

**Состояние процессов социального планирования и прогнозирования в ракетно-космической промышленности: экспертный опрос**

**М.А. Ткалич**, преподаватель кафедры гуманитарных и социальных дисциплин,  
Государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования Московской области  
«Технологический университет», г. Королев, Московская область

*Ракетно-космическая промышленность находится на данный момент в состоянии кризиса, выход из которого можно найти путем оптимизации и правильной организации процессов социального планирования и прогнозирования. Проведенный экспертный опрос позволил выявить проблематику, оценить состояние и отметить потенциал развития процессов социального планирования и прогнозирования. Автором статьи исследуется потребность у руководителей подразделений предприятий ракетно-космической промышленности повышать свою квалификацию в области социального планирования и прогнозирования, а также выявляет насколько необходим этап прогнозирования перед осуществлением процесса планирования.*

Экспертный опрос, социальное планирование, прогнозирование социальных процессов, ракетно-космическая промышленность

**The state of the processes of social planning and forecasting in the rocket and space industry: expert survey**

**M.A. Tklich**, lecturer, Department of Humanitarian and Social Sciences,  
Moscow Region «University of technology», Korolev, Moscow region

*The rocket and space industry is currently in a state of crisis, a way out of which can be found by optimizing and properly organizing social planning and forecasting processes. The expert survey allowed us to identify problems, assess the state and highlight the potential for the development of social planning and forecasting processes. The author of the article examines the need for heads of departments of enterprises of the rocket and space industry to improve their skills in the field of social planning and forecasting, and also reveals how necessary the forecasting stage is before the implementation of the planning process.*

Expert survey, social planning, prediction of social processes, rocket and space industry

В условиях нарастающих тенденций глобализации резко возрастает неопределенность в будущем поведении объектов управления, увеличивается цена ошибок управленческих решений. Тем самым возрастает роль плановой и прогностической деятельности как одного из способов минимизировать возникновения рисков в будущем [1; 2; 6].

С целью изучения состояния и основных тенденций развития процессов планирования и прогнозирования на предприятиях РКП в 2018 году учебно-научной лабораторией социологических исследований «Технологического университета» Московской области был проведен экспертный опрос, в котором приняли участие 63 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». В исследовании приняли участие 76,2% респондентов мужского пола и 23,8% женского пола, занимающие управленческие должности на предприятиях.

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%) (рис.1). Четверть респондентов имеет ученую степень кандидата и доктора наук (рис. 2).

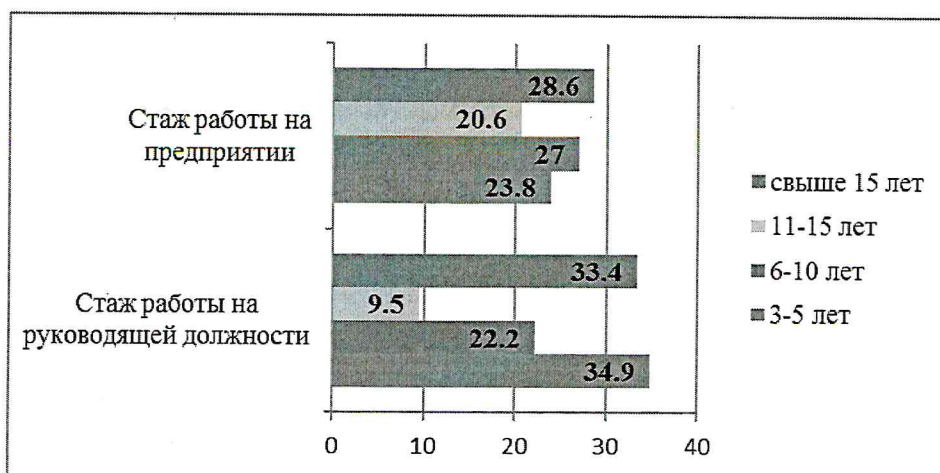


Рисунок 1 – Распределение ответов респондентов о стаже работы на предприятии и стаже работы на руководящей должности (в % от общего числа опрошенных)

