

Т.Ю. Кирилина,

д-р социол. наук, заведующая кафедрой гуманитарных и социальных дисциплин, Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Технологический университет» («МГОТУ»), г. Королев, Московская область.

T.Yu. Kirilina,

doctor of sociological sciences, head of the department of humanities and social sciences, State Educational Institution of Higher Education Moscow Region «University of Technology» («UNITECH»), Korolev, Moscow Region.

E-mail: tykirilina@gmail.com

М.А. Ткалич,

аспирантка, Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Технологический университет» («МГОТУ»), г. Королев, Московская область.

M.A. Tklich,

postgraduate student, State Educational Institution of Higher Education Moscow Region «University of Technology» («UNITECH»), Korolev, Moscow Region.

E-mail: redmari07@mail.ru

УДК 316.4

DOI: 10.17922/2071-3665-2018-17-2-94-105

Основные аспекты прогностического исследования социальных процессов на предприятии ракетно-космической промышленности (на примере АО «Корпорация “Тактическое ракетное вооружение”»)

*Key Aspects of Prognostic Studies of Social Processes
at the Enterprise of Rocket and Space Industry
(on the Example of JSC «Corporation “Tactical Missiles”»)*

Дата поступления
26.03.2018

Дата препринта
30.05.2018

Дата публикации
30.06.2018

Аннотация: в статье анализируется прогнозирование социальных процессов как часть общего прогноза социального развития предприятия, в ходе которого решаются технические и экономические задачи: повышение производительности труда, улучшение качества выпускаемого продукта. Авторы рассматривают методологические аспекты прогностического анализа социальных процессов на предприятии, а также представляют результаты проведенного социологического исследования проблем и перспектив прогнозирования социальных процессов на предприятиях ракетно-космической отрасли. В статье отмечается, что обязательное условие успешного осуществления социального планирования на предприятии – всеобъемлющее, комплексное социологическое исследование трудового коллектива.

Annotation: *the article analyzes the forecasting of social processes as part of the overall forecast of social development of the enterprise, during which the technical and economic problems are solved: increasing labour productivity, improving the quality of the product. The authors investigate the methodological aspects of the prognostic study of social processes at the enterprise, as well as present the results of the sociological study of the problems and perspectives of forecasting social processes at the enterprises of the rocket and space industry. The article notes that an essential condition for the successful implementation of social planning at the enterprise is a comprehensive, complex sociological research of the labour collective.*

Ключевые слова: *прогнозирование на предприятии, социальное прогнозирование, прогностические исследования, методологические аспекты прогностического исследования, специфика прогнозирования социальных процессов.*

Key words: *forecasting at the enterprise, social forecasting; prognostic studies, methodological aspects of predictive research, specifics of forecasting social processes.*

Введение. Актуальными задачами для современного российского общества являются рациональное использование материальных и трудовых ресурсов, а также эффективность управления процессами, в том числе социальными, для того чтобы в будущем иметь возможность разработать научно-обоснованный прогноз их развития [1, с. 11].

Прогнозирование социальных процессов выступает первоначальным этапом планирования социального развития на предприятии и обусловлено необходимостью создания эффективного управления всеми процессами на предприятии, а также планирования стратегического развития предприятия. Социальное прогнозирование тесно связано с инновационной деятельностью, поскольку прогнозы предоставляют необходимую информацию для качественных изменений в разных сферах жизни общества, что, в свою очередь, приводит к эффективному и рациональному использованию материальных и других ресурсов общества [9, с. 142–146].

Целями любого прогноза на предприятии являются возможность правильно оценить динамику происходящего, оказывающую влияние на социальные процессы, а также способность предсказывать варианты развития событий на предприятии. Прогноз по своей сути является предплановым документом, который фиксирует степень возможности достижения поставленных целей и задач в зависимости от масштаба и способа будущих действий [4, с. 28–33].

Методика. Неотъемлемой частью прогностического исследования являются не только основательно проработанные методологические и организационные аспекты, но и анализ особенностей объекта или процесса исследования.

