [Текст] / Р.В. Леньков. – М.: Государственный университет управления, 2010. – 99 с.

2.91. Леонов, А.В. Инновационно-технологические пути обеспечения национальной безопасности России : монография [Текст] / А.В. Леонов, А.Ю. Пронин. – Москва : ИНФРА-М, 2021. – 268 с.

2.92. Леонов, А.В. Экономическая динамика создания высокотехнологичной продукции: теория, методология и практика : монография [Текст] / А.В. Леонов, А.Ю. Пронин. – Москва : ИНФРА-М, 2021. – 292 с.

2.93. Лисичкин, В.А. Глобальная Империя Зла: Новая геополит. расстановка сил [Текст] / В.А. Лисичкин, Л.А. Шелепин. – М.: Крым. мост-9Д: Форум, 2001. – 445 с.

2.94. Локк, Дж. Сочинения [Текст] / Дж. Локк; пер. с англ. А.Н. Савина. – М.: Мысль, 1988. – Т. 3. – 668 с.

2.95. Лузан, П.П. Планирование социального развития производственного коллектива [Текст] / П.П. Лузан. – М.: Мысль, 1972. – 206 с.

2.96. Лукин, Л.Н. Прогнозирование и индикативное планирование финансово-хозяйственной деятельности предприятия [Текст]: монография / Л.Н. Лукин. – Барнаул: ИП Колмогоров И.А., 2014. – 131 с.

2.97. Луман, Н. Социальные системы. Очерк общей теории [Текст] / Н. Луман; пер. с нем. И.Д. Газиев; под общ. ред. Н.А. Головина. – СПб.: Наука, 2007. – 641 с.

2.98. Лущикова, А.П. Планирование на предприятии [Текст] / А.П. Лущикова. – Прокопьевск: Филиал ГУ КузГТ, 2008. – 102 с.

2.99. Лындина, М.И. Методы прогнозирования для ракетно-космической промышленности [Электронный ресурс] / М.И. Лындина, А.И. Орлов // Научный журнал КубГАУ. – Краснодар: КубГАУ, 2014. – №103. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/metody-prognozirovaniya-dlya-raketno-kosmicheskoy-promyshlennosti> (дата обращения: 20.05.2017).

2.100. Лычкина, Н.Н. Инновационные парадигмы имитационного моделирования и их применение в управленческом консалтинге, логистике и стратегическом менеджменте [Текст] // Н.Н. Лычкина / Логистика и управление цепями поставок, НИУ «Высшая школа экономики», №5(58). – 2013. – С. 28-41.

2.101. Магомедов, К.О. Социология и психология управления [Текст] / К.О. Магомедов; Российская акад. гос. службы при Президенте Российской Федерации. – М.: Изд-во РАГС, 2009. – 195 с.

2.102.Малышев, М.А. Законодательное обеспечение механизма повышения эффективности социального партнерства [Текст] / М.А. Малышев // Социология. – 2019. – № 4. – С. 51–59.

2.103.Малышев, М.А. Коллективный договор как инструмент защиты интересов наемных работников [Текст] / М.А. Малышев // Социология. – 2019. – № 1. – С. 136–146.

2.104.Малышев, М.А. Роль российских профсоюзов в переговорной кампании в защите интересов работников [Текст] / М.А. Малышев // Социология. – 2019. – № 2. – С. 221–231.

2.105.Маркс, К. К критике политической экономии [Текст]: собр. соч./ К. Маркс, Ф. Энгельс; пер. с немец., под общ. ред. А.И. Малыша. – 2-е изд., перераб. и доп, – Т. 13. – М.: Государственное из-во политической литературы, 1959. – 771 с.

2.106.Маркс, К. Капитал [Текст] / К. Маркс; пер. с немец., под общ. ред. Г.М. Преображенского. – Спб.: ИГ Лениздат, 2018. – 512 с.

2.107.Маслоу, А.Г. Маслоу о менеджменте: Самоактуализация. Просвещенный менеджмент. Организационная теория [Текст] / А. Маслоу. – СПб.: Питер (ГИПК Лениздат), 2003. – 413 с.

2.108. Мертон, Р.К. Социальная теория и социальная структура [Текст] / Р.К. Мертон; пер. с англ. Е.Н. Егоровой. – М.: АСТ: Хранитель, 2006. – 873 с.

2.109. Мескон, М.Х. Основы менеджмента [Текст]: [перевод с английского] / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. - 3-е изд. – СПб.: Диалектика, 2019. – 665 с.

2.110. Методологические проблемы социологического исследования мобильности трудовых ресурсов [Текст]: сб. статей / под общ. ред. Т.И. Заславской, Р.В. Рывкина. – Новосибирск: Наука. Сиб. отд-ние, 1974. – 318 с.

2.111. Минцберг, Г. Стратегический процесс. Концепции. Проблемы. Решения [Текст] / Г. Минцберг, Дж. Б. Куинн, С. Гошал; пер. с англ. – СПб.: Питер, 2001. – 688 с.

2.112. Миркин, Б.Г. Введение в анализ данных [Текст] / Б.Г. Миркин. – М.: Издательство Юрайт, 2018. – 174 с.

2.113. Монтескье, Ш.Л. О существе законов [Текст] / Ш. Л. де Монтескье; пер. с франц. Дмитрий Языков; Филантропического и любителей наук, словесности и художеств. – М.: В типографии И. Иоаннесова, 1814. – 348 с.

2.114. Морено, Я.Л. Социометрия: Экспериментальный метод и наука об обществе [Текст] / Я.Л. Морено // Пер. с англ. А. Боковинова, под ред. Р.А. Золотовицкого. – М.: Академ. Проект, 2004 (Киров: ФГУИПП Вятка). – 315 с.

2.115. Музыко, Е.И. Прогнозирование национальной экономики [Текст] / Е.И. Музыко. – Новосибирск: Новосибирский гос. технический ун-т, 2013. – 134 с.

2.116. Наука. Технологии. Инновации: 2019: краткий статистический сборник / Н.В. Городникова, Л.М. Гохберг, К.А. Дитковский и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2019. – 84 с.

2.117. Неймер, Ю.Л. Социально-психологический климат коллектива предприятия [Текст] / Ю.Л. Неймер // Социологические исследования. – 1990. – № 11. – С. 81–88.

2.118. Николаев, А.А. Социология управления [Текст] / А.А. Николаев. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 317 с.

2.119. Об индексе потребительских цен в декабре 2018 года [Электронный ресурс] / Срочные информации и справки по актуальным вопросам // Федеральная служба государственной статистики – Режим доступа http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d04/1.html (дата обращения: 29.05.19).

2.120. Оксинойд, К.Э. Управление социальным развитием организации [Текст] / К.Э. Оксинойд. – М.: Флинта, 2012. – 160 с.

2.121. Опрос ВЦИОМ. «Космическая эра: новые горизонты» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=115222> (дата обращения: 21.06.2017).

2.122. Опрос ВЦИОМ. «Россия. Космос. XXI век» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.roscosmos.ru/24910/> (дата обращения: 15.09.2018).

2.123. Опрос ВЦИОМ. «Русская мечта о космосе» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.roscosmos.ru/26408/> (дата обращения: 25.07.2019).

2.124. Организация, управление и администрирование в социальной работе [Текст] / авт. колл.: С.А. Анисимова и др. ; под общ. ред. Е.И. Холостовой, Е.И. Комарова, О.Г. Прохоровой. – М.: Юрайт, 2012. – 425 с.

2.125. Оуэн, Р. Избранные сочинения в двух томах [Текст] / Р. Оуэн; пер. с англ. С.А. Фейгина. – Москва-Ленинград: Издательство Академии наук СССР, 1950. – 768 с.

2.126. Павленков, М.Н. Планирование и прогнозирование экономических систем [Текст] / М.Н. Павленков. – Н. Новгород: НИУ РАНХиГС, 2016. – 203 с.

2.127. Паниотто, В.И. Количественные методы в социологических исследованиях [Текст] / В.И. Паниотто, В.С. Максименко. – Киев: Наукова думка, 1982. – 272 с.

2.128. Парсонс, Т. О структуре социального действия [Текст] / Т. Парсонс; пер. с англ., под общ. ред. В.Ф. Чесноковой, С.А. Белановского. – М.: Акад. Проект, 2002. – 877 с.

2.129. Пашков, А.С. Планирование социального развития трудовых коллективов [Текст] / А.С. Пашков // Советское государство и право. – 1974. – № 5. – С. 37–45.

2.130. Петти, В. Экономические и статистические работы [Текст]: в 2 т. / В. Петти; пер. с англ., под общ. ред. М. Смит. – М.: Соцэкгиз, 1940. – Т. 1. – 324 с.

2.131. Пирогов, С.В. Социальное прогнозирование и проектирование [Текст] / С.В. Пирогов. – М.: Проспект, 2017. – 376 с.

2.132. Пирсон, К. Таблицы неполной Г-функции [Текст] / К. Пирсон; пер. с англ. А.В. Прохорова. – М.: ВЦ АН СССР, 1974. – 358 с.

2.133. Планирование социального развития отрасли промышленности [Текст]: Метод. рекомендации / под общ. ред. Д.А. Керимов, Ж.Т. Тощенко, М.Н. Межевич и др.; [Редкол: чл.-кор. АН СССР, акад., проф. Д.А. Керимов (отв. ред.) и др.]. – М.: Профиздат, 1979. – 223 с.

2.134. Планирование и прогнозирование в экономике [Текст] / Н.В. Седова, Н.Ю. Сорокина, Л.Б. Сульповар, Л.Н. Чайникова; под общ. ред. Л.Н. Чайниковой. – М.: ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г. В. Плеханова», 2016. – 176 с.

2.135. Плотинский, Ю.М. Модели социальных процессов [Текст] / Ю.М. Плотинский. – 2. изд., перераб. и доп. – М.: Логос, 2001. – 293 с.

2.136. Полушкина, Т.М. Социология управления [Текст] / Т.М. Полушкина, Е.Г. Коваленко, О.Ю. Якимова; под редакцией Т.М. Полушкиной. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 264 с.

2.137. Пригожин, А.И. Социология организаций [Текст] / А.И. Пригожин; отв. ред. Д.М. Гвишиани. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: URSS Ленанд, 2015. – 255 с.

2.138. Проблемы совершенствования территориального планирования [Текст]: сб. науч. тр. / Куйбышев. план. ин-т; редкол. Г.Р. Хасаев (отв. ред.) и др. – Куйбышев: Куйбышев. гос. ун-т, 1986. – 145 с.

2.139. Прогнозирование и планирование в условиях рынка [Текст] / Т.Г. Морозова и др.; под общ. ред. Т.Г. Морозовой, А.В. Пикулькина. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 317 с.

2.140. Промышленная политики России: политэкономические и региональные аспекты : монография [Текст] / В. С. Осипов, В. О. Евсеев, Н.

А. Невская [и др.] ; под ред. В. С. Осипова. – Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2020. – 222 с.

2.141. Пугачев, В.П. Модель эффективного использования методов мотивации персонала [Электронный ресурс] / В.П. Пугачев // Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество), 2017. – №2. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/model-effektivnogo-ispolzovaniya-metodov-motivatsii-personala> (дата обращения: 04.10.2019).

2.142. Развитие человеческих ресурсов в цифровую эпоху: стратегические вызовы, проблемы и возможности : монография [Текст] / О.В. Забелина, И.Б. Омельченко, А.В. Майорова, Е.А. Сафонова ; под ред. О.В. Забелиной. – Москва : ИНФРА-М, 2021. – 253 с.

2.143. Ракетно-космическая промышленность России: институциональное и экономическое развитие : монография [Текст] / под ред. М.А. Эскиндарова. – Москва : ИНФРА-М, 2021. – 309 с.

2.144. Репин, В.В. Процессный подход к управлению. Моделирование бизнес-процессов / В.В. Репин, В.Г. Елиферов. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2013. – 544 с.

2.145. Рисмен, Д. Социальные проблемы и дезорганизация в сфере труда [Текст] / Д. Рисмен; пер. с англ. Л.Е. Набегаева. – М. : Политиздат 1961. – 240 с.

2.146. Российская космонавтика: сквозь тернии к звездам. Аналитический обзор ВЦИОМ. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/rossijskaya-kosmonavtika-skvoz-ternii-k-zvezdam->.

2.147. Российская социологическая энциклопедия [Текст] / под общ. ред. Г.В. Осипов. – М.: Норма-Инфра-М, 1998. – 672 с.

2.148. Рыбаковский, Л.Л. Методологические вопросы прогнозирования населения [Текст] / Л.Л. Рыбаковский – М.: Наука, 1978. – 234 с.

2.149. Рябцева, И.Ф. Производительность труда и техническая политика предприятия : монография [Текст] / И.Ф. Рябцева, Э.Н. Кузьбожев. – Москва : ИНФРА-М, 2021. – 199 с.

2.150. Савчук, В.П. Стратегия + Финансы: базовые знания для руководителей [Текст] / В.П. Савчук. – 2-е изд. – М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2012. – 302 с.

2.151. Сак, А.В. Прогнозирование и планирование экономики [Текст] / А.В. Сак. – Мн.: БГУИР, 2007. – 51 с.

2.152. Сафронова, В.М. Прогнозирование и моделирование в социальной работе [Текст] / В.М. Сафронова. – М.: Издательский центр «Академия», 2002. – 192 с.

2.153. Сафронова, В.М. Прогнозирование, проектирование и моделирование в социальной работе [Текст] / В.М. Сафронова. – 4-е изд. – М.: Академия, 2011. – 234 с.

2.154. Светульников, И.С. Методы социально-экономического прогнозирования. Теория и методология [Текст] / И.С. Светульников, С.Г. Светульников. – М.: Юрайт, 2015. – Т. 1. – 351 с.

2.155. Светульников, И.С. Методы социально-экономического прогнозирования. Модели и методы [Текст] / И.С. Светульников, С.Г. Светульников. – М.: Юрайт, 2015. – Т. 2. – 447 с.

2.156. Светульников, С.Г. Методы социально-экономического прогнозирования [Текст] / С.Г. Светульников, И.С. Светульников. – СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского гос. ун-та экономики и финансов, 2009 – 103 с.

2.157. Сен-Симон, А. Избранные сочинения [Текст]: в 2 т. / А. Сен-Симон; пер. с француз., общ. ред. Л.С. Цетлина. – Москва – Ленинград: Издательство Академии наук СССР, 1948. – Т. 1. – 468 с.; Т. 2. – 486 с.

2.158. Сидоркова, И. Ракетный удар по рынку: Как успех Илона Маска повлияет на «Роскосмос» [Электронный ресурс] / И. Сидоркова // Сообщения и материалы информационного агентства «РБК». – 2017 – №057(2554).

Режим доступа: <https://www.rbc.ru/newspaper/2017/04/03/58e0f01a9a7947534460c4f1>
(дата обращения: 02.11.17).

2.159. Смелзер, Н. Социология [Текст] / Н. Смелзер; пер. с англ. и науч. ред. изд. на рус. яз. проф. В.А. Ядов. – М.: Феникс, 1998. – 685 с.