К главным методологическим принципам прогнозирования социальных процессов можно отнести следующие:

- 1) объективный характер социальных процессов. Социальные процессы являются отражением материальной действительности;
- 2) субъективный фактор протекания социальных процессов. Обуславливается имеющимся научным потенциалом и опытом в результате осознанной и целенаправленной деятельности людей, их духовно-нравственными ценностями [20, с. 9].

Таким образом, статистическую аналитику, анализ проблем на базе ретроспективного исследования исторических аналогий можно рассматривать в качестве методологических аспектов прогностического исследования [14, с. 183]. Прогностико-диагностические социологические исследования являются одним из вариантов коммуникации между руководством предприятия и его сотрудниками, поскольку они позволяют определить наиболее перспективные направления социально-экономического развития данной организации, являясь вкладом в стратегическое планирование хозяйствующего субъекта в целом [8, с. 104–107].

Основными задачами социологического прогностико-диагностического исследования можно назвать такие, как:

- 1) диагностика основных проблем в подразделениях предприятия. Выбор концепции исследования определяется сложившейся ситуацией, конкретными целями, задачами и проблемами, которые требуется решить;

2) выявление конфликтных интересов сотрудников. Грамотно проведенное прогнозное исследование способно дать детальную интерпретацию различных проблем в подразделениях с точки зрения заинтересованных в их решении работников, а также выявить аргументы и контраргументы сторонников разных способов решения проблем.

Следует отметить, что прогнозирование социальных процессов на предприятии является неотъемлемой частью общего прогноза, так как при составлении прогноза социального развития предприятия решаются важные технические, экономические задачи, такие как повышение производительности труда, улучшение качества выпускаемого продукта, обеспечение качества работы и организации труда, организации рабочего места [2, с. 43].

Актуальность прогнозирования социальных процессов на предприятиях ракетно-космической промышленности (далее – РКП) связана с тем, что такого рода прогнозирование постоянно развивается, вбирая в себя закономерности научно-технического и социального прогресса, в целях формирования, обоснования и оптимизации перспективных решений. Важно подчеркнуть, что предприятия РКП до сих пор используют базовый потенциал, заложенный еще в советский период. К основным негативным тенденциям этого периода следует отнести: резкое снижение объемов производства в рамках государственного оборонного заказа, уменьшение объемов инвестирования, снижение темпов амортизации важнейших фондов практически до нуля, а также уход из отрасли большого числа квалифицированных специалистов [6, с. 209].

Таким образом, существует необходимость более детальной и качественной проработки методологии исследования социальных процессов, в том числе их прогнозирования, для повышения эффективности управленческой деятельности и развития предприятий РКП [18].

Результаты. В целях изучения проблем и перспектив прогнозирования социальных процессов на предприятиях РКП в сентябре 2016 года в рамках деятельности Лаборатории социологических исследований ГБОУ ВО Московской области «Технологический университет» было проведено исследование, проходившее в форме анкетирования. В социологическом исследовании приняли участие 150 сотрудников АО «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение»» (далее – КТРВ) в возрасте от 18 до 70 лет, из них 40,4% – респонденты мужского пола и 59,6% – женского. Подавляющее число участников опроса (88%) имеет высшее профессиональное образование, что наглядно демонстрирует высокий потенциал специалистов, способных решать любые современные задачи космонавтики.



Рис. 1. Распределение ответов респондентов на вопрос «Увеличилась ли текущность/ротация кадров в Вашем подразделении за последние 2–3 года?» (в % от общего числа опрошенных)

Результаты исследования показали, что за последние три года в Корпорации происходила активная смена кадрового состава – только каждый четвертый участник опроса (25,1%) отметил стабильность коллектива (рис. 1). Основная причина текучести кадров – увольнение по собственному желанию – так отмечают более половины респондентов (52%). Необходимо подчеркнуть, что более 2/3 респондентов (67,1%) пришли в Корпорацию без опыта работы или же работали до этого по другой специальности (рис. 2). Наряду с этим более половины опрошенных (55,8%) работают по специальности, полученной в вузе.



Рис. 2. Распределение ответов респондентов на вопрос «Был ли опыт работы до работы в КТРВ?» (в % от общего числа опрошенных)

Изменения в кадровом составе предприятия затронули как рядовых специалистов, так и руководящее звено. Почти 2/3 руководителей (60%) и около половины специалистов (45%) отметили, что за последние три года текучесть кадров в их подразделении возросла (табл. 1).

Таблица 1

Текучесть/ротация кадров в подразделениях за последние 3 года
(в % от числа опрошенных в разных сферах деятельности)

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

Повышение по карьерной лестнице наиболее характерно для сотрудников, относящихся к возрастной группе 25–40 лет (28,5%). В то время как для сотрудников старше 40 лет причиной ротации/текучести кадров стало увольнение по собственному желанию (табл. 2).

Таблица 2

Причины ротации/текучести кадров в соотношении с возрастом респондентов, работающих на КТРВ

(в % от числа опрошенных в различных возрастных группах)

Причины ротации/текучести кадров	Возраст				
	до 25 лет	25–40 лет	41–55 лет	56–70 лет	старше 70 лет
Повышение по карьерной лестнице	11,1	28,5	20,0	0	0
Увольнение по собственному желанию	44,4	45,6	80,0	66,7	100
Перешли в другое подразделение	11,1	0	0	0	0
Затруднились ответить	33,4	25,9	0	33,3	0

Таблица 3 наглядно демонстрирует, что вариант увольнения по собственному желанию выбирали в основном респонденты, чей стаж работы на предприятии превышает 15 лет.

Таблица 3

Причины ротации/текучести кадров в соотношении со стажем работы на предприятии КТРВ

(в % от числа опрошенных с разным стажем работы на КТРВ)

Причины ротации/текучести кадров	Стаж работы на КТРВ			
	до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	более 15 лет
Повышение по карьерной лестнице	20,8	6,0	14,3	0
Увольнение по собственному желанию	45,8	52,9	57,1	75,0
Перешли в другое подразделение	4,2	0	0	0
Затруднились ответить	29,2	41,1	28,6	25,0

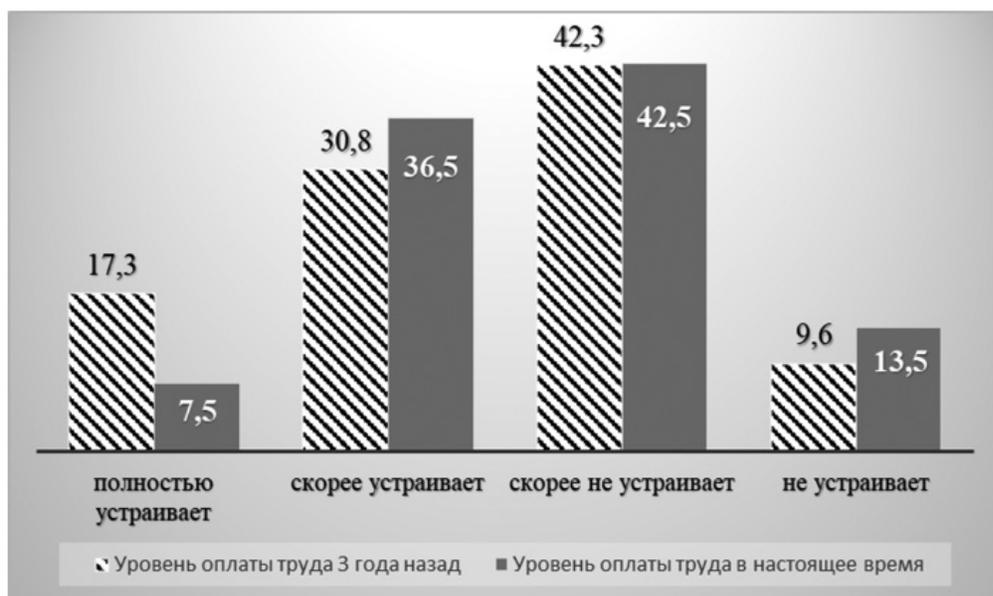


Рис. 3. Распределение ответов респондентов на вопросы об уровне оплаты труда на КТРВ (3 года назад и в настоящее время)
(в % от общего числа опрошенных)

Дальнейший анализ исследования социальных процессов показал, что стабильным остается недовольство сотрудников КТРВ уровнем заработной платы – 42,3% респондентов (рис. 3). Относительно низкий уровень оплаты труда среднего и низшего звена работников влечет за собой высокий показатель текучести кадров, а также прием на работу недостаточно квалифицированных сотрудников. Каждый третий участник опроса (33%) отметил ухудшение своего материального состояния из-за недофинансирования отрасли в целом и предприятия в частности.