2.160. Современная теоретическая социология: Энтони Гидденс [Текст]: реф. сб. / ред.-сост. Н.Л. Полякова. – М.: ИНИОН, 1995. – 155 с.

2.161. Сорокин, П.А. Социальная и культурная динамика / П.А. Сорокин; пер. с англ., вступ. и коммент. В.В. Сапова. – М.: Академический проект, 2017. – 964 с.

2.162. Социология [Текст] / [Клементьев Д. С., Осипов Е. М., Судас Л.Г. и др.; под редакцией Д. С. Клементьева]; Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова. – Москва: Аргамак-Медиа, 2018. – 367 с.

2.163. Социология: основы общей теории [Текст] / Г.В. Осипов, Л.Н. Москвичев, А.В. Кабыща и др.; под общ. ред. Г.В. Осипов, Л.Н. Москвичев. – М.: Норма: Инфра-М, 2002. – 888 с.

2.164. Социальные процессы: опыт социологических исследований [Текст]: сборник статей / под общ. ред. Г.Т. Журавлева; Акад. обществ. наук при ЦК КПСС, Лаб. методики и техники социол. исслед. – М.: АОН, 1990. – 103 с.

2.165. Социально-экономические проблемы труда на промышленном предприятии [Текст] / Е.Г. Антосенков, Т.Н. Вершинина, В.В. Казарезов и др.; под общ. ред. Е.Г. Антосенков, Л.А. Шишкина. – Новосибирск: Наука. Сиб. отд-ние, 1979. – 303 с.

2.166. Стратегическое развитие государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» на период до 2025 года и перспективу до 2030 года [Электронный ресурс] // Доклад Д.О. Рогозина на заседание экспертного совета Председателя коллегии военно-промышленной комиссии РФ от 31.03.2017 г. – М.: 2017 г. – Режим доступа: <https://www.roscosmos.ru/23380/> (дата обращения: 29.05.19).

2.167. Степочкина, Е.А. Планирование и прогнозирование в условиях рынка [Текст] / Е.А. Стёпочкина. – М.: Директ-Медиа, 2014. – 235 с.

2.168. Стрелковский, И.К. Проблема эффективного использования средств социальных фондов предприятия [Текст] / И.К. Стрелковский, И.П. Фирсова // Проблемы социального планирования на предприятии; под общ. ред. В.Р. Полозова. – Л.: Издательство Ленинградского университета, 1976. – С. 73–82.

2.169. Стрельцова, Г.Я. Блез Паскаль [Текст] / Г.Я. Стрельцова. – М.: Мысль, 1979. – 237 с.

2.170. Структурная модернизация российской экономики: условия, направления, механизмы / под ред. Е. Б. Ленчук, Н. Ю. Ахапкина, В. И. Филатова ; Институт экономики РАН. – Санкт-Петербург : Алетейя, 2022. – 276 с.

2.171. Субочев, Ю.А. Прогнозирование и планирование в условиях рынка [Текст] / Ю.А. Субочев, И.В. Панова ; Институт технологии и бизнеса. – Находка: Ин-т технологии и бизнеса, 2009. – 192 с.

2.172. Счётная палата: реальные доходы россиян в 2019 году снизились на 2,3% [Электронный ресурс] // Служба новостей Интернет-газеты «Знак». – М.: 2019. – Режим доступа: https://www.znak.com/2019-05-20/schetnaya_palata_realnye_dohody_rossiyan_v_2019_godu_snizilis_na_2_3 (дата обращения: 21.06.19).

2.173. Тавокин, Е.П. Исследование социально-экономических и политических процессов [Текст] / Е.П. Тавокин. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 189 с.

2.174. Тавокин, Е.П. Основы методики социологического исследования [Текст] / Е.П. Тавокин. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 239 с.

2.175. Тавокин, Е.П. Управление. Социальное управление. Социология управления [Текст] / Е.П. Тавокин. – М.: Восток-Запад, 2009. – 251 с.

2.176. Тавокин, Е.П. Социология управления / Е.П. Тавокин. – М.: Инфра-М, 2018. – 336 с.

2.177. Тарасов, Л.В. Основы социально-экономического прогнозирования с применением Excel 2007 [Текст] / Л.В. Тарасов. – Йошкар-Ола: ПГТУ, 2012. – 194 с.

2.178. Тейл, Г. Прикладное экономическое [Текст] / Г. Тейл; пер. с англ. А.Н. Никольской и др.; под общ. ред. Э.Б. Ершова. – М.: Прогресс, 1970. – 509 с.

2.179. Тейлор, Ф.У. Принципы научного менеджмента [Текст] / Ф.У. Тейлор; пер. с англ. А.И. Зак. – М.: Контроллинг, 1991. – 104 с.

2.180. Типовая методика разработки пятилетнего плана промышленного предприятия на 1971-1975 гг. [Текст]. – М.: Госплан СССР, 1970 [вып. дан. 1971]. – 173 с.

2.181. Томас, Р. Количественные методы анализа хозяйственной деятельности [Текст] / Р. Томас; пер. с англ. Т.И. Морельский. – М.: Дело и Сервис, 1999. – 428 с.

2.182. Тогузаев, Т.Х. Научные аспекты понятия «стратегия развития предприятия» [Текст] // Т.Х. Тогузаев / Ученые записки Санкт-Петербургской академии управления и экономики. – 2009. – №2(24). – С. 19-27.

2.183. Тоффлер, Э. Шок будущего [Текст] / Э. Тоффлер; пер. с англ. Е. Руднева, Л. Бурмистрова и др.; под общ. ред. П.С. Гуревича – М.: ООО «Издательство АСТ», 2002. – 557 с.

2.184. Тощенко, Ж.Т. Социальное планирование [Текст] / Ж.Т. Тощенко. – Красноярск: Красноярское книжное издательство, 1971. – 312 с.

2.185. Тощенко, Ж.Т. Социология управления [Текст] / Ж.Т. Тощенко. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2011. – 298 с.

2.186. Уотшем, Т.Дж. Количественные методы в финансах [Текст] / Т.Дж. Уотшем, К. Паррамоу; пер. с англ., под общ. ред. М.Р. Ефимовой. – Москва: Финансы: ЮНИТИ, 1999. – 527 с.

2.187. Учебный социологический словарь [Текст] / под общей редакцией С.А. Кравченко. Издание 3-е, дополненное, переработанное. – М.: «Экзамен», 1999. – 352 с.

2.188. Файоль, А. Общее и промышленное управление [Текст] / А. Файоль; пер. с француз. Б.В. Бабина-Кореня, с предисл. А.К. Гастева. – М.: Центральный институт труда, 1923. – 122 с.

2.189. Фахрутдинова, А.З. Прогнозирование и планирование [Текст] / А.З. Фахрутдинова. – Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2014. – 201 с.

2.190. Федоренко, Н.П. Комплексное региональное планирование и прогнозирование [Текст] / Н.П. Федоренко, С.О. Календжян, П.А. Минакир и др.; под общ. ред. Н.П. Федоренко, С.О. Календжян. – М.: Наука, 1989. – 156 с.

2.191. Фирсов, М.В. Теория социальной работы [Текст] / М.В. Фирсов, Е.Г. Студенова. – М.: ВЛАДОС: Моск. гос. соц. ун-т, 2000. – 430 с.

2.192. Фомичев, А.Н. Исследование систем управления [Текст] / Фомичев А.Н – М.: Дашков и К, 2019. – 348 с.

2.193. Форд, Г. Моя жизнь [Текст]: настольная книга предпринимателя / Г. Форд ; пер. с англ. Е.А. Качелин – М.: АСТ, 2014. – 346 с.

2.194. Фролов, С.Ф. Социология: сотрудничество и конфликты [Текст] / С.Ф. Фролов. – М.: Юристъ, 1997. – 238 с.

2.195. Хайек, Ф.А. Судьбы либерализма в XX веке [Текст] / Ф.А. фон Хайек; пер. с англ. Б. Пинскер. – М.: ИРИСЭН: Мысль, 2009. – 335 с.

2.196. Хачатурова, Т.С. Интенсификация и эффективность в условиях развитого социализма [Текст] / Т.С. Хачатурова. – М.: Наука, 1978. – 352 с.

2.197. Хеллевик, О. Социологический метод [Текст] / О. Хеллевик; пер. с норв. В.Б. Цирлиной. – М.: Весь Мир, 2002. – 190 с.

2.198. Херцберг, Ф. Мотивация к работе [Текст] / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б.Б. Снидерман; пер. с англ. Д.А. Куликов; под общ. ред. Е.А. Борисовой. – М.: Вершина, 2006. – 238 с.

2.199. Холостова, Е.И. Зарубежный опыт социальной работы [Текст] / Е.И. Холостова, А.Н. Дашкина, И.В. Малофеев. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2012. – 368 с.

2.200. Холостова, Е.И. Социальная работа и социальная сплоченность общества [Электронный ресурс] / Холостова Е.И. – Электрон. текстовые данные. – М.: Дашков и К, 2019. – 128 с.

2.201. Циолковский, К.Э. Будущее Земли и человечества [Текст] / К.Э. Циолковский. Калуга: Издание автора, 1928. – 28 с.

2.202. Цыба, В.Т. Математико-статистические основы социологических исследований [Текст] / В.Т. Цыба. – М.: Финансы и статистика, 1981. – 255 с.

2.203. Цыбатов, В.А. Модели и системы анализа и прогнозирования экономического роста в регионе: автореферат ... доктора экономических наук: 08.00.13 / В.А. Цыбатов. – Самара, 2006. – 42 с.

2.204. Черняховская, Ю.С. Космический проект и научно-технический романтизм в политическом сознании современных россиян [Электронный ресурс] / Ю.С. Черняховская // Государственное управление. Электронный вестник, 2019. – №74. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kosmicheskiy-proekt-i-nauchno-tehnicheskiy-romantizm-v-politicheskom-soznanii-sovremennyh-rossiyan> (дата обращения: 04.10.2019).

2.205. Шапиро, С.А. Социология управления [Текст] / С.А. Шапиро, М.С. Соколова. – М.: КНОРУС, 2017. – 334 с.

2.206. Шарипова, Т.Ф. Макроэкономическое планирование и прогнозирование национальной экономики [Текст] / Т.Ф. Шарипова. – Оренбург : ОГУ, 2012. – 312 с.

2.207. Шкаратан, О.И. Социология неравенства [Текст] : теория и реальность / О.И. Шкаратан; Высш. шк. экономики - нац. исслед. ун-т. – М. : Изд. дом Высш. шк. экономики, 2012. – 525 с.

2.208. Шляпентох, В.Э. Как сегодня изучают завтра: современные методы социального прогнозирования [Текст] / В.Э. Шляпентох. – М. : Советская Россия, 1975. – 263 с.

2.209. Шманев, С.В. Планирование и прогнозирование [Текст] / С.В. Шманев. – Орел: ОрелГУЭТ, 2017. – 235 с.

2.210. Штомпка, П. Социология [Текст]: анализ современного общества / П. Штомпка; пер. с польск. С.М. Червонной. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Логос, 2010. – 655 с.

2.211. Щербина, В.В. Социальные технологии: история появления термина, трансформация содержания, современное состояние [Текст] / В.В. Щербина // Социологические исследования. – 2014. – № 7. – С. 113-124.

2.212. Юрлов, Ф.Ф. Социально-экономическое прогнозирование при наличии неуправляемых факторов [Текст] / Ф.Ф. Юрлов, Н.Ф. Поляков, А.Ф. Плеханова. – Н. Новгород: НГТУ, 2003. – 131 с.

2.213. Ядов, В.А. Социология в России [Текст] / В.А. Ядова. – 2-е изд., перераб. и дополн. – М.: Издательство Института социологии РАН, 1998. – 696 с.

2.214. Ядов, В.А. Стратегия социологического исследования: описание, объяснение, понимание социальной реальности [Текст] / В.А. Ядов. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ОМЕГА-Л, 2009. – 567 с.

2.215. Ямпольский, С.М. Прогнозирование научно-технического прогресса: методологические аспекты [Текст] / С.М. Ямпольский, В.А. Лисичкин. – М.: Экономика, 1974. – 206 с.

Статьи и монографии на иностранных языках

3.1 Allmendinger, P. Towards a post-positivist typology of planning theory. Planning Theory. – 2002. – 1(1). – P. 77-99.

3.2 Ansoff, H.I. Strategic Management [Text] / H.I. Ansoff. – N.Y.: Pulgrave Macmillan, 1979. – 251 p.

3.3 Black, Joel E. Social Planning in a Physical World [Text] / Ruth L. Steiner. Joel E. Black. – Journal of Urban History, 2020. – V. 47, issue: 1. – P. 195-201.

- 3.4 Burch, A.H. Basic Social Policy and Planning: Strategies and Practice Methods [Text] / A.H. Burch. – London: Routledge, 2012. – 358 p.
- 3.5 Campbell, Al. WHAT IS SOCIAL ECONOMIC PLANNING? [Text] / ЭБП, 2021. №4 (70). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/what-is-social-economic-planning> (дата обращения: 19.06.2022).
- 3.6 Chandler, A.D. Strategy and Structure: A Chapter in the History of Industrial Enterprises [Text] / A.D. Chandler. – Washington D.C.: Bread Book, 1962. – 465 p.
- 3.7 Drucker, P.F. Technology, Management and Society [Text] / P.F. Druker. – NY: Harper & Row, 1970. – 209 p.
- 3.8 Fourier, Ch. Œuvres complètes de Ch. Fourier [Text] / Ch. Fourier; collection dirigé par Marc Pénin. – FL.: HardPress Publishing, 2018. – 568 p.
- 3.9 Healey P. Institutional analysis, communicative planning, and shaping places / Journal of Planning Education and Research. – 1999. – 19(2). – P.111-121.
- 3.10 Koontz, D.H. Principles of Management: An Analysis of Managerial Functions [Text] / D.H. Koontz, C. O'Donnell. – US: McGraw-Hill, 1972. – 748 p.
- 3.11 Lazarsfeld, P. An episode in the history of social research [Text] / P. Lazarsfeld. – NY: Perspectives in American history, 1968. – 272 p.
- 3.12 Merton, R.K. Social Theory and Social Structure [Text] / R.K. Merton. – NY: Free Press, 1968. – 477 p.
- 3.13 Parsons, T. The social system [Text] / T. Parsons; ed. S.B. Turner. – London: Routledge, 1991. – 404 p.
- 3.14 Polak, F.L. The Image of the Future [Text] / F.L. Polak. – Amsterdam: Elsevier Scientific Publishing Company, 1973. – 321 p.
- 3.15 Popper, K.R. Conjectures and Refutations: The Growth of Scientific Knowledge [Text] / K.R. Popper. – London: Routledge, 1992. – 448 p.
- 3.16 Rosen, E.A. Roosevelt, the Great Depression, and the Economics of Recovery [Text] / E.A. Rosen. – Virginia: University of Virginia Press, 2007. – 288 p.

3.17 Rothman , J. Three models of community organization practice, their mixing and phasing. In Strategies of community organization // Edited by Fred M. Cox, John L. Erlich, J. Rothman, and John E. Tropman / Itasca, IL: F.E. Peacock. – 1979. – P.25-45.

3.18 Rubtcova, M. Social practices of interaction in the system of public administration and planning in soviet russia: history of origin and causes of crisis [Text] // Sententia. European Journal of Humanities and Social Sciences, 2019. №1. – P. 1–15 (в соавт.).

3.19 Schoemaker, Paul J.H. Scenario Planning: A Tool for Strategic Thinking [Electronic resource] / Sloan Management Review; 1995; ABI/INFORM Global – P. 25. Режим доступа:
<https://web.archive.org/web/20111215231331/http://www.favaneves.org/arquivos/scenarioplanning.pdf>.

3.20 Sindleryova, I.B. Community Planning Perspective and Its Role within the Social Policy of the Municipalities [Text] / I.B. Sindleryova, M. Garaj, L. Dancisinova / Social Sciences, 2019. – 8(6). – 183 p.

3.21 Tomas, W.I. Social behavior and personality [Text] / W.I. Tomas; ed. by E.H. Volkart. – N.Y. : Social Science Research Council, 1951. – 360 p.

Приложение

Приложение 1.

Программа социологического исследования
«Состояние и перспективы планирования в системе социального управления предприятий РКП»

ПРОГРАММА СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Тема: «Состояние и перспективы планирования в системе социального управления предприятий РКП»

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Обоснование проблемы исследования

Предприятия РКП не только задают основные тенденции развития инноваций, но и являются главной движущей силой в развитии самой страны, тем самым обеспечивая её целостность и национальную независимость. Социальное планирование как неотъемлемая часть стратегического планирования имеет особенно актуально для 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. Так, Президент В.В. Путин на заседании Совета безопасности в апреле 2019 г. обозначил необходимость корректировки планов освоения космоса к 2030 году для повышения эффективности работы отрасли. В особенности, отмечалась необходимость совершенствования организации научно-исследовательских работ, моделей управления кадровым потенциалом и государственной политики в соответствии с мировыми тенденциями.

Таким образом, можно говорить о том, что **проблема исследования** заключается в наличии противоречия между необходимостью обеспечивать высокое качество социального управления и планирования социальных

процессов, в частности, на предприятиях РКП и недостаточной информацией о качественных и количественных параметрах, характеризующих состояние социального планирования в системе социального управления предприятий РКП.

Объектно-предметная область исследования

Объектом социологического исследования являются сотрудники предприятий РКП.

Предмет социологического исследования – мнение сотрудников предприятий РКП о состоянии и перспективах социального планирования на предприятиях РКП.

Цель настоящего социологического исследования – определение состояния и проблем социального планирования на предприятиях РКП Российской Федерации.

Задачи исследования

1. Изучить состояние кадрового потенциала предприятий РКП.
2. Проанализировать состояние системы материального стимулирования на предприятиях РКП.
3. Охарактеризовать состояние условий труда на предприятиях РКП.
4. Изучить состояние социальной политики и содержания коллективных договоров предприятий РКП.
5. Изучить состояние корпоративной культуры предприятий РКП.

Системный анализ объекта исследования

Под концептуальной моделью социологического исследования планирования в системе социального управления на предприятиях РКП понимается система взаимосвязанных социологических подходов и теорий, критериев и показателей социального планирования в системе управления на предприятиях РКП (Рисунок А).

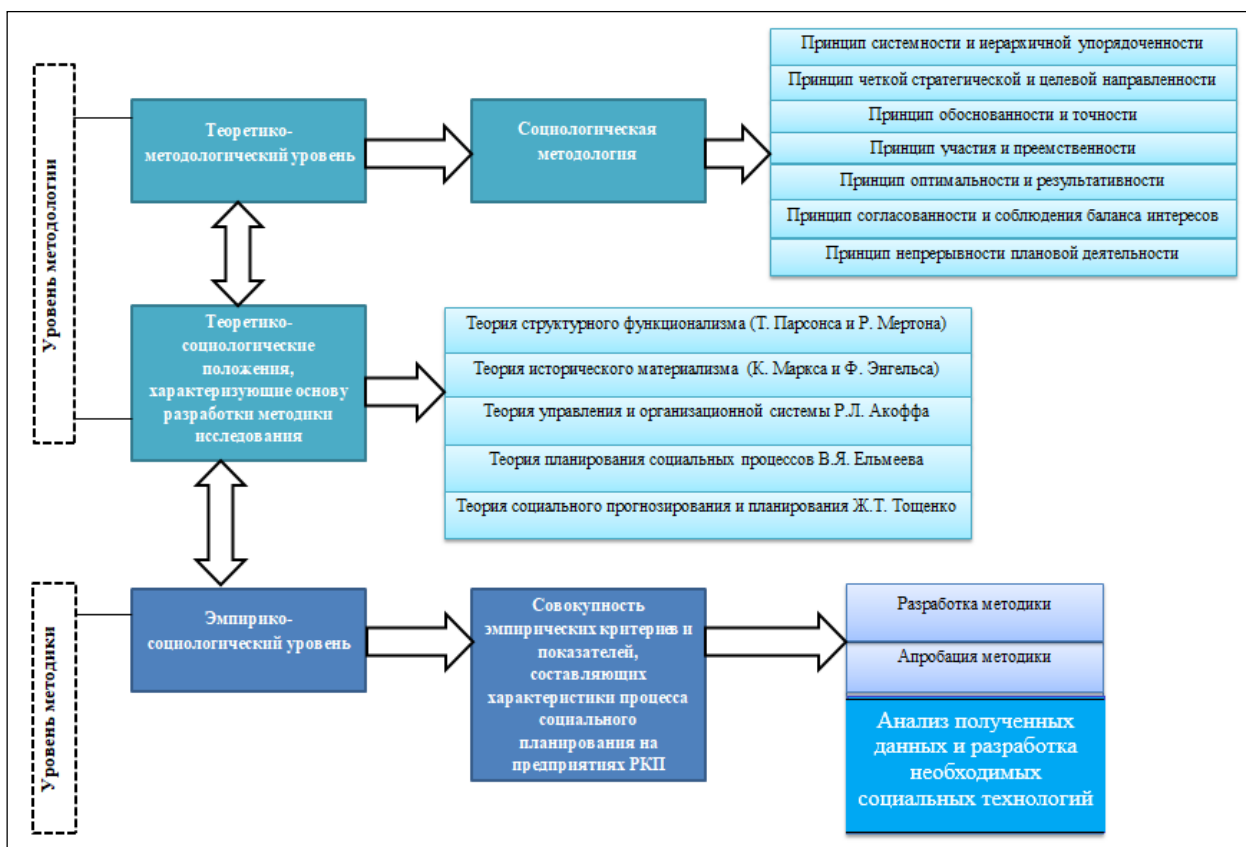


Рисунок А. Концептуальная модель социологического исследования планирования в системе социального управления на предприятиях РКП

Концептуальная модель социологического исследования социального планирования на предприятиях предполагает наличие нескольких уровней: методологического и методического.

Представленная концептуальная модель социологического исследования позволяет описать специфику методологии и методики проведения социологического сопровождения процесса социального управления на предприятиях РКП.

В рамках теоретическо-методологического уровня в первой главе рассмотрены принципы планирования социальных процессов, в частности, принципы процесса социального планирования в системе социального управления предприятий РКП: *принцип системности и иерархичной упорядоченности, принцип чёткой стратегической и целевой направленности, принцип обоснованности и точности, принцип участия и преемственности, принцип оптимальности и результативности, принцип*

согласованности и соблюдения баланса интересов, принцип непрерывности плановой деятельности, а также основные теории, обосновывающие разработку специальной методики диссертационного исследования.

На эмпирико-социологическом уровне раскрыта методика социологического анализа качественных и количественных параметров, характеризующих состояние социального планирования в системе социального управления предприятий РКП.

В рамках вторичного анализа данного исследования была проанализирована нормативно-правовая база, а именно следующие официальные документы: Указ Президента РФ от 09.05.2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы», Федеральный закон от 28 июня 2014 г. № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации», Указ Президента Российской Федерации от 31 декабря 2015 года № 683 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации», Основы государственной политики в области использования результатов космической деятельности в интересах модернизации экономики Российской Федерации и развития ее регионов на период до 2030 года и др.

Объектом исследования массового опроса в форме анкетирования являются представители ракетно-космической промышленности: от рабочих в цехах до начальников подразделений предприятий (Приложение 2). Опрос проводился в закрытой форме, индивидуально с каждым респондентом на его рабочем месте.

Теоретическая интерпретация основных понятий

Система управления совокупность объекта управления, субъекта управления, а также прямых и обратных связей между ними¹²⁶.

Социальное управление – сознательное, целенаправленное воздействие на социальную систему в целом или ее отдельные элементы на

¹²⁶ См.: Социология организаций и управления: Словарь основных понятий / Сост. А.И.Фоменков. Смоленск: СГПУ, 2005. – 168 с.

основе использования присущих системе объективных закономерностей и тенденций¹²⁷.

Социальная политика организации – политика в области социального развития и социального обеспечения; система проводимых субъектом хозяйствования (обычно государством) мероприятий, направленных на улучшение качества и уровня жизни определённых социальных групп, а также сфера изучения вопросов, касающихся такой политики, включая исторические, экономические, политические, социоправовые и социологические аспекты, а также экспертизу причинно-следственных связей в области социальных вопросов¹²⁸.

План – официальный документ, в котором отражаются прогнозы развития организации в будущем; промежуточные и конечные задачи и цели, стоящие перед ней и ее отдельными подразделениями; механизмы координации деятельности и распределения ресурсов; стратегии на случай чрезвычайных обстоятельств¹²⁹.

Планирование стратегическое – планирование, формирующееся посредством поиска путей преодоления ограничений и недостатков, присущих долгосрочному экстраполятивному планированию, наиболее четко проявившихся в результате снижения темпов роста и увеличения неопределенности основных параметров экономического развития¹³⁰.

Планирование социальное – научно обоснованное определение целей, показателей, заданий (сроков, темпов, пропорций) развития соц. процессов и основных средств их претворения в жизнь¹³¹.

¹²⁷ См.: Терминологический словарь карьеры. М. МГТУ им. Н.Э. Баумана 2014.

¹²⁸ См.: Гулина, М.А. Словарь-справочник по социальной работе / Переводчик Николай Марчук. – Питер, 2008. – 400 с.

¹²⁹ См.: Социология организаций и управления: Словарь основных понятий / Сост. А.И.Фоменков. Смоленск: СГПУ, 2005. – 168 с.

¹³⁰ См.: Терминологический словарь библиотекаря по социально-экономической тематике / С.-Петербург: Российская национальная библиотека, 2011. Режим доступа: <http://nlr.ru/cat/edict/EcoDict/index1.htm> (дата обращения: 10.02.2020).

¹³¹ См.: Российская социологическая энциклопедия. Под общ. ред: Осипов Г.В.; Ред.-сост.: Кабыща А.В.; РАН. Ин-т соц.-полит. Исследований. – М.: НОРМА-ИНФРА·М, 1999. – 672 с.

Прогноз – научно обоснованное суждение о возможных состояниях объекта в будущем и (или) об альтернативных путях и сроках их достижения¹³².

Прогнозирование социальное – в широком смысле – разработка прогнозов в общественных науках. Наконец, в узком смысле прогнозирование социальное сводится только к прогнозам в социологических исследованиях¹³³.

Эмпирическая интерпретация и операциональное определение основных понятий.

Операциональное определение основных понятий для анкетного опроса «Состояние и перспективы планирования в системе социального управления предприятий РКП».

Показатели	Индикаторы	Шкала измерений	№ вопросов в анкетах
Блок 1. Кадровая потенциал предприятия			
Состояние кадрового потенциала	Опыт работы до начала работы на предприятии РКП	номинальная	1
	Работа по специальности, по которой получали профессию	номинальная	2
	Оценка своей профессии в плане необходимости и полезности для предприятия	номинальная	3
	Прохождение повышения квалификации/курсы за последние 2–3 года	порядковая	4
	Увеличение текучести/ротации кадров в подразделении за последние 2-3 года	порядковая	5
	Причины текучести/ротации кадров в подразделении	номинальная	6

¹³² См.: Светушков, И.С., Светушков С.Г. Методы социально-экономического прогнозирования / Том 1. Теория и методология. – №1. – Москва: Юрайт, 2015. – С. 30. – 351 с.

¹³³ См.: Российская социологическая энциклопедия. Под общ. ред: Осипов Г.В.; Ред.-сост.: Кабыща А.В.; РАН. Ин-т соц.-полит. исследований – М.: НОРМА-ИНФРА.М, 1999 – 672 с.

	Оценка возможности своего карьерного роста на предприятии РКП	номинальная	7
	Актуальные проблемы необходимые решить руководством предприятия РКП в первую очередь	номинальная	8
Блок 2. Система материального стимулирования			
Состояние системы материального стимулирования	Условия оплаты труда 2-3 года назад и в настоящее время: уровень оплаты труда	порядковая	9.1
	Условия оплаты труда 2-3 года назад и в настоящее время: уровень выплаты премий (ежемесячных)	порядковая	9.2
	Условия оплаты труда 2-3 года назад и в настоящее время: уровень единовременных выплат	порядковая	9.3
	Условия оплаты труда 2-3 года назад и в настоящее время: уровень выплат для молодых специалистов	порядковая	9.4
	Условия оплаты труда 2-3 года назад и в настоящее время: уровень дополнительных выплат для льготников	порядковая	9.5
	Перспектива улучшения условий оплаты труда	порядковая	10
	Изменения в поощрительной и премиальной политике за последние 2–3 года	номинальная	11
	Предоставление льгот, дополнительных денежных выплат, преференций (н-р, сокращенный день) людям, получающим дополнительное образование, повышающим свою квалификацию, имеющим научную степень	номинальная	12
	Уровень материального благосостояния с тем, что было 2-3 года назад	порядковая	13
Блок 3. Условия труда на предприятии			
Состояние условий труда	Условия труда 2-3 года назад и в настоящее время: комфортность рабочей обстановки	порядковая	14.1

	Условия труда 2-3 года назад и в настоящее время: снабжение всеми необходимыми предметами для работы	порядковая	14.2
	Условия труда 2-3 года назад и в настоящее время: условия для отдыха и принятия пищи	порядковая	14.3
	Условия труда 2-3 года назад и в настоящее время: медицинская обеспеченность и условия оказания скорой мед. помощи	порядковая	14.4
	Условия труда 2-3 года назад и в настоящее время: страховая и юридическая защищённость вашей личности	порядковая	14.5
	Условия труда 2-3 года назад и в настоящее время: отношения в коллективе вашего подразделения	порядковая	14.6
	Условия труда 2-3 года назад и в настоящее время: отношения между начальником и сотрудниками подразделения	порядковая	14.7
	Перспектива улучшения условий труда	порядковая	15
	Предложения по улучшению условий труда		16
	Блок 4. Внутреннее социальное обеспечение и содержание коллективных договоров		
Состояние внутреннего социального обеспечения и содержания коллективных договоров	Заключение коллективных договоров с сотрудниками	номинальная	17
	Элементы социальной политики, реализующиеся на предприятии: предоставление временного жилья иногородним или компенсация расходов за аренду жилья	порядковая	18.1
	Элементы социальной политики, реализующиеся на предприятии: льготное ипотечное кредитование купленного жилья	порядковая	18.2