Недостаточный уровень оплаты труда в настоящее время отмечают не только рядовые сотрудники, но и респонденты, занимающие руководящие должности (табл. 4). Необходимо отметить, что участники опроса, имеющие срок работы на предприятии более 15 лет и получающие доплату за выслугу лет, меньше всех недовольны своей заработной платой.

Таблица 4

Удовлетворенность уровнем заработной платы в настоящее время
(в % от числа опрошенных в разных сферах деятельности)

Уровень оплаты труда в настоящее время	Сфера деятельности	
	специалист	руководящее звено
Полностью устраивает	7,5	10,0
Скорее устраивает	32,5	50,0
Скорее не устраивает	45,0	30,0
Не устраивает	15,0	10,0

В настоящее время заработная плата не устраивает (сумма ответов «Скорее не устраивает» и «Не устраивает» на вопрос «Оцените уровень заработной платы в настоящее время») почти 2/3 респондентов-женщин (64,5%) и около половины респондентов мужского пола (42,8%).

Таблица 5

Распределение ответов респондентов на вопрос «Как Вы оцениваете перспективы собственного развития при развитии КТРВ»

(в % от числа опрошенных респондентов разного пола)

Перспективы собственного развития при развитии КТРВ	Всего	Пол	
		мужской	женский
Да, уверен (-на), что при успешном развитии Корпорации улучшатся мои уровень жизни и условия труда	36,5	47,6	29,0
Есть надежда, что успешное развитие Корпорации в чем-то улучшит мой уровень жизни и условия труда	46,2	42,9	48,4
Не думаю, что развитие Корпорации как-то повлияет на оплату моего труда или условия работы	7,7	4,8	9,7
Затрудняюсь ответить	9,6	4,8	12,9

Наряду с этим более 1/3 участников опроса (36,5%) связывают улучшение своего материального положения с развитием и модернизацией Корпорации (табл. 5). Респонденты-мужчины проявили больше оптимизма в отношении собственных преспектив в ситуации успешного развития Корпорации. Почти половина опрошенных мужчин (47,6%) выбрали вариант ответа «Да, уверен, что при успешном развитии Корпорации улучшатся мои уровень жизни и условия труда» при ответе на вопрос «Связываете ли Вы собственные перспективы развития с перспективами развития Корпорации?».

Условиями труда (комфортность рабочей обстановки, снабжение необходимыми предметами для работы, медицинская обеспеченность, страховая и юридическая защищенность, удовлетворенность отношениями в коллективе и с руководством) сотрудники предприятия в целом довольны (рис. 4).



Рис. 4. Распределение ответов респондентов на вопросы об условиях труда на КТРВ (3 года назад и в настоящее время)
(в % от общего числа опрошенных)

Поскольку прогнозирование социальных процессов прежде всего выступает как технология научного предвидения и анализа, позволяющая обосновать предполагаемые варианты развития социальных процессов с последующим выбором оптимального варианта, большая часть вопросов социологического исследования была направлена именно на изучение социальной процессов, относящихся к стратегической социальной политике [19].

Предприятие не может эффективно функционировать, если не обладает надежным механизмом, предотвращающим или ослабляющим негативное воздействие внешних и внутренних факторов [21]. Таким образом, можно утверждать, что стабильность предприятия имеет большое значение для его сотрудников, поскольку предоставляет им надежное место со стабильной заработной платой и медицинским обеспечением [5].

Именно стабильность организации почти 3/4 опрошенных (71,2%) назвали основной причиной работы на КТРВ (рис. 5). Среди других причин участники опроса отметили: близкое расположение предприятия от дома (59,6%), хороший коллектив (36,5%) и интересную работу (36,5%) (рис. 5). Каждый пятый респондент мужского пола (20%) планирует продолжать работать на КТРВ, потому что видит возможность для реализации своего профессионального потенциала.