	Элементы социальной политики, реализующиеся на предприятии: оздоровление и отдых работников и их членов семьи	порядковая	18.3
	Элементы социальной политики, реализующиеся на предприятии: предоставление путевок в санатории, дома отдыха, детские лагеря для сотрудников и членов их семьи	порядковая	18.4
	Элементы социальной политики, реализующиеся на предприятии: дополнительные денежные выплаты нуждающимся сотрудникам	порядковая	18.5
	Элементы социальной политики, реализующиеся на предприятии: организация культурного и спортивного досуга сотрудников	порядковая	18.6
	Элементы социальной политики, реализующиеся на предприятии: механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором	порядковая	18.7
	Элементы социальной политики, реализующиеся на предприятии:	порядковая	18.8
	Элементы социальной политики, реализующиеся на предприятии: подарки на праздники, билеты на новогодние елки для детей сотрудников	порядковая	18.9
Блок 5. Корпоративная культура			
Состояние корпоративной культуры на предприятии	Предоставление наставника в начале работы на предприятии	номинальная	19
	Необходимость в наставничестве на предприятии	номинальная	20

	Ощущение чувства большой ответственности и гордости за свою работу на предприятии и в целом в РКП	номинальная	21
	Желание, чтобы дети также работали на предприятии	номинальная	22
	Участие в текущем или стратегическом планировании на предприятии за последние 2–3 года	номинальная	23
	Участие в научных и пиар-мероприятиях от лица предприятия	номинальная	24
	Изменения в дисциплинарной и правовой политике на предприятии за последние 2–3 года	номинальная	25
	Изменения в информационной службе, сообщающей о работе и социальной жизни предприятия (корпоративные газеты, объявления и т.д.) за последние 2–3 года	номинальная	26
	Связывает ли работник собственные перспективы развития с перспективами развития предприятия РКП	номинальная	27
	Связывает ли работник ближайшие 5 лет с работой на предприятии	номинальная	28
	Главные причины, почему работник планирует продолжать работать на предприятии РКП	номинальная	29
	Изменения в деятельность руководства предприятия РКП в целом за последние 2–3 года	порядковая	30
Блок 6. Социально-демографический			
Пол		номинальная	31
Возраст		интервальная	32
Уровень образования		порядковая	33
Стаж работы на предприятии		интервальная	34
Сфера деятельности		номинальная	35
Уровень материального положения		порядковая	36

Выдвижение гипотез

Основная гипотеза

Недооценка значимости социального планирования на предприятиях ракетно-космической промышленности при принятии управленческих решений, приводит к нерациональному использованию трудовых и материальных ресурсов, вызывает негативные последствия.

Частные гипотезы

Осознание сотрудниками своей сопричастности к развитию и улучшению деятельности предприятий РКП формирует у них ответственность и гордость за свою работу.

Несовершенная система материального стимулирования затрудняет поддержание и преумножение кадрового потенциала предприятий РКП и сохранение трудовых династий.

МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Определение выборочной совокупности

В качестве генеральной совокупности, то есть совокупности всех объектов, относительно которых предполагается делать выводы при изучении конкретной задачи, рассматриваются сотрудники предприятий, так как они имеют качества, свойства, интересующие нас в данном исследовании. Объем выборки или выборочная совокупность, а именно множество случаев (испытуемых, объектов, событий, образцов), с помощью определенной процедуры выбранных из генеральной совокупности для участия в исследовании, зависит от уровня доверительного интервала допустимой ошибки, которая задается целесообразной точностью итоговых обобщений.

Выборочная совокупность – стратифицированная (по основным структурным подразделениям), пропорциональная (численности каждого подразделения), случайная (механический отбор). Критериальные

характеристики при апостериорной коррекции – пол и возраст. Генеральная совокупность работников предприятий РКП составила 189,5 тыс. чел в 2018 году¹³⁴. В качестве допустимой ошибки примем число 0,05. В пределах погрешности 5% и уровне достоверности 95%, выборки в 512 человек достаточно для её репрезентативности.

Обязательным условием обеспечения репрезентативности выборки является то, что в ней должны быть представлены сотрудники предприятий РКП разного пола и возраста. Тем самым, для расчета количества опрашиваемых респондентов необходимо распределить указанные группы репрезентации по категориям сотрудников предприятий РКП (Таблица А).

Таблица А.
Репрезентация групп сотрудников
предприятия по полу и возрасту

		Пол		Всего
		мужской	женский	
Возраст	нет ответа	10	0	10
	младше 25 лет	30	60	90
	25-30 лет	78	88	166
	31-40 лет	38	60	98
	41-55 лет	10	40	50
	56-70 лет	30	58	88
	старше 70 лет	10	0	10
Всего		206	306	512

В силу специфики места проведения анкетирования (закрытость и секретность предприятий РКП) опрос проводился автором исследования в очной форме среди небольших групп сотрудников разных подразделений, в помещении отдела комплектования персонала, расположенный на первом этаже управления по работе с персоналом, и в присутствии сотрудников данного отдела.

Методы сбора информации

¹³⁴ Годовой отчёт государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» за 2018 год [Электронный ресурс] // Утверждён наблюдательным советом Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» (29 июля 2019 г., протокол № 29-НС). – Режим доступа: <https://www.roscosmos.ru/media/img/2019/august/godovoi.otcet.goskorporazii.roscosmos.2018.g..pdf>. (дата обращения: 29.05.19).

В рамках авторского социологического исследования «Состояние и перспективы планирования в системе социального управления предприятий РКП» методом сбора первичной информации являлся анкетный опрос, в основе которого респондентами представляются ответы на ряд заданных вопросов, отражающие и раскрывающие заявленную тему исследования.

Логическая схема обработки информации

Доказательство (опровержение) основной и частных гипотез осуществлялось путем анализа данных, полученных в результате обработки первичной социологической информации с помощью программы IBM Statistic SPSS 23.

ПРОЦЕДУРНЫЙ РАЗДЕЛ

Принципиальный (стратегический) план исследования

Мероприятия	Срок выполнения
<i>I. Подготовительный этап</i>	
Сбор данных и предварительная диагностика состояния проблемы	сентябрь 2017 г.
Теоретико-методологическая разработка и определение проблемы социологического исследования, постановка цели и задач, операционализация понятий	октябрь–ноябрь 2017 г.
Разработка анкеты (опросных листов) социологического исследования	декабрь 2017 г.
<i>II. Эмпирический этап</i>	
Проведение пилотажного опроса, апробация инструментария (3 интервью)	январь 2018 г.
Проведение анкетного опроса социологического исследования	февраль–март 2018 г.
<i>III. Резюмирующий этап</i>	
Предварительная обработка анкетных материалов: кодирование и проверка на наличие ошибок	июнь 2018 г.
Содержательная интерпретация полученных эмпирических данных, обобщение, разработка выводов	июль 2018 г.
Оценка качества проведенного исследования путем соотнесения полученных результатов с научными положениями объектно-предметной области исследования	июль–август 2018 г.
На основе полученных результатов подготовка материалов статей для их последующего опубликования в научных журналах (в том числе, включенных в перечень рецензируемых ВАК)	2017 - 2018 гг.

АНКЕТА

Уважаемые сотрудники предприятия РКП!

Данная анкета является анонимной, вся информация о Вас будет использована в обобщенном виде. При ответе на вопрос, отметьте выбранный Вами вариант любым символом. В том случае, если ваше мнение не совпало с предложенными вариантами ответов, пожалуйста, укажите свой вариант ответа в графе «Другой ответ».

Блок 1. Кадровый потенциал предприятия

1. Был ли у Вас опыт работы до начала работы на предприятии РКП?

1. Да, был, по специальности, по которой я работаю на предприятии
2. Да, был, не по специальности, по которой я работаю сейчас на предприятии
3. Нет, опыта работы не было
4. Другой ответ (*напишите*)_____

2. Работаете ли Вы по специальности, по которой обучались?

1. Да, работаю по специальности
2. Работаю по специальности, близкой к той, на которую обучался (-лась)
3. Нет, работаю по другой специальности
4. Другой ответ (*напишите*)_____

3. Как Вы оцениваете свою профессию в плане необходимости и полезности для предприятия?

1. Профессия, несомненно, полезна и необходима, она – основа предприятия РКП
2. Профессия относительно полезна и необходима (можно несколько сократить кол-во человек)
3. Профессия необходима на предприятии меньше, чем другие (можно сократить достаточное кол-во человек)
4. Профессия практически бесполезна / не влияет на работу предприятия РКП
5. Затрудняюсь ответить
6. Другой ответ (*напишите*)_____

4. Проходили ли Вы повышение квалификации/курсы за последние 2–3 года?

1. Да, проходил (ла), оплачиваемые предприятием
2. Да, проходил (ла), не оплачиваемые предприятием
3. Нет, не проходил (ла), но планирую/ хотел (ла) бы пройти
4. Нет, не проходил, не планирую
5. Другой ответ (*напишите*)_____

5. Увеличилась ли текучесть/ротация кадров в Вашем подразделении за последние 2–3 года?

1. Нет, коллектив стабильный (все работают на своих местах более 3 лет)
2. Увеличилась, но немного текучка кадров (1–2 сотрудника в течение 3 лет: ушли, поменяли подразделение, повышены)
3. Да, заметно увеличилась текучесть кадров (3 и более сотрудника)

6. С чем связана текучка/ротация кадров в Вашем подразделении?

1. Продвижение по карьерной лестнице

2. Увольнение из-за невыполнения профессиональных компетенций
3. Увольнение по собственному желанию
4. Перешли в другое подразделение (на схожую должность)
5. Другой ответ (напишите) _____

7. Как Вы оцениваете возможность своего карьерного роста на предприятии РКП?

1. С высокой вероятностью (1–2 года) должны дать повышение
2. Возможно, в ближайшие 2-5 лет дадут повышение
3. Мое повышение не планируется, но моих коллег, скорее всего, повысят
4. Карьерный рост на предприятии почти отсутствует
5. Другой ответ (напишите) _____

8. По Вашему мнению, какие актуальные проблемы должно решить руководство предприятия РКП в первую очередь? (выберете не более 3 ответов)

1. Низкий уровень оплаты труда и ежемесячных премий
2. Низкий уровень условий труда на рабочем месте
3. Плохая медицинская и страховая обеспеченность
4. Большой объем бумажной волокиты (бюрократизм)
5. Плохой уровень межличностных отношений, как в коллективе, так и с руководством
6. Невозможность параллельного обучения и прохождения курсов повышения квалификации
7. Отсутствие хороших условий приема пищи и отдыха
8. Высокая аварийность и изношенность оборудования на некоторых участках работы
9. Высокий уровень приема на работу некомпетентных сотрудников
10. Низкий уровень профессионализма некоторых сотрудников
11. Необходимость предоставления существенных льгот для сотрудников-инвалидов, многодетных семей и проч.
12. Другой ответ (напишите) _____

Блок 2. Система материального стимулирования

9. Сравните условия оплаты труда:

2–3 года назад					
Вопросы	Полностью устраивает	Скорее устраивает	Скорее не устраивает	Не устраивает	Затрудняюсь ответить
1. Уровень оплаты труда	1	2	3	4	5
2. Уровень выплаты премий (ежемесячных)	1	2	3	4	5
3. Уровень единовременных выплат (за особые заслуги на предприятии)	1	2	3	4	5
4. Уровень выплат для молодых специалистов	1	2	3	4	5
5. Уровень дополнительных выплат для	1	2	3	4	5

льготников (инвалидов, многодетных семей и т.д.)					
В настоящее время					
Вопросы	Полностью устраивает	Скорее устраивает	Скорее не устраивает	Не устраивает	Затрудняюсь ответить
1. Уровень оплаты труда	1	2	3	4	5
2. Уровень выплаты премий (ежемесячных)	1	2	3	4	5
3. Уровень единовременных выплат (за особые заслуги на предприятии)	1	2	3	4	5
4. Уровень выплат для молодых специалистов	1	2	3	4	5
5. Уровень дополнительных выплат для льготников (инвалидов, многодетных семей и т.д.)	1	2	3	4	5

10. Как Вы оцениваете перспективу улучшения условий оплаты труда?

1. Позитивно, многое уж делается для улучшения
 2. Скорее позитивно, но есть и то, что руководство предприятия оставляет без внимания (напишите)
-
3. Скорее негативно
 4. Негативно, не вижу никаких улучшений
 5. Затрудняюсь ответить
 6. Другой ответ (напишите) _____

11. Как изменилась поощрительная и премиальная политика (награды, единовременные выплаты за успешную работу и т.д.) за последние 2–3 года?

1. Премиальная политика изменилась к лучшему, хорошо продумана и работает эффективно
 2. В целом изменилась к лучшему, но есть то, что ещё требуется сделать (напишите, что именно)
-
3. Очень мало что изменилось и многое требует изменений (напишите, что именно)
-
4. Не изменилось ничего
 5. Ничего не знаю о данной политике, ничего не получал (-а)

12. Предоставляются ли льготы, дополнительные денежные выплаты, преференции (н-р, сокращенный день) людям, получающие дополнительное образование, повышающие свою квалификацию, имеющие научную степень?

1. Да, я сам получал (-ла)
2. Да, я знаю, что получают мои коллеги, т.к. сам (-а) доп. не обучался (-сь)
3. Да, получают, но не все, а по выбору руководства
4. Нет, не получают
5. Не знаю / нет такой информации
6. Другой ответ (*напишите*) _____

13. Сравните, пожалуйста, уровень Вашего материального благосостояния с тем, что было примерно 2-3 года назад. Материально Вы стали жить:

- | | | |
|----------------------|---------------------|-------------------------|
| 1. Значительно лучше | 3. Несколько хуже | 5. Как и раньше |
| 2. Несколько лучше | 4. Значительно хуже | 6. Затрудняюсь ответить |

Блок 3. Условия труда

14. Сравните условия труда:

2–3 года назад					
Вопросы	Полностью устраивает	Скорее устраивает	Скорее не устраивает	Не устраивает	Затрудняюсь ответить
1. Комфортность рабочей обстановки	1	2	3	4	5
2. Снабжение всеми необходимыми предметами для работы (канцелярия, мебель, инструмент и т.д.)	1	2	3	4	5
3. Условия для отдыха и принятия пищи	1	2	3	4	5
4. Медицинская обеспеченность и условия оказания скорой мед. помощи	1	2	3	4	5
5. Страховая и юридическая защищённость вашей личности	1	2	3	4	5
6. Отношения в коллективе вашего подразделения	1	2	3	4	5
7. Отношения между начальником и сотрудниками подразделения	1	2	3	4	5
В настоящее время					
Вопросы	Полностью устраивает	Скорее устраивает	Скорее не устраивает	Не устраивает	Затрудняюсь ответить
1. Комфортность рабочей обстановки	1	2	3	4	5
2. Снабжение всеми необходимыми предметами для работы	1	2	3	4	5

(канцелярия, мебель, инструмент и т.д.)					
3. Условия для отдыха и принятия пищи	1	2	3	4	5
4. Медицинская обеспеченность и условия оказания скорой мед. помощи	1	2	3	4	5
5. Страховая и юридическая защищённость вашей личности	1	2	3	4	5
6. Отношения в коллективе вашего подразделения	1	2	3	4	5
7. Отношения между начальником и сотрудниками подразделения	1	2	3	4	5

15. Как Вы оцениваете перспективу улучшения условий труда?

1. Позитивно, многое уж делается для улучшения
2. Скорее позитивно, но есть и то, что руководство предприятия оставляет без внимания (напишите)

3. Скорее негативно

4. Негативно, не вижу никаких улучшений

5. Затрудняюсь ответить

6. Другой ответ (напишите) _____

16. Ваши предложения по улучшению условий труда (напишите)

Блок 4. Внутреннее социальное обеспечение и содержание коллективных договоров

17. Ваше предприятие заключает ли коллективный договор с сотрудниками?

1. Да, заключает
2. Нет, не заключает
3. Затрудняюсь ответить

18. Какие элементы социальной политики реализует Ваше предприятие?

(выберите 1 ответ в каждой строке)

	Реализуется	Не реализуется	Затрудняюсь ответить
1. Предоставление временного жилья иногородним или компенсация расходов за аренду жилья	1	2	3
2. Льготное ипотечное кредитование купленного жилья	9,5%	2	3
3. Оздоровление и отдых работников и их членов семьи	1	2	3

4. Предоставление путевок в санатории, дома отдыха, детские лагеря для сотрудников и членов их семьи	74,6%		
5. Дополнительные денежные выплаты нуждающимся сотрудникам	52,4%		
6. Организация культурного и спортивного досуга сотрудников	52,4%		
7. Механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором	45,1	41,1	
8. Подарки на праздники, билеты на новогодние елки для детей сотрудников	1	2	3

Блок 5. Корпоративная культура

19. Был ли Вам предоставлен наставник на первое время работы на предприятии?

1. Да, был предоставлен
2. Да, наставник есть и сейчас
3. Нет, предоставлен не был

20. Вы считаете необходимым реализацию наставничества на предприятии?

1. Да, считаю необходимым
2. Скорее да, чем нет
3. Скорее нет, чем да
4. Нет, не считаю необходимым
5. Затрудняюсь ответить

21. Есть ли у Вас чувство большой ответственности и гордости и за свою работу на предприятии и в целом в РКП?

1. Да, я понимаю свою ответственность за работу и горжусь тем, что работаю в РКП
2. Да, я понимаю всю ответственность, но гордости не испытываю
3. Нет, не чувствую какой-либо большой ответственности и гордости за работу. Никаких различий между работой в других фирмах и на своем предприятии не вижу.
4. Затрудняюсь ответить
5. Другой ответ (*напишите*) _____

22. Хотели бы Вы, чтобы Ваши дети также работали на Вашем предприятии?

1. Да, так как это престижная работа
2. Да, при условии достойной зарплаты
3. Да, уже работают
4. Нет

23. Принимали ли Вы за последние 2–3 года активное участие в текущем или стратегическом планировании на предприятии?

1. Да, принимал (-а) активное участие, т.к. **работаю** в подразделении по планированию деятельности на предприятии РКП
2. Да, принимал (-а) активное участие, но **не работаю** в подразделении по планированию деятельности на предприятии РКП (*напишите, как именно Вы принимали участие*)

3. Нет, не принимал (-а) участие в мероприятиях по планированию
4. Затрудняюсь ответить
5. Другой ответ (*напишите*) _____

24. Принимаете ли Вы участие в научных и пиар-мероприятиях от лица предприятия (на конференциях, выступлениях, выставках)?

1. Да, принимаю активное участие
2. Да, принимаю посильное участие, когда позволяют обстоятельства
3. Да, принимаю, но хожу только на то, что мне интересно
4. Нет, не принимаю, нет времени или желания
5. Другой ответ (*напишите*) _____

25. Произошли ли изменения в дисциплинарной и правовой политике на предприятии за последние 2–3 года?

1. Правовая политика изменилась к лучшему, хорошо продумана и работает эффективно.
2. В целом изменилась к лучшему, но есть то, что еще требуется сделать (*напишите, что именно*) _____
3. Очень мало что изменилось и многое требует изменений (*напишите, что именно*) _____
4. Не изменилось ничего
5. Ничего не знаю о данной политике, не получал(-а) штрафов и вычетов

26. Как изменилась информационная служба, сообщающая о работе и социальной жизни предприятия (корпоративные газеты, объявления и т.д.) за последние 2–3 года?

1. Изменилась к лучшему, информации стало больше и интересней.
2. В целом изменилась к лучшему, но есть то, что еще требуется сделать (*напишите, что именно*) _____
3. Очень мало что изменилось и многое требует изменений (*напишите, что именно*) _____
4. Не изменилось ничего
5. Ничего не знаю о данной службе, не читаю корпоративных газет и проч.

27. Связываете ли вы собственные перспективы развития с перспективами развития предприятия РКП?

1. Да, уверен (-на), что с при успешном развитии предприятия, улучшится мой уровень жизни и условия труда
2. Есть надежда, что успешное развитие предприятия в чем-то улучшит мой уровень жизни и условия труда
3. Не думаю, что развитие предприятия как-то повлияет на мою оплату труда или условия работы
4. Затрудняюсь ответить
5. Другой ответ (*напишите*) _____

28. Связывает ли Вы ближайшие 5 лет с работой на предприятии?

1. Да, планирую работать на предприятии, возможна смена подразделения или повышение
2. Да, планирую работать на предприятии, без каких-либо изменений в должности
3. Нет, планирую устроиться в другое место (*объясните причину*) _____
4. Нет, планирую уйти на пенсию/в декрет/стать частным предпринимателем и т.д.

5. Другой ответ (напишите)_____

ВНИМАНИЕ! Если Вы выбрали в вопросе № 29 вариант ответа 3, 4, то переходите к вопросу № 31

29. Укажите главные причины, почему Вы планируете продолжать работать на предприятии РКП? (выберете не более 3-х причин)

1. Стабильная организация, уверенность в завтрашнем дне
2. Хорошая заработная плата, премии и условия оплаты труда в целом
3. Хорошие условия труда на рабочем месте
4. Хорошие льготы для разных категорий сотрудников и медицинское страхование
5. Близкое расположение от дома
6. Хороший коллектив
7. Хорошие перспективы карьерного и профессионального роста
8. Мои родители работают на предприятии РКП
9. Интересна работа, которой я занимаюсь на предприятии РКП
10. Могу реализовать свой профессиональный потенциал
11. Другой ответ (напишите)_____

30. Как изменилась деятельность руководства предприятия РКП в целом за последние 2–3 года?

1. Изменилась к лучшему
2. Изменений не произошло
3. Изменилась к худшему
4. Затрудняюсь ответить

Ответьте, пожалуйста, на несколько личных вопросов:

31. Ваш пол?

1. Мужской
2. Женский

32. Ваш возраст

1. Младше 25 лет
2. 25-30 лет
3. 31-40 лет
4. 41-55 лет
5. 56-70 лет
6. Старше 70 лет

33. Ваш уровень образования?

1. Полное среднее (школа)
2. Среднее специальное, среднее профессиональное (ПТУ, колледж, техникум)
3. Неполное высшее (не менее 3-х курсов вуза)
4. Высшее
5. Научная степень (кандидат, доктор наук)

34. Сколько лет вы работаете на предприятии РКП?

1. менее 5 лет
2. От 5 до 10 лет
3. от 10 до 15 лет
4. более 15 лет

35. Сфера деятельности на предприятии РКП?

1. Рабочий
2. Специалист

3. Руководящее звено

4. Другой ответ (*напишите*) _____

36. Как бы Вы могли описать свое материальное положение в настоящий момент?

1. Денег не хватает даже на продукты питания

2. На продукты денег хватает, но покупка одежды вызывает затруднение

3. Денег хватает на продукты и на одежду. Но покупка вещей длительного пользования является проблемой

4. Мы можем без труда приобрести вещи длительного пользования, но приобретение действительно дорогих вещей вызывает затруднение

5. Мы можем позволить себе достаточно дорогостоящие вещи (*автомобиль, квартиру*)

6. Другой ответ (*напишите*) _____

БЛАГОДАРИМ ЗА УЧАСТИЕ В ОПРОСЕ!

Источник: [составлено автором]



ИНФОРМАЦИОННАЯ ЗАПИСКА

о результатах социологического исследования

«Состояние и перспективы планирования в системе социального управления предприятий РКП»

В опросе приняли участие 512 респондентов

1. Был ли у Вас опыт работы до начала работы на предприятии РКП?

Валидные	%
нет ответа	1,9
есть, работал(а) по специальности, по которой работают на предприятии РКП	26,9
есть, работал(а) не по специальности, по которой работают на предприятии РКП	44,2
не было опыта работы	26,9
Всего	100,0

[составлено автором]

2. Работаете ли вы по специальности, по которой обучались?

Валидные	%
работают по специальности	55,8
работают по специальности, близкой к той, на которую обучались	28,8
работают по другой специальности	15,4
Всего	100,0

[составлено автором]

3. Как Вы оцениваете свою профессию в плане необходимости и полезности для предприятия РКП?

Валидные	%
профессия полезна и необходима	73,1
профессия относительно полезна	9,6
затрудняюсь ответить	17,3
Всего	100,0

[составлено автором]

4. Проходили ли Вы повышение квалификации за последние 2–3 года?

Валидные	%
да, проходили, оплачиваемые курсы	28,8
нет, но планирую пройти	53,8
нет, не проходил и не планирую	17,3
Всего	100,0

[составлено автором]

5. Увеличилась ли текучесть/ротация кадров в Вашем подразделении за последние 2–3 года?

Валидные	%
коллектив стабильный, все работают более 3 лет	25,0
увеличилась немного (1-2 сотрудника)	50,0
заметно увеличилась (3 и более сотрудника)	25,0
Всего	100,0

[составлено автором]

6. С чем связана текучка/ротация кадров в Вашем подразделении?

Валидные	%
Нет ответа	25,0
Продвижение по карьерной лестнице	13,5
Увольнение по собственному желанию	51,9
Перешли в другое подразделение	1,9
Другой ответ	7,7
Всего	100,0

[составлено автором]

7. Как Вы оцениваете возможность своего карьерного роста на предприятии РКП?

Валидные	%
да, уверены, что развитие предприятия улучшит их уровень жизни	13,5
возможно уровень жизни улучшится при развитии предприятия	28,8
нет, развитие предприятия никак не повлияет на уровень жизни	26,9
затрудняюсь ответить	30,7
Всего	100,0

[составлено автором]

8. Какие актуальные проблемы необходимо решить руководству предприятия в первую очередь?

Валидные	%
низкий уровень оплаты труда и премий	68,6
низкий уровень условий труда	7,8
большой объем бумажной волокиты	66,7
плохой уровень межличностных отношений	5,9
отсутствие хороших условий отдыха и приема пищи	7,8
высокая аварийность и изношенность оборудования	5,9
высокий уровень приема на работу некомпетентных сотрудников	11,8
низкий уровень профессионализма сотрудников	33,3
недостаточно льгот для льготной категории сотрудников	3,9
Всего	211,8

[составлено автором]

9.1 Оцените условия оплаты труда на предприятии 2–3 года назад (уровень оплаты труда)

Валидные	%
нет ответа	3,8
полностью устраивает	5,8
скорее устраивает	30,8
скорее не устраивает	42,3
не устраивает	9,6
затрудняюсь ответить	7,7
Всего	100,0

[составлено автором]

9.2 Оцените условия оплаты труда на предприятии 2–3 года назад (уровень выплаты премий)

Валидные	%
нет ответа	5,8
полностью устраивает	7,7
скорее устраивает	26,9
скорее не устраивает	38,5
не устраивает	11,5
затрудняюсь ответить	9,6
Всего	100,0

[составлено автором]

9.3 Оцените условия оплаты труда на предприятии 2–3 года назад (уровень единовременных выплат)

Валидные	Валидный процент
нет ответа	7,7
полностью устраивает	5,8
скорее устраивает	13,5
скорее не устраивает	25,0
не устраивает	15,4
затрудняюсь ответить	32,7
Всего	100,0

[составлено автором]

9.4 Оцените условия оплаты труда на предприятии 2–3 года назад (уровень выплат для молодых специалистов)

Валидные	Валидный процент
нет ответа	9,6
полностью устраивает	7,7
скорее устраивает	26,9
скорее не устраивает	11,5
не устраивает	7,7
затрудняюсь ответить	36,5
Всего	100,0

[составлено автором]

9.5 Оцените условия оплаты труда на предприятии 2–3 года назад (уровень доп. выплат для инвалидов, многодетных)

Валидные	%
нет ответа	9,6
полностью устраивает	3,8
скорее устраивает	9,6
скорее не устраивает	11,5
не устраивает	7,7
затрудняюсь ответить	57,7
Всего	100,0

[составлено автором]

9.6 Оцените условия оплаты труда на предприятии в настоящее время (уровень оплаты труда)

Валидные	%
----------	---

полностью устраивает	7,7
скорее устраивает	36,5
скорее не устраивает	42,3
не устраивает	13,5
Всего	100,0

[составлено автором]

9.7 Оцените условия оплаты труда на предприятии в настоящее время (уровень выплаты премий)

Валидные	%
нет ответа	1,9
полностью устраивает	9,6
скорее устраивает	38,5
скорее не устраивает	80,8
не устраивает	100,0
Всего	

[составлено автором]

9.8 Оцените условия оплаты труда на предприятии в настоящее время (уровень единовременных выплат)

Валидные	%
нет ответа	7,7
полностью устраивает	5,8
скорее устраивает	11,5
скорее не устраивает	25,0
не устраивает	17,3
затрудняюсь ответить	32,7
Всего	100,0

[составлено автором]

9.9 Оцените условия оплаты труда на предприятии в настоящее время (уровень выплат для молодых специалистов)

Валидные	%
полностью устраивает	5,8
скорее устраивает	26,9
скорее не устраивает	25,0
не устраивает	5,8
затрудняюсь ответить	36,6
Всего	100,0

[составлено автором]

9.10 Оцените условия оплаты труда на предприятии в настоящее время (уровень доп. выплат для инвалидов, многодетных)

Валидные	%
полностью устраивает	1,9
скорее устраивает	9,6
скорее не устраивает	13,5
не устраивает	5,8
затрудняюсь ответить	69,2
Всего	100,0

[составлено автором]

10. Как Вы оцениваете перспективу улучшения условий оплаты труда?

Валидные	%
позитивно, многое делается для улучшения	17,3
скорее позитивно	11,5

скорее негативно	19,2
негативно	19,2
затрудняюсь ответить	32,6
Всего	100,0

[составлено автором]

11. Как изменилась поощрительная и премиальная политика за последние 2–3 года?

Валидные	%
политика изменилась к лучшему	9,6
в целом изменилась к лучшему	3,8
очень мало изменилась	3,8
не изменилось ничего	40,4
не знаю о данной политике	42,3
Всего	100,0

[составлено автором]

12. Предоставляются ли на предприятии льготы, преференции людям, получающим дополнительное образование, повышающие свою квалификацию?