Респонденты мужского пола чаще опрошенных женщин отвечали, что основной причиной их работы на КТРВ является стабильность организации (90,0% и 73,1% соответственно). Наряду с этим для подавляющего числа опрошенных женщин (80,8%) главным является близкое расположение к дому, что оказалось актуальным только для половины респондентов-мужчин (50,0%).

Важное следствие стабильности предприятия – стабилизация трудового коллектива, поскольку именно в постоянстве сотрудников, даже при динамично меняющихся условиях, выполняются все необходимые для деятельности предприятия функции, достигаются поставленные цели и задачи [17]. Подавляющее большинство респондентов (84,6%) планируют работать в Корпорации еще, как минимум, 5 лет (рис. 6). Около половины участников опроса (42,3%) рассчитывают в этот период на карьерный рост. Вместе с тем хорошие перспективы карьерного роста как причину работы на КТРВ не отметила ни одна женщина-респондент.



Рис. 5. Распределение ответов респондентов на вопрос «Укажите главные причины, почему Вы планируете продолжать работать в Корпорации?»
(в % от общего числа опрошенных)



Рис. 6. Распределение ответов респондентов на вопрос «Планируете ли Вы в ближайшие 5 лет работать именно на КТРВ?»
(в % от общего числа опрошенных)

В меняющихся социально-экономических условиях для развития предприятия особое значение имеет повышение квалификации персонала [13]. Без высококвалифицированного персонала невозможно повысить качество и производительность труда, сократить издержки, снизить травматизм на рабочих участках и, как следствие, успешно поддерживать необходимый уровень конкурентоспособности предприятия [3]. Опрос показал, что за последние три года курсы повышения квалификации за счет Корпорации прошли более 1/4 респондентов (28,8%), а более половины участников опроса (53,8%) планируют пройти их в будущем (рис. 7). Следует заметить, что только 7,7% опрошенных получали льготы при профессиональной переподготовке или прохождении курсов.

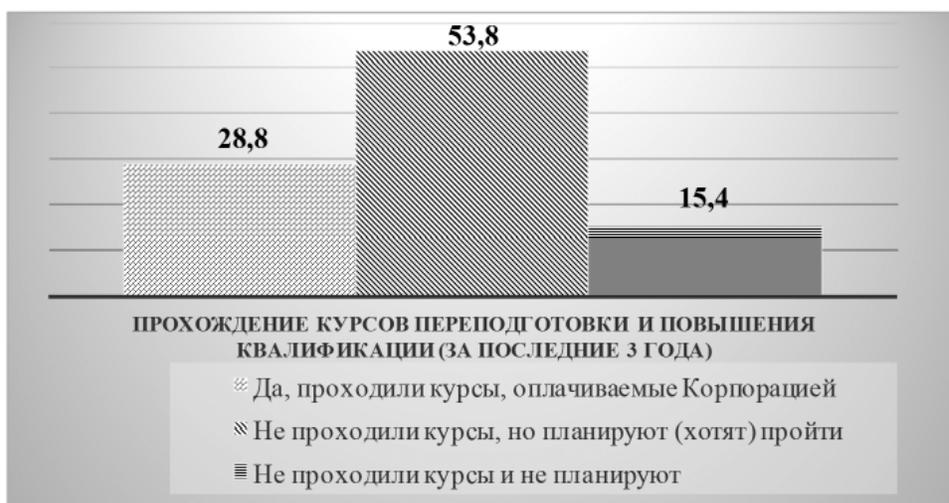


Рис. 7. Распределение ответов респондентов на вопрос «Проходили ли Вы повышение квалификации/курсы за последние 2–3 года?»
(в % от общего числа опрошенных)

Актуальными проблемами предприятий РКП, по мнению респондентов, являются: низкий уровень оплаты труда и премий – 67,3%, большой объем бумажной работы (бюрократизм) – 65,4%, а также низкий профессионализм сотрудников – 32,7%. Необходимо подчеркнуть, что недостаточная преемственность поколений сотрудников предприятия (из-за выхода старшего поколения на пенсию или отток в коммерческие организации), имеющих практический опыт внедрения разрабатываемых образцов и технологий в стадию промышленного производства, может привести к ухудшению качества выпускаемой продукции [16].