Валидные	%
да, получали сами	7,7
да, получали коллеги	11,5
нет, не получают	11,5
нет об этом информации	69,2
Всего	1,9

[составлено автором]

13. Сравните уровень Вашего материального благосостояния с тем, что было примерно 2–3 года назад?

Валидные	%
значительно лучше	7,7
несколько лучше	26,9
несколько хуже	32,7
значительно хуже	7,7
как и раньше	17,3
затрудняюсь ответить	7,7
Всего	100,0

[составлено автором]

14.1 Оцените условия труда на рабочем месте 2–3 года назад (комфортность рабочей обстановки)?

Валидные	%
нет ответа	7,7
полностью устраивает	21,2
скорее устраивает	40,4
скорее не устраивает	17,3
не устраивает	3,8
затрудняюсь ответить	9,6
Всего	100,0

[составлено автором]

14.2 Оцените условия труда на рабочем месте 2–3 года назад (снабжение необходимыми предметами для работы)?

Валидные	%
полностью устраивает	9,6
скорее устраивает	34,6

скорее не устраивает	21,2
не устраивает	15,4
затрудняюсь ответить	19,2
Всего	100,0

[составлено автором]

14.3 Оцените условия труда на рабочем месте 2–3 года назад (условия для отдыха и принятия пищи)?

Валидные	%
полностью устраивает	19,2
скорее устраивает	42,3
скорее не устраивает	11,5
не устраивает	11,5
затрудняюсь ответить	15,4
Всего	100,0

[составлено автором]

14.4 Оцените условия труда на рабочем месте 2–3 года назад (мед. обеспеченность)?

Валидные	%
полностью устраивает	15,4
скорее устраивает	40,4
скорее не устраивает	11,5
не устраивает	1,9
затрудняюсь ответить	30,8
Всего	100,0

[составлено автором]

14.5 Оцените условия труда на рабочем месте 2–3 года назад (страховая и юридическая защищенность)?

Валидные	%
полностью устраивает	15,4
скорее устраивает	23,1
скорее не устраивает	3,8
не устраивает	5,8
затрудняюсь ответить	51,9
Всего	100,0

[составлено автором]

14.6 Оцените условия труда на рабочем месте 2–3 года назад (отношения в коллективе)?

Валидные	%
полностью устраивает	38,5
скорее устраивает	42,3
скорее не устраивает	1,9
затрудняюсь ответить	17,3
Всего	100,0

[составлено автором]

14.7 Оцените условия труда на рабочем месте 2–3 года назад (отношения с начальством)?

Валидные	%
полностью устраивает	23,1
скорее устраивает	53,8
скорее не устраивает	3,8

не устраивает	3,8
затрудняюсь ответить	15,4
Всего	100,0

[составлено автором]

14.8 Оцените условия труда на рабочем месте в настоящее время (комфортность рабочей обстановки)?

Валидные	%
нет ответа	1,9
полностью устраивает	34,6
скорее устраивает	51,9
скорее не устраивает	9,6
не устраивает	1,9
Всего	100,0

[составлено автором]

14.9 Оцените условия труда на рабочем месте в настоящее время (снабжение необходимыми предметами для работы)?

Валидные	%
нет ответа	1,9
полностью устраивает	17,3
скорее устраивает	36,5
скорее не устраивает	21,2
не устраивает	23,1
Всего	100,0

[составлено автором]

14.10 Оцените условия труда на рабочем месте в настоящее время (условия для отдыха и принятия пищи)?

Валидные	%
полностью устраивает	26,9
скорее устраивает	46,2
скорее не устраивает	9,6
не устраивает	13,5
затрудняюсь ответить	3,8
Всего	100,0

[составлено автором]

14.11 Оцените условия труда на рабочем месте в настоящее время (мед. обеспеченность)?

Валидные	%
нет ответа	3,8
полностью устраивает	30,8
скорее устраивает	46,2
скорее не устраивает	5,8
затрудняюсь ответить	13,5
Всего	100,0

[составлено автором]

14.12 Оцените условия труда на рабочем месте в настоящее время (страховая и юридическая защищенность)?

Валидные	%
полностью устраивает	19,2
скорее устраивает	25,0
скорее не устраивает	5,8
не устраивает	3,8

затрудняюсь ответить	46,1
Всего	100,0

[составлено автором]

14.13 Оцените условия труда на рабочем месте в настоящее время (отношения в коллективе)?

Валидные	%
нет ответа	3,8
полностью устраивает	44,2
скорее устраивает	48,1
скорее не устраивает	1,9
не устраивает	1,9
Всего	100,0

[составлено автором]

14.14 Оцените условия труда на рабочем месте в настоящее время (отношения с начальством)?

Валидные	%
нет ответа	3,8
полностью устраивает	36,5
скорее устраивает	50,0
скорее не устраивает	5,8
не устраивает	3,8
Всего	100,0

[составлено автором]

15. Как Вы оцениваете перспективу улучшения условий труда?

Валидные	%
нет ответа	5,7
позитивно, многое делается для улучшения	15,4
скорее позитивно	13,5
скорее негативно	21,2
негативно	21,2
затрудняюсь ответить	23,1
Всего	100,0

[составлено автором]

16. Предложения по улучшению труда

Валидные	%
нет ответа	95,0
выдать в УКС-56 новую мебель и канц. товары	0,4
необходим ремонт во многих подразделениях	0,8
необходимо увеличить финансирование на приобретение канцелярии, мебели и т.д. Оборудовать комнату для приема пищи	0,4
обеспечить всем необходимым для своевременного и необходимого выполнения своей работы. Искоренить бюрократию	1,2
обеспечить сотрудников новой мебелью и канц. товарами	,8
пересмотреть разряды оплаты труда	0,4
пересмотреть разряды оплаты труда, премирование за выполнение работы не соответствующих занимаемой должности, пересмотреть оплату командировок	0,4
своевременно реагировать на предложение коллектива о снабжении подразделения необходимыми тех. средствами. Это не прихоть, а обеспечение нормального рабочего процесса	0,4

сменить все руководство	0,4
Всего	100,0

[составлено автором]

17. Ваше предприятие заключает ли коллективный договор с сотрудниками?

Валидные	%
да, заключает	69,2
нет, не заключает	3,1
затрудняюсь ответить	7,7
Всего	20,0

[составлено автором]

18.1 Какие элементы социальной политики реализует Ваше предприятие (предоставление временного жилья иногородним или компенсация расходов за аренду жилья)?

Валидные	%
реализуется	48,1
не реализуется	3,8
затрудняюсь ответить	5,8
Всего	100,0

[составлено автором]

18.2 Какие элементы социальной политики реализует Ваше предприятие (льготное ипотечное кредитование купленного жилья)?

Валидные	%
реализуется	48,1
не реализуется	3,8
затрудняюсь ответить	5,8
Всего	100,0

[составлено автором]

18.3 Какие элементы социальной политики реализует Ваше предприятие (оздоровление и отдых работников и их членов семьи)?

Валидные	%
реализуется	48,1
не реализуется	3,8
затрудняюсь ответить	5,8
Всего	100,0

[составлено автором]

18.4 Какие элементы социальной политики реализует Ваше предприятие (предоставление путевок в санатории, дома отдыха, детские лагеря для сотрудников и членов их семьи)?

Валидные	%
реализуется	48,1
не реализуется	3,8
затрудняюсь ответить	5,8
Всего	100,0

[составлено автором]

18.5 Какие элементы социальной политики реализует Ваше предприятие (дополнительные денежные выплаты нуждающимся сотрудникам)?

Валидные	%
реализуется	48,1

не реализуется	3,8
затрудняюсь ответить	5,8
Всего	100,0

[составлено автором]

18.6 Какие элементы социальной политики реализует Ваше предприятие (организация культурного и спортивного досуга сотрудников)?

Валидные	%
реализуется	48,1
не реализуется	3,8
затрудняюсь ответить	5,8
Всего	100,0

[составлено автором]

18.7 Какие элементы социальной политики реализует Ваше предприятие (механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором)?

Валидные	%
реализуется	48,1
не реализуется	3,8
затрудняюсь ответить	5,8
Всего	100,0

[составлено автором]

18.8 Какие элементы социальной политики реализует Ваше предприятие (подарки на праздники, билеты на новогодние елки для детей сотрудников)?

Валидные	%
реализуется	48,1
не реализуется	3,8
затрудняюсь ответить	5,8
Всего	100,0

[составлено автором]

19. Был ли Вам предоставлен наставник на первое время работы на предприятии?

Валидные	%
да, был предоставлен	65,2
да, наставник есть и сейчас	12,3
нет, не был предоставлен	22,6
Всего	100,0

[составлено автором]

20. Вы считаете необходимым реализацию наставничества на предприятии?

Валидные	%
да, считаю необходимым	61,3
скорее да, чем нет	29,7
скорее нет, чем да	2,6
нет, не считаю необходимым	1,3
затрудняюсь ответить	5,2
Всего	100,0

[составлено автором]

21. Есть ли у Вас чувство большой ответственности и гордости за свою работу на предприятии, и в целом в РКП?

Валидные	%
да, понимают большую ответственность и гордятся	57,7

да, понимают ответственность, но гордости нет	23,1
нет ни чувства ответственности, ни гордости	9,6
затрудняюсь ответить	9,6
Всего	100,0

[составлено автором]

22. Хотели бы Вы, чтобы Ваши дети также работали на Вашем предприятии?

Валидные	%
Да, так как это престижная работа	10,1
Да, при условии достойной зарплаты	56,5
Да, уже работают	9,4
Нет	23,2
Всего	100,0

23. Принимали ли Вы за последние 2–3 года активное участие в текущем и стратегическом планировании на предприятии РКП?

Валидные	%
да, принимают участие, потому что работают в подразделении по планированию	3,8
да, принимают участия, но не работают в подразделениях по планированию	1,9
нет, не принимают участие	80,8
затрудняюсь ответить	13,5
Всего	100,0

[составлено автором]

24. Принимаете ли Вы участие в научных и пиар-мероприятиях от лица предприятия?

Валидные	%
нет ответа	9,6
да, принимаю активное участие	11,5
да, принимаю посильное участие	17,3
да, принимаю участие, когда захочу	17,3
нет, не принимаю участие	44,2
Всего	100,0

[составлено автором]

25. Произошли ли изменения в дисциплинарной и правовой политике на предприятии за последние 2–3 года?

Валидные	%
политика изменилась к лучшему	21,2
в целом, изменилась к лучшему	3,8
очень мало изменилась	7,7
не изменилось ничего	23,1
не знаю о данной политике	44,2
Всего	100,0

[составлено автором]

26. Произошли ли изменения в информационной службе на предприятии за последние 2–3 года?

Валидные	%
политика изменилась к лучшему	48,1
в целом, изменилась к лучшему	3,8

очень мало изменилась	5,8
не изменилось ничего	25,0
не знаю о данной службе	17,3
Всего	100,0

[составлено автором]

27. Связываете ли Вы ближайшие 5 лет с работой на предприятии РКП?

Валидные	%
планируют работать на предприятии РКП, поменяв подразделение	42,3
планируют работать, не поменяв подразделение	42,3
планируют сменить работу	3,8
планируют уйти на пенсию, в декрет, в частные предприниматели	11,5
Всего	100,0

[составлено автором]

28. Связываете ли Вы собственные перспективы с перспективами развития предприятия?

Валидные	%
да, уверены, что развитие предприятия улучшит их уровень жизни	36,5
возможно уровень жизни улучшится при развитии предприятия	46,2
нет, развитие предприятия никак не повлияет на уровень жизни	7,7
затрудняюсь ответить	9,8
Всего	100,0

[составлено автором]

29. Главные причины, почему Вы планируете продолжать работать на предприятии РКП?

Валидные	%
стабильность организации	80,4
хорошая заработная плата и условия оплаты труда	4,3
хорошие условия труда	19,6
хорошие льготы и мед. страхование	6,5
близкое расположение от дома	67,4
хороший коллектив	41,3
хорошие перспективы карьерного роста	2,2
интересна работа, которой занимаюсь на предприятии	41,3
возможность реализовать свой профессиональный потенциал	10,9
Всего	273,9

[составлено автором]

30. Как изменилась деятельность руководства предприятия за последние 2–3 года?

Валидные	Валидный процент
изменилась к лучшему	21,2
изменилась к худшему	13,5
изменений не произошло	21,2
затрудняюсь ответить	44,3
Всего	100,0

[составлено автором]

31. Пол респондента

Валидные	Валидный процент
мужской	44,4
женский	55,6

Всего	100,0
-------	-------

[составлено автором]

32. Возраст респондента

Валидные	Валидный процент
нет ответа	2,0
до 25 лет	17,3
25-30 лет	32,7
31-40 лет	19,2
41-55 лет	9,6
56-70 лет	17,3
более 70 лет	1,9
Всего	100,0

[составлено автором]

33. Образование респондента

Валидные	Валидный процент
среднее специальное	9,6
неполное высшее	1,9
высшее	88,5
Всего	100,0

[составлено автором]

34. Срок работы на предприятии РКП

Валидные	Валидный процент
до 5 лет	46,2
от 5 до 10 лет	32,7
от 10 до 15 лет	13,5
более 15 лет	7,7
Всего	100,0

[составлено автором]

35. Сфера деятельности на предприятии РКП

Валидные	Валидный процент
нет ответа	1,9
рабочий	1,9
специалист	76,9
руководящее звено	19,2
Всего	100,0

[составлено автором]

36. Материальное благосостояние респондентов

Валидные	Валидный процент
нет ответа	1,9
денег не хватает даже на продукты питания	1,9
хватает на продукты, но покупка одежды вызывает затруднение	19,2
денег хватает на одежду и продукты, но не на вещи длительного пользования	48,1
возможно приобретения вещей длительного пользования, но приобретение дорогих вещей вызывает затруднение	28,8

Всего	100,0
[составлено автором]	

ПРОГРАММА СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Тема: «Современное состояние и проблемы социального прогнозирования и планирования в системе социального управления предприятий РКП» (февраль 2019).

С целью уточнения состояния и основных тенденций развития процессов планирования и прогнозирования на предприятиях РКП в 2019 г. автором диссертации был проведён опрос экспертов, в котором приняли участие 252 эксперта. Экспертами выступили руководители разного уровня предприятий государственной корпорации «Роскосмос»: ФГУП «Центральный научно-исследовательский институт машиностроения», АО «Российские космические системы», АО «ГКНПЦ им. М.В. Хруничева», ФГУП «Организация «Агат» и проч.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Обоснование проблемы исследования

Социальное планирование как неотъемлемая часть стратегического планирования имеет особую актуальность для РКП, переживающей в настоящее время серьёзную модернизацию. Проблема модернизации РКП давно является первостепенной стратегической задачей Российской Федерации. Хотя кадровый состав РКП за период демократии понёс существенные потери, профессиональный, интеллектуальный, квалификационный и научный потенциал отрасли имеет радикально более высокие характеристики по сравнению с потенциалом других социально значимых сфер. Очевидным кажется тот факт, что как тактические, так и стратегические цели должны подкрепляться показателями эффективности, которые бы отражали полноту реализации и выполнение целей предприятия.

Таким образом, можно говорить о том, что **проблема исследования** состоит в наличии противоречия между необходимостью обеспечивать высокое качество социального управления и планирования социальных процессов, в частности, на предприятиях РКП и низкой степенью участия сотрудники и руководителей разного уровня в социальном планировании и принятии управленческих решений, связанных с социальной политикой предприятий РКП.

Объектно-предметная область исследования

Объектом социологического исследования являются руководители разного уровня предприятий Государственной корпорации «Роскосмос».

Предмет социологического исследования – мнение руководителей предприятий Государственной корпорации «Роскосмос» о состоянии и ключевых проблемных социального планирования в системе управления на предприятиях РКП.

Цель настоящего социологического исследования – определение состояния и ключевых проблем процесса социального планирования на предприятиях РКП Российской Федерации.

Задачи исследования

1. Оценить степень участия экспертов в планировании социальных процессов.
2. Проанализировать уровень социального планирования на предприятии экспертов.
3. Определить степень информированности руководителей о существующих отраслевых нормативных социальных показателях.
4. Выявить ключевые показатели эффективности социальных процессов на предприятиях.
5. Выявить потребность повышения квалификации руководителями в области планирования социальных процессов.
6. Проанализировать наличие социологического сопровождения плановой деятельности на предприятиях РКП.

Теоретическая интерпретация основных понятий

Система управления совокупность объекта управления, субъекта управления, а также прямых и обратных связей между ними¹³⁵.

Социальное управление – сознательное, целенаправленное воздействие на социальную систему в целом или ее отдельные элементы на основе использования присущих системе объективных закономерностей и тенденций¹³⁶.

Социальная политика организации – политика в области социального развития и социального обеспечения; система проводимых субъектом хозяйствования (обычно государством) мероприятий, направленных на улучшение качества и уровня жизни определённых социальных групп, а также сфера изучения вопросов, касающихся такой политики, включая исторические, экономические, политические, социоправовые и социологические аспекты, а также экспертизу причинно-следственных связей в области социальных вопросов¹³⁷.

План – официальный документ, в котором отражаются прогнозы развития организации в будущем; промежуточные и конечные задачи и цели, стоящие перед ней и ее отдельными подразделениями; механизмы координации деятельности и распределения ресурсов; стратегии на случай чрезвычайных обстоятельств¹³⁸.

Планирование стратегическое – планирование, формирующееся посредством поиска путей преодоления ограничений и недостатков, присущих долгосрочному экстраполятивному планированию, наиболее четко

¹³⁵ См.: Социология организаций и управления: Словарь основных понятий / Сост. А.И.Фоменков. Смоленск: СГПУ, 2005. – 168 с.

¹³⁶ См.: Терминологический словарь карьеры. М. МГТУ им. Н.Э. Баумана 2014. Илясов Е.П

¹³⁷ См.: Гулина, М.А. Словарь-справочник по социальной работе / Переводчик Николай Марчук. – Питер, 2008. – 400 с.

¹³⁸ См.: Социология организаций и управления: Словарь основных понятий / Сост. А.И.Фоменков. Смоленск: СГПУ, 2005. – 168 с.

проявившихся в результате снижения темпов роста и увеличения неопределенности основных параметров экономического развития¹³⁹.

Планирование социальное – научно обоснованное определение целей, показателей, заданий (сроков, темпов, пропорций) развития соц. процессов и основных средств их претворения в жизнь¹⁴⁰.

Прогноз – научно обоснованное суждение о возможных состояниях объекта в будущем и (или) об альтернативных путях и сроках их достижения¹⁴¹.

Прогнозирование социальное – в широком смысле – разработка прогнозов в общественных науках. Наконец, в узком смысле прогнозирование социальное сводится только к прогнозам в социологических исследованиях¹⁴².

Эмпирическая интерпретация и операциональное определение основных понятий.

Операциональное определение основных понятий для экспертного опроса **«Современное состояние и проблемы социального прогнозирования и планирования в системе социального управления предприятий РКП»**

Показатели	Индикаторы	Шкала измерений	№ вопросов в анкетах
Блок 1. Социально-демографический			
Ф.И.О.			1
Возраст		интервальная	2
Пол		номинальная	3
Должность			4
Стаж работы на предприятии		интервальная	5
Общий стаж работы в должности руководителя		интервальная	6

¹³⁹ См.: Терминологический словарь библиотекаря по социально-экономической тематике / С.-Петербург: Российская национальная библиотека, 2011. Режим доступа: <http://nlr.ru/cat/edict/EcoDict/index1.htm> (дата обращения: 10.02.2020).

¹⁴⁰ См.: Российская социологическая энциклопедия. Под общ. ред: Осипов Г.В.; Ред.-сост.: Кабыща А.В.; РАН. Ин-т соц.-полит. Исследований. – М.: НОРМА-ИНФРА·М, 1999. – 672 с.

¹⁴¹ См.: Светульников, И.С., Светульников С.Г. Методы социально-экономического прогнозирования / Том 1. Теория и методология. – №1. – Москва: Юрайт, 2015. – С. 30. – 351 с.

¹⁴² См.: Российская социологическая энциклопедия. Под общ. ред: Осипов Г.В.; Ред.-сост.: Кабыща А.В.; РАН. Ин-т соц.-полит. исследований – М.: НОРМА-ИНФРА.М, 1999 – 672 с.

Наличие ученой степени		порядковая	7
Членство в профсоюзе		номинальная	8
Блок 2. Социальное планирование в системе управления предприятием			
Состояние социального планирования в системе управления предприятием	Существование на предприятии планового (прогнозно-планового) отдела	номинальная	9
	Способ управления социальным планированием на предприятии	номинальная	10
	Наличие в подразделении ответственного за социальное планирование	номинальная	11
	Оценка своего участия в планировании социальных процессов	порядковая	12
	Оценка уровня социального планирования на предприятии	порядковая	13
	Существование в отрасли (РКП) <u>нормативных социальных</u> показателей	номинальная	14
	Существование на предприятии ключевых показателей эффективности социальных процессов	номинальная	15
Блок 3. Социальное прогнозирование в системе управления предприятием			
Состояние социального прогнозирования в системе управления предприятием	Необходимость повышения знаний и квалификации в области прогнозирования и планирования социальных процессов	номинальная	16
	Осуществление социологическое сопровождение плановой деятельности	номинальная	17
	Виды прогнозов, разрабатываемые на предприятии	номинальная	18
	Срок, на который разрабатываются прогнозы на предприятии	порядковая	19
	Оценка уровня социального прогнозирования на предприятии	порядковая	20

	Необходимость прогнозирования составлением социального предприятия	этапа перед плана развития	номинальная	21
--	--	-------------------------------------	-------------	----

Выдвижение гипотез

Основная гипотеза

Недооценка значимости социального планирования и прогнозирования на предприятиях ракетно-космической промышленности при принятии управленческих решений, приводит к нерациональному использованию трудовых и материальных ресурсов, вызывает негативные последствия.

Частные гипотезы

На предприятиях РКП преобладает централизованная (директивная) система принятия управленческих решений, в которой большая часть сотрудников обладают лишь исполнительной функцией и не принимают участие ни в текущем, ни в стратегическом планировании.

Централизованная система принятия управленческих решений снижает уровень информированности о нормативных социальных показателях по отрасли, и, в целом, блокирует доступ к пониманию основных направлений деятельности предприятия, его перспектив развития.

МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Краткая характеристика методов сбора первичной информации

Для выявления тенденций, получения более глубоких, субъективных сведений в исследовании был применён прекрасно зарекомендовавший себя количественный метод исследования – метод экспертных оценок, обладающий большей, чем массовый опрос, конструктивностью и обоснованностью мнений, поскольку опирается он на конкретные выводы специалистов в определенной сфере деятельности (Приложение 5).

В этом методе социологического исследования возрастает необходимость при рассмотрении проблемной ситуации в специфических наукоёмких отраслях, таких как РКП. Ещё одной из особенностей данного

метода является исключение анонимности. Необходимо отметить, что основным моментом в проведении экспертного опроса является подбор самих экспертов.

Построение генеральной и выборочной совокупности

Одним из критериев выбора эксперта может служить как его стаж работы в руководящей должности на предприятии РКП, так и чёткое представление специфики процессов прогнозирования и планирования на предприятиях РКП.

Отбор экспертов проходил на основе документального метода, предусматривающего подбор респондентов исходя из их социально-демографических характеристик (стаж работы на предприятии не менее 3-х лет, общий стаж работы в должности руководителя не менее 3-х лет). Опрос экспертов был реализован в диссертационном исследовании с помощью анкеты. Выборка экспертного опроса составила 252 руководителя подразделения.

Логическая схема обработки информации

Доказательство (опровержение) основной и частных гипотез осуществляется путем анализа данных, полученных в результате обработки первичной социологической информации с помощью программы IBM Statistic SPSS 23.

ПРОЦЕДУРНЫЙ РАЗДЕЛ

Принципиальный (стратегический) план исследования

ноябрь 2018 г. – февраль 2019 г.

Мероприятия	Срок выполнения
<i>I. Подготовительный этап</i>	
Сбор необходимой информации и предварительная диагностика состояния проблемы	Ноябрь 2018 г
Теоретико-методологическая разработка и определение проблемы социологического исследования, постановка цели и задач, операционализация понятий	Ноябрь-декабрь 2018

Мероприятия	Срок выполнения
Разработка анкет (опросных листов) социологического исследования	Декабрь 2018 г.-
<i>II. Эмпирический этап</i>	
Проведение пилотажного опроса, апробация инструментария	Декабрь 2018 г.
Проведение экспертного опроса	Январь 2019 г.
<i>III. Результирующий этап</i>	
Предварительная обработка анкетных материалов: кодирование и проверка на наличие ошибок	Январь 2018 г.
Содержательная интерпретация полученных эмпирических данных, обобщение, разработка выводов	Февраль 2018 г.
Оценка качества проведенного исследования путем соотнесения полученных результатов с научными положениями объектно-предметной области исследования	Февраль 2018 г.
На основе полученных результатов подготовка материалов статей для их последующего опубликования в научных журналах (в том числе, включенных в перечень рецензируемых ВАК)	2018 - 2019 гг.

ОПРОС ЭКСПЕРТОВ

«Современное состояние и проблемы социального прогнозирования и планирования в системе социального управления предприятий РКП»

Добрый день. Меня зовут Ткалич Мария Алексеевна. Я аспирант кафедры ГСД, «Технологического университета» г. Королёв. Нас интересует, как руководители различных подразделений предприятий РКП определяют состояние и качество реализации процессов планирования и прогнозирования на их предприятии. Данный опрос носит закрытый характер, вся полученная информация будет использована в обобщенном виде.

1. Ф.И. О. _____

2. Ваш возраст

- 1) младше 30 лет;
- 2) 30 - 40 лет;
- 3) 41 - 50 лет;
- 4) 51 - 60 лет;
- 5) старше 60 лет.

3. Пол

- 1) Мужской;
- 2) Женский.

4. Ваша должность _____

5. Стаж работы на предприятии

- 1) 3 - 5 лет;
- 2) 6 - 10 лет;
- 3) 11 - 15 лет;
- 4) свыше 15 лет.

6. Общий стаж работы в должности руководителя

- 1) 3 - 5 лет;
- 2) 6 - 10 лет;
- 3) 11 - 15 лет;
- 4) свыше 15 лет.

7. Имеете ли Вы ученую степень? (выберите один вариант ответа)

- 1) Да, кандидат наук;
- 2) Да, доктор наук;
- 3) Ученой степени не имею.

8. Являетесь ли Вы членом профсоюза?

- 1) Да;
- 2) Нет.

9. Существует ли на Вашем предприятии плановый (прогнозно-плановый) отдел?

- 1) Да (напишите его полное название)_____;
- 2) Нет.

10. Как проводится социальное планирование на Вашем предприятии?

- 1) Централизованно;
- 2) Децентрализованно.

11. Есть ли в Вашем подразделении ответственный за социальное планирование?

- 1) Да;
- 2) Нет.

12. Как Вы оцениваете свое участие в планировании социальных процессов?

- 1) Положительно (горжусь, что занимаюсь социальным планированием в такой отрасли как РКП, считаю это дело важным);
- 2) Скорее положительно, чем отрицательно (считаю это дело важным, но не более);
- 3) Нейтрально (считаю это просто своей работой);
- 4) Скорее отрицательно, чем положительно (мне не нравится дополнительная работа с бумагами);
- 5) Отрицательно;
- 6) Не принимаю участия в планировании.

13. Оцените уровень социального планирования на Вашем предприятии:

- 1) Высокий;
- 2) Средний;
- 3) Низкий.

14. Существуют ли в Вашей отрасли (РКП) нормативные социальные показатели?

- 1) Да, (напишите какие)

- 2) Нет;
- 3) Затрудняюсь ответить.

15. Существуют ли на Вашем предприятии ключевые показатели эффективности социальных процессов?

- 1) Да (напишите какие)

- 2) Нет;
- 3) Затрудняюсь ответить.

16. Необходимо ли Вам повышение знаний и квалификации в области прогнозирования и планирования социальных процессов?

- 1) Да;
- 2) Нет.

17. Осуществляется ли социологическое сопровождение плановой деятельности (т.е. проводятся ли социологические мониторинги: опросы, интервью у сотрудников)?

- 1) Да;
- 2) Нет.

18. Какие прогнозы разрабатываются на Вашем предприятии?

- 1) Экономические;
- 2) Техничко-технологические;
- 3) Социальные;
- 4) Никакие прогнозы не разрабатываются;
- 5) Другой ответ _____

19. На какой срок разрабатываются прогнозы на Вашем предприятии?

- 1) Долгосрочные прогнозы;
- 2) Среднесрочные прогнозы;
- 3) Краткосрочные прогнозы;
- 4) Никакие прогнозы не разрабатываются.

20. Оцените уровень социального прогнозирования на Вашем предприятии

1. Высокий;
2. Средний;
3. Низкий.

21. Необходим ли, по Вашему мнению, этап прогнозирования перед составлением плана социального развития предприятия?

1. Да, необходим;
2. Да, целесообразен при определенных условиях (напишите каких)

3. Нет.

Спасибо за участие в опросе!