Обсуждение. Россия является одной из немногих стран мира, создавших уникальный ракетно-космический потенциал, позволяющий решать стратегические задачи совершенствования и развития ракетно-космической техники в интересах безопасности, социально-экономического развития страны, науки и международного сотрудничества, обеспечения гарантированного доступа и необходимого присутствия России в космическом пространстве [15]. В советский период наши достижения в освоении космического пространства являлись предметом гордости [12]. Работа в космической промышленности считалась одной из наиболее престижных и уважаемых.

Исследование показало, что более половины опрошенных сотрудников (57,7%) осознают ответственность за свою работу и гордятся тем, что работают в Корпорации. Вместе с тем существуют серьезные различия в оценке значимости своей работы на предприятиях РКП представителями разных возрастных групп [7]. Все респонденты старше 70 лет (100%) гордятся тем, что работают на КТРВ, в то время как среди респондентов в возрасте от 41 до 55 лет таких оказалось только 40%. Почти 1/6 часть респондентов в возрастной группе от 25 до 40 лет (13,8%) признались, что не чувствуют большой ответственности и гордости за свою работу.

Как положительный следует отметить тот факт, что самые молодые респонденты (в возрасте до 25 лет) проявили большую ответственность и гордость за свою работу, чем их взрослые коллеги (в возрастных группах 25–40 лет и 41–55 лет). Понимают свою ответственность за работу 2/3 самых молодых участников опроса (66,7%), и они гордятся тем, что работают в Корпорации, в то время как среди 41–55-летних таких оказалось только 40,0%. Это вселяет надежду, что нынешняя молодежь станет достойной преемницей ветеранов космической отрасли [11].

Заключение. Таким образом, согласно данным исследования более половины опрошенных сотрудников осознают ответственность за свою работу и гордятся тем, что работают в Корпорации. Основной причиной работы на предприятии респонденты назвали стабильность предприятия. Подавляющее большинство опрошенных сотрудников КТРВ планируют продолжать работать в данной организации в течение ближайших 5 лет. Около половины участников опроса рассчитывают в этот период на карьерный рост.

На протяжении последних лет в Корпорации происходила активная смена кадрового состава, и текучесть кадров несколько возросла. Более 2/3 респондентов пришли на предприятие без опыта работы или же работали до этого по другой специальности. Поэтому в КТРВ большое внимание уделяется повышению профессионализма сотрудников – за последние три года курсы повышения квалификации за счет Корпорации прошли более 1/4 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 1/3 респондентов связывают улучшение своего материального положения с развитием и модернизацией Корпорации. Относительно низкий уровень оплаты труда среднего и низшего звена работников Корпорации влечет за собой высокий показатель текучести кадров, а также прием на работу недостаточно квалифицированных сотрудников.

Актуальными проблемами КТРВ, по мнению сотрудников, являются: низкий уровень оплаты труда и премий, большой объем бумажной работы, а также низкий профессионализм сотрудников.

Список литературы

1. Антохонова И.В. Методы прогнозирования социально-экономических процессов: учеб. пособие. Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2005. 212 с.
2. Бестужев-Лада И.В., Наместникова Г.А. Социальное прогнозирование: курс лекций. М.: Пед. о-во России, 2002. 392 с.
3. Волков Ю.Е. Социология труда: учеб. пособие. М.: АТИСО, 2009. 536 с.
4. Грибов А.К. Влияние социального прогнозирования изменений внешней среды на эффективность управления организационной структурой // Двигатель. 2009. № 6. С. 28–33.
5. Дуброва Т.А. Прогнозирование социально-экономических процессов: учеб. пособие. М.: Маркет ДС, 2010. 192 с.
6. Ерыгина Л.В., Сердюк Р.С. Состояние российской ракетно-космической промышленности и тенденции ее развития // Вестник СибГАУ. 2014. № 1 (53). С. 207–211.
7. Железняков А.Б. Космическая деятельность стран мира в 2013 году // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. 2014. № 2 (195). С. 7–17.
8. Кирилина Т.Ю. Духовно-нравственные основы подготовки кадров для социальной сферы в современной России // Материалы Ивановских чтений. 2015. № 4. С. 104–107.
9. Кирилина Т.Ю. Предпосылки формирования социальной политики, основанной на социальной сплоченности // Материалы Ивановских чтений. 2015. № 5. С. 142–146.
10. Кирилина Т.Ю., Чернышова А.Г. Социальная политика на предприятиях ракетно-космической отрасли: состояние и перспективы // Социальная политика и социология. Т. 16. 2017. № 3 (122). С. 95–104.
11. Когтева Е.В. Управление процессом формирования морального климата трудового коллектива: межпоколенческий аспект // Инновационные аспекты социально-экономического развития региона: матер. VII ежегод. науч. конф. аспирантов МГОТУ: сб. 2016. С. 229–238.
12. Комаров В.В., Христофорова И.В. Развитие ракетно-космической отрасли и проблемы формирования ее человеческого капитала // Вопросы региональной экономики. 2012. № 1. С. 37–45.
13. Кочиян В.П. Планирование социального развития коллективов предприятий в отраслях машиностроения. М.: Изд-во Моск. ун-та. 1976. 151 с.
14. Ленков Р.В. Социальное прогнозирование и проектирование. М.: Форум, 2012. 184 с.

15. Муравьева В.С., Орлов А.И. Организационно-экономические проблемы прогнозирования на промышленном предприятии // Управление большими системами. Вып. 17. М.: ИПУ РАН, 2007. С. 143–158.
16. Неймер Ю.Л. Социально-психологический климат коллектива предприятия // Социологические исследования. 1990. № 11. С. 81–88.
17. Пашков А.С. Планирование социального развития трудовых коллективов // Советское государство и право. 1974. № 5. С. 37–45.
18. Пирогов С.В. Социальное прогнозирование и проектирование: учеб. пособие. М.: Проспект, 2015. 376 с.
19. Сафронова В.М. Прогнозирование и моделирование в социальной работе: учеб. пособие для студ. высш. учеб. зав. М.: Академия, 2002. 192 с.
20. Ткалич М.А., Кирилина Т.Ю. Методы и этапы прогнозирования социальных процессов на предприятии // Инновационные аспекты социально-экономического развития региона: матер. VI ежегод. науч. конф. аспирантов МГОТУ. 2015. С. 380–385.
21. Холостова Е.И., Дашкина А.Н., Малофеев И.В. Зарубежный опыт социальной работы: учеб. пособие. М.: Дашков и К°, 2012. 368 с.