Источник: [составлено автором]



Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
Московской области

ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

ИНФОРМАЦИОННАЯ ЗАПИСКА
о результатах социологического исследования
**«Современное состояние и проблемы социального
прогнозирования и планирования в системе социального управления
предприятий РКП»**

В опросе приняли участие 252 эксперта

1. Возраст эксперта

		Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные	младше 30 лет	20	7,9	7,9	7,9
	30-40 лет	72	28,6	28,6	36,5
	41-50 лет	48	19,0	19,0	55,6
	51-60 лет	48	19,0	19,0	74,6
	старше 60 лет	64	25,4	25,4	100,0
	Всего	252	100,0	100,0	

[составлено автором]

2. Пол эксперта

		Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные	мужской	196	77,8	77,8	77,8
	женский	56	22,2	22,2	100,0
	Всего	252	100,0	100,0	

[составлено автором]

3. Должность эксперта

		Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные	ведущий научный сотрудник	4	1,6	1,6	1,6
	ведущий экономист	4	1,6	1,6	3,2
	главный бухгалтер	4	1,6	1,6	4,8
	главный научный сотрудник	12	4,8	4,8	9,5
	главный специалист	12	4,8	4,8	14,3

заместитель главного инженера	4	1,6	1,6	15,9
заместитель директора КБхиммаш им. А.М. Исаева	4	1,6	1,6	17,5
заместитель начальника отдела	36	14,3	14,3	31,7
заместитель начальника производства	4	1,6	1,6	33,3
заместитель начальника управления	8	3,2	3,2	36,5
заместитель начальника центра	4	1,6	1,6	38,1
заместитель начальника цеха	12	4,8	4,8	42,9
и.о. заместителя директора по персоналу и социальному обеспечению	4	1,6	1,6	44,4
и.о. начальника отдела	8	3,2	3,2	47,6
и.о. начальника отделения	4	1,6	1,6	49,2
менеджер проектов	4	1,6	1,6	50,8
начальник бюро	16	6,3	6,3	57,1
начальник группы	8	3,2	3,2	60,3
начальник лаборатории	8	3,2	3,2	63,5
начальник отдела	68	27,0	27,0	90,5
начальник отдела кадров	4	1,6	1,6	92,1
начальник отдела обучения и развития персонала	4	1,6	1,6	93,7
начальник цех 2	4	1,6	1,6	95,2
руководитель среднего звена	4	1,6	1,6	96,8
советник директора	4	1,6	1,6	98,4
старший научный сотрудник	4	1,6	1,6	100,0
Всего	252	100,0	100,0	

[составлено автором]

4. Стаж работы эксперта на предприятии РКП

	Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные 3-5 лет	60	23,8	23,8	23,8
6-10 лет	68	27,0	27,0	50,8
11-15 лет	52	20,6	20,6	71,4
свыше 15 лет	72	28,6	28,6	100,0
Всего	252	100,0	100,0	

[составлено автором]

5. Стаж работы эксперта на руководящей должности

	Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные 3-5 лет	88	34,9	34,9	34,9
6-10 лет	56	22,2	22,2	57,1
11-15 лет	24	9,5	9,5	66,7
свыше 15 лет	84	33,3	33,3	100,0
Всего	252	100,0	100,0	

[составлено автором]

6. Наличие ученой степени у эксперта

	Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные нет ответа	8	3,2	3,2	3,2
кандидат наук	64	25,4	25,4	28,6
доктор наук	4	1,6	1,6	30,2
нет ученой степени	176	69,8	69,8	100,0
Всего	252	100,0	100,0	

[составлено автором]

7. Наличие членства эксперта в профсоюзе

	Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные нет ответа	12	4,8	4,8	4,8
член профсоюза	160	63,5	63,5	68,3
не член профсоюза	80	31,7	31,7	100,0
Всего	252	100,0	100,0	

[составлено автором]

8. Наличие на предприятии планового (прогнозно-планового) отдела

	Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные нет ответа	24	9,5	9,5	9,5
есть плановый отдел	152	60,3	60,3	69,8
нет планового отдела	76	30,2	30,2	100,0
Всего	252	100,0	100,0	

[составлено автором]

9. Полное название планового отдела

	Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные	160	63,5	63,5	63,5
Группа бюджетирования	4	1,6	1,6	65,1
отдел бюджетного планирования и контроля	4	1,6	1,6	66,7
Планово-экономический отдел	72	28,6	28,6	95,2
Планово-экономическое управление	4	1,6	1,6	96,8

Плановый отдел	8	3,2	3,2	100,0
Всего	252	100,0	100,0	

[составлено автором]

10. Вид социального планирования на предприятии

	Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные нет ответа	52	20,6	20,6	20,6
централизованное планирование	160	63,5	63,5	84,1
децентрализованное планирование	40	15,9	15,9	100,0
Всего	252	100,0	100,0	

[составлено автором]

11. Наличие в отделе (управлении, подразделении, цехе) ответственного за социальное планирование

	Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные нет ответа	24	9,5	9,5	9,5
есть ответственный за планирование	76	30,2	30,2	39,7
нет ответственного за планирование	152	60,3	60,3	100,0
Всего	252	100,0	100,0	

[составлено автором]

12. Оценка своего участия в планировании социальных процессов

	Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные нет ответа	4	1,6	1,6	1,6
положительно	8	3,2	3,2	4,8
скорее положительно, чем отрицательно	68	27,0	27,0	31,7
нейтрально	36	14,3	14,3	46,0
не принимаю участие в планировании	136	54,0	54,0	100,0
Всего	252	100,0	100,0	

[составлено автором]

13. Оценка уровня социального планирования на предприятии

	Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные нет ответа	36	14,3	14,3	14,3
высокий уровень	28	11,1	11,1	25,4

средний уровень	120	47,6	47,6	73,0
низкий уровень	68	27,0	27,0	100,0
Всего	252	100,0	100,0	

[составлено автором]

14. Наличие в отрасли нормативные социальные показатели

	Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные нет ответа	12	4,8	4,8	4,8
существуют показатели	8	3,2	3,2	7,9
показателей не существует	4	1,6	1,6	9,5
затрудняюсь ответить	228	90,5	90,5	100,0
Всего	252	100,0	100,0	

[составлено автором]

15. Нормативные социальные показатели в отрасли

	Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные	248	98,4	98,4	98,4
смета социальных обязательств	4	1,6	1,6	100,0
Всего	252	100,0	100,0	

[составлено автором]

16. Наличие в отрасли ключевых показателей эффективности социальных процессов

	Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные нет ответа	20	7,9	7,9	7,9
существуют показатели	16	6,3	6,3	14,3
показателей не существует	16	6,3	6,3	20,6
затрудняюсь ответить	200	79,4	79,4	100,0
Всего	252	100,0	100,0	

[составлено автором]

17. Ключевые показатели эффективности социальных процессов

	Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные	240	95,2	95,2	95,2

выполнение плана социальных обязательств	4	1,6	1,6	96,8
их стоимостное выражение, план-фактный анализ	4	1,6	1,6	98,4
Статистика текучести кадров, средний возраст (тенденция), итр к рабочим	4	1,6	1,6	100,0
Всего	252	100,0	100,0	

[составлено автором]

18. Наличие потребности в повышении квалификации в области прогнозирования и планирования социальных процессов

	Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные нет ответа	12	4,8	4,8	4,8
да	108	42,9	42,9	47,6
нет	132	52,4	52,4	100,0
Всего	252	100,0	100,0	

[составлено автором]

19. Наличие на предприятии социологического сопровождения плановой деятельности

	Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные нет ответа	12	4,8	4,8	4,8
да	100	39,7	39,7	44,4
нет	140	55,6	55,6	100,0
Всего	252	100,0	100,0	

[составлено автором]

20. Вид разрабатываемых прогнозов на предприятии

	Частота	Проценты	Процент наблюдений
Валидные экономический прогноз	164	43,6	73,2
технико-технический прогноз	136	36,2	60,7
социальный прогноз	48	7,4	12,5
прогноз не разрабатывается	28	12,8	21,4
Всего	252	100,0	167,9

[составлено автором]

20.1 Вид разрабатываемых прогнозов на предприятии. Другой ответ

	Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные	248	98,4	98,4	98,4

технико-экономические	4	1,6	1,6	100,0
Всего	252	100,0	100,0	

[составлено автором]

21. На какой срок разрабатываются прогнозы. Долгосрочные прогнозы

	Частота	Проценты	Накопленный процент
Валидные долгосрочные прогнозы	64	19,0	28,6
среднесрочные прогнозы	172	51,2	76,8
краткосрочные прогнозы	76	22,6	33,9
прогнозы не разрабатываются	24	7,1	10,7
Всего	336	100,0	150,0

[составлено автором]

22. Уровень социального прогнозирования на предприятии

	Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные нет ответа	40	15,9	15,9	15,9
высокий уровень	24	9,5	9,5	25,4
средний уровень	120	47,6	47,6	73,0
низкий уровень	68	27,0	27,0	100,0
Всего	252	100,0	100,0	

[составлено автором]

23. Необходимость прогнозирования перед составлением плана социального развития предприятия

	Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные нет ответа	20	7,9	7,9	7,9
этап прогнозирования необходим	220	87,3	87,3	95,2
этап прогнозирования не нужен	12	4,8	4,8	100,0
Всего	252	100,0	100,0	

[составлено автором]

23.1 Необходимость прогнозирования. Условия целесообразности

	Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные	246	97,6	97,6	97,6

при наличии и объёме заказов	2	0,8	0,8	98,4
при поддержке руководства и государства	2	0,8	0,8	99,2
устойчивая экономическая и производственная программа	2	0,8	0,8	100,0
Всего	252	100,0	100,0	

[составлено автором]

ПРОГРАММА СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

**Тема: «Социальные процессы в документах предприятий
«Роскосмоса» (февраль 2019).**

В качестве дополнительного метода исследования автором диссертации был применён контент-анализ. Из методов контент-анализа, выделенных Р. Мертоном, был выбран метод содержательного контент-анализа. Содержательный контент-анализ позволяет выявить характер протекающих процессов и обозначить удельный вес каждой выделенной темы в выбранных источниках.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Обоснование проблемы исследования

В рамках данного исследования важно было определить, уделяется ли социальным процессам достаточное внимание со стороны руководства, осуществляется ли планирование социального развития, существует ли стратегия социального развития. Анализ документов состоял в выявлении факта их упоминания и частоты употребления. Основной массив анализа составил 70 сайтов, принадлежащих предприятиям РКП, и 159 официальных документов, расположенных на данных сайтах.

Таким образом, можно говорить о том, что 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.

Объектно-предметная область исследования

Объект анализа – официальный сайт, информационный портал, общедоступные информационные ресурсы предприятий, входящих в корпорацию «Роскосмос».

Единица анализа – официальные документы, касающиеся социальных процессов на предприятиях, представленные на сайте.

Единица счёта – слова или их сочетания, упоминающиеся в документе.

Цель контент-анализа – изучение состояния и ключевых аспектов социальных процессов в рамках плановой деятельности на основе анализа их представленности в документах, размещенных на информационных ресурсах предприятий «Роскосмос».

Теоретическая интерпретация основных понятий

Система управления совокупность объекта управления, субъекта управления, а также прямых и обратных связей между ними¹⁴³.

Социальное управление – сознательное, целенаправленное воздействие на социальную систему в целом или ее отдельные элементы на основе использования присущих системе объективных закономерностей и тенденций¹⁴⁴.

Социальная политика организации – политика в области социального развития и социального обеспечения; система проводимых субъектом хозяйствования (обычно государством) мероприятий, направленных на улучшение качества и уровня жизни определённых социальных групп, а также сфера изучения вопросов, касающихся такой политики, включая исторические, экономические, политические,

¹⁴³ См.: Социология организаций и управления: Словарь основных понятий / Сост. А.И.Фоменков. Смоленск: СГПУ, 2005. – 168 с.

¹⁴⁴ См.: Терминологический словарь карьеры. М. МГТУ им. Н.Э. Баумана 2014. Илясов Е.П

социоправовые и социологические аспекты, а также экспертизу причинно-следственных связей в области социальных вопросов¹⁴⁵.

План – официальный документ, в котором отражаются прогнозы развития организации в будущем; промежуточные и конечные задачи и цели, стоящие перед ней и ее отдельными подразделениями; механизмы координации деятельности и распределения ресурсов; стратегии на случай чрезвычайных обстоятельств¹⁴⁶.

Планирование стратегическое – планирование, формирующееся посредством поиска путей преодоления ограничений и недостатков, присущих долгосрочному экстраполятивному планированию, наиболее четко проявившихся в результате снижения темпов роста и увеличения неопределенности основных параметров экономического развития¹⁴⁷.

Планирование социальное – научно обоснованное определение целей, показателей, заданий (сроков, темпов, пропорций) развития соц. процессов и основных средств их претворения в жизнь¹⁴⁸.

Прогноз – научно обоснованное суждение о возможных состояниях объекта в будущем и (или) об альтернативных путях и сроках их достижения¹⁴⁹.

Прогнозирование социальное – в широком смысле – разработка прогнозов в общественных науках. Наконец, в узком смысле прогнозирование социальное сводится только к прогнозам в социологических исследованиях¹⁵⁰.

¹⁴⁵ См.: Гулина, М.А. Словарь-справочник по социальной работе / Переводчик Николай Марчук. – Питер, 2008. – 400 с.

¹⁴⁶ См.: Социология организаций и управления: Словарь основных понятий / Сост. А.И.Фоменков. Смоленск: СГПУ, 2005. – 168 с.

¹⁴⁷ См.: Терминологический словарь библиотекаря по социально-экономической тематике / С.-Петербург: Российская национальная библиотека, 2011. Режим доступа: <http://nlr.ru/cat/edict/EcoDict/index1.htm> (дата обращения: 10.02.2020).

¹⁴⁸ См.: Российская социологическая энциклопедия. Под общ. ред: Осипов Г.В.; Ред.-сост.: Кабыща А.В.; РАН. Ин-т соц.-полит. Исследований. – М.: НОРМА-ИНФРА·М, 1999. – 672 с.

¹⁴⁹ См.: Светульников, И.С., Светульников С.Г. Методы социально-экономического прогнозирования / Том 1. Теория и методология. – №1. – Москва: Юрайт, 2015. – С. 30. – 351 с.

¹⁵⁰ См.: Российская социологическая энциклопедия. Под общ. ред: Осипов Г.В.; Ред.-сост.: Кабыща А.В.; РАН. Ин-т соц.-полит. исследований – М.: НОРМА-ИНФРА·М, 1999 – 672 с.

Приложение 8.
Общий бланк контент-анализа социологического исследования «Социальные процессы в документах предприятий «Роскосмос»

БЛАНК КОНТЕНТ-АНАЛИЗА

Социальные процессы	Количество упоминаний			
	Документы			Всего
	1 ¹	2 ²	3 ³	
1. Группа социальных процессов, относящихся к оперативной политике предприятия	83	24	11	118
1.1 Потребность в кадрах	38	8	3	49
1.2 Повышение квалификации сотрудников	21	11	5	37
1.3 Возможность гармоничного распределения кадров	11	3	2	16
1.4 Стабилизация коллектива в целом	13	2	1	16
2. Группа социальных процессов, относящихся к текущей социальной политике предприятия	64	32	7	103
2.1 Условия труда на предприятии	35	12	7	54
2.2 Развитие социально-бытовой инфраструктуры	21	16	-	37
2.3 Удовлетворённость уровнем оплаты труда и морального поощрения	8	4	-	12
3. Группа социальных процессов, относящихся к стратегической социальной политике	40	31	4	75
3.1 Причины увольнения	4	2	-	6
3.2 Духовно-ценностные установки и ориентации сотрудников, их мотивация	17	15	1	33
3.3 Уровень активности персонала (трудовой, научный и т.д.)	19	14	3	36
КОЛИЧЕСТВО ДОКУМЕНТОВ	91	45	23	159

¹ Документы по оценке условий труда на предприятии

² Коллективный трудовой договор

³ Стратегические документы с объявлением миссии и политики предприятия

Источник: [составлено автором]