References

1. Antokhonova I.V. Metody prognozirovaniya social'no-ekonomicheskikh processov: ucheb. posobie. Ulan-Ude: Izd-vo VSGTU, 2005. 212 s.
2. Bestuzhev-Lada I.V., Namestnikova G.A. Social'noe prognozirovanie: kurs lekcij. M.: Ped. o-vo Rossii, 2002. 392 s.
3. Volkov Yu.E. Sociologiya truda: ucheb. posobie. M.: ATISO, 2009. 536 s.
4. Gribov A.K. Vliyaniye social'nogo prognozirovaniya izmenenij vneshnej sredy na effektivnost' upravleniya organizacionnoj strukturoj // Dvigatel'. 2009. № 6. S. 28–33.
5. Dubrova T.A. Prognozirovanie social'no-ekonomicheskikh processov: ucheb. posobie. M.: Market DS, 2010. 192 s.
6. Erygina L.V., Serdyuk R.S. Sostoyaniye rossijskoj raketno-kosmicheskoy promyshlennosti i tendencii ee razvitiya // Vestnik SibGAU. 2014. № 1 (53). S. 207–211.
7. Zheleznyakov A.B. Kosmicheskaya deyatel'nost' stran mira v 2013 // Nauchno-tekhnicheskie vedomosti Cankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo politekhnicheskogo universiteta. 2014. № 2 (195). S. 7–17.
8. Kirilina T.Yu. Dukhovno-nravstvennyye osnovy podgotovki kadrov dlya social'noj sfery v sovremennoj Rossii // Materialy Ivanovskikh chtenij. 2015. № 4. S. 104–107.
9. Kirilina T.Yu. Predposylki formirovaniya social'noj politiki, osnovannoj na social'noj splochnosti // Materialy Ivanovskikh chtenij. 2015. № 5. S. 142–146.
10. Kirilina T.Yu., Chernyshova A.G. Social'naya politika na predpriyatiyakh raketno-kosmicheskoy otrasli: sostoyaniye i perspektivy // Social'naya politika i sociologiya. T. 16. 2017. № 3 (122). S. 95–104.
11. Kogteva E.V. Upravlenie processom formirovaniya moral'nogo klimata trudovogo kollektiva: mezhpokolencheskij aspekt // Innovacionnyye aspekty social'no-ekonomicheskogo razvitiya regiona: mater. VII ezhegod. nauch. konf. aspirantov MGOTU: sb. 2016. S. 229–238.
12. Komarov V.V., Khristoforova I.V. Razvitie raketno-kosmicheskoy otrasli i problemy formirovaniya ee chelovecheskogo kapitala // Voprosy regional'noj ekonomiki. 2012. № 1. S. 37–45.
13. Kochikyan V.P. Planirovaniye social'nogo razvitiya kollektivov predpriyatij v otraslyakh mashinostroeniya. M.: Izd-vo Mosk. un-ta. 1976. 151 s.
14. Len'kov R.V. Social'noe prognozirovanie i proektirovanie. M.: Forum, 2012. 184 s.
15. Murav'eva V.S., Orlov A.I. Organizacionno-ekonomicheskije problemy prognozirovaniya na promyshlennom predpriyatii // Upravlenie bol'shimi sistemami. Vyp. 17. M.: IPU RAN, 2007. S. 143–158.
16. Nejmer Yu.L. Social'no-psikhologicheskij klimat kollektiva predpriyatiya // Sociologicheskie issledovaniya. 1990. № 11. S. 81–88.
17. Pashkov A.S. Planirovaniye social'nogo razvitiya trudovykh kollektivov // Sovetskoye gosudarstvo i pravo. 1974. № 5. S. 37–45.
18. Pirogov S.V. Social'noe prognozirovanie i proektirovanie: ucheb. posobie. M.: Prospekt, 2015. 376 s.
19. Safronova V.M. Prognozirovanie i modelirovanie v social'noj rabote: ucheb. posobie dlya stud. vyssh. ucheb. zav. M.: Akademiya, 2002. 192 s.

20. Tkalich M.A., Kirilina T.Yu. Metody i etapy prognozirovaniya social'nykh processov na predpriyatii // Innovacionnye aspekty social'no-ekonomicheskogo razvitiya regiona: mater. VI ezhegod. nauch. konf. aspirantov MGOTU. 2015. S. 380–385.
21. Kholostova E.I., Dashkina A.N., Malofeev I.V. Zarubezhnyj opyt social'noj raboty: ucheb. posobie. M.: Dashkov i Ko, 2012. 368 s.

Библиографическое описание статьи / Reference to article

Кирилина Т.Ю., Ткалич М.А. Основные аспекты прогностического исследования социальных процессов на предприятии ракетно-космической промышленности (на примере АО «Корпорация “Тактическое ракетное вооружение”») // Социальная политика и социология. Т. 17. 2018. № 2 (127). С. 94–105. DOI: 10.17922/2071-3665-2018-17-2-94-105 (Библиографическое описание согласно российским стандартам).

Kirilina T.Yu., Tkalich M.A. Osnovnye aspekty prognosticheskogo issledovaniya social'nykh processov na predpriyatii raketno-kosmicheskoy promyshlennosti (na primere AO «Korporaciya “Takticheskoe raketnoe vooruzhenie”») // Social'naya politika i sociologiya. T. 17. 2018. № 2 (127). S. 94–105. DOI: 10.17922/2071-3665-2018-17-2-94-105 (Reference in Roman script).

Kirilina, T.Yu. & Tkalich, M.A. (2018) Key Aspects of Prognostic Studies of Social Processes at the Enterprise of Rocket and Space Industry (on the Example of JSC «Corporation “Tactical Missiles”»), *Social Policy and Sociology*. Vol. 17. No. 2 (127). P. 94–105. DOI: 10.17922/2071-3665-2018-17-2-94-105 (International bibliographic description).