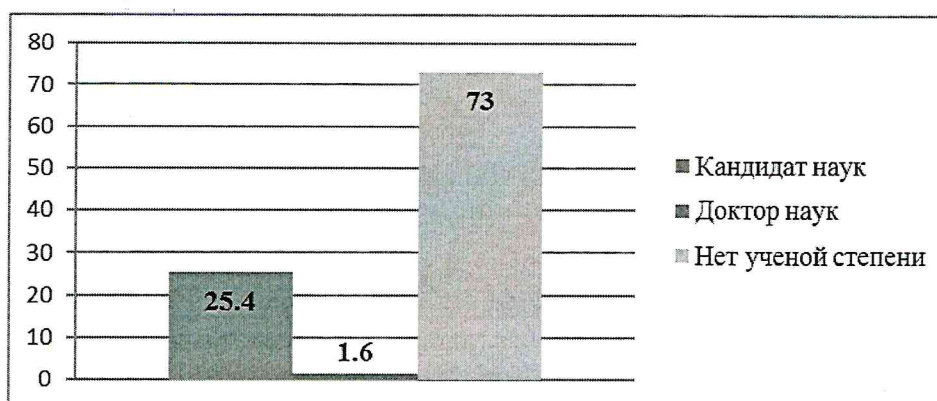
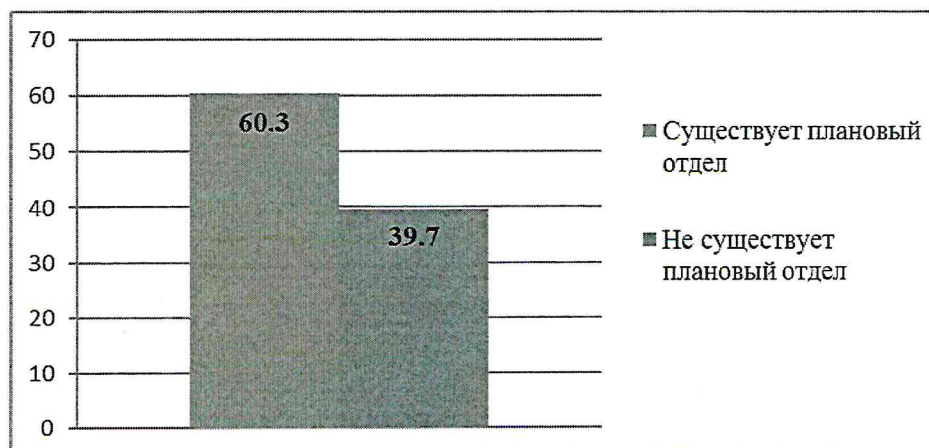
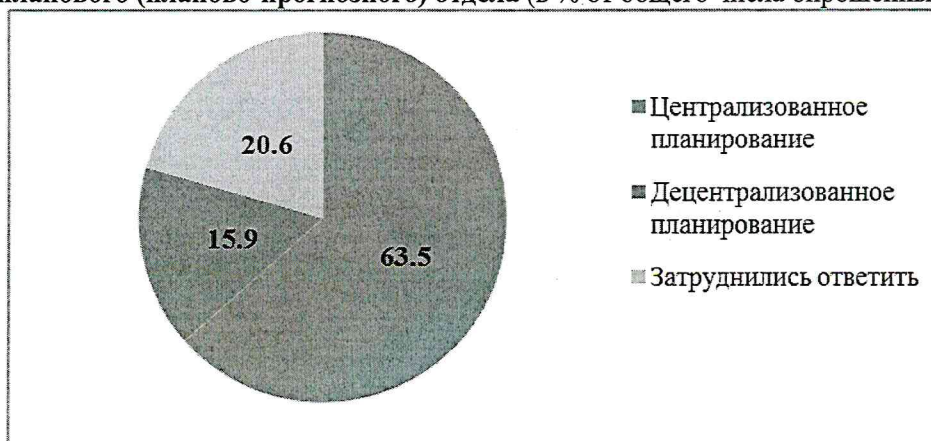


Рисунок 2 – Распределение ответов респондентов на вопрос об имеющихся у них ученых степеней (в % от общего числа опрошенных)

Большее половины опрошенных респондентов (60,3%) указали, что на предприятии существует плановый или прогноз-плановый отдел (рис.3). Почти две трети респондентов (63,5%) ответили, что на предприятии планирование осуществляется централизованно. Подчиненным отделам и предприятиям директивно спускают планы производства, продаж, закупок и затрат [5]. В тоже время, 15,9% респондентов указали, что считают свою структуру планирования децентрализованной, предполагающей осуществление планирования закупок, продаж и финансирования каждой структурной единицей в отдельности (рис.4) [7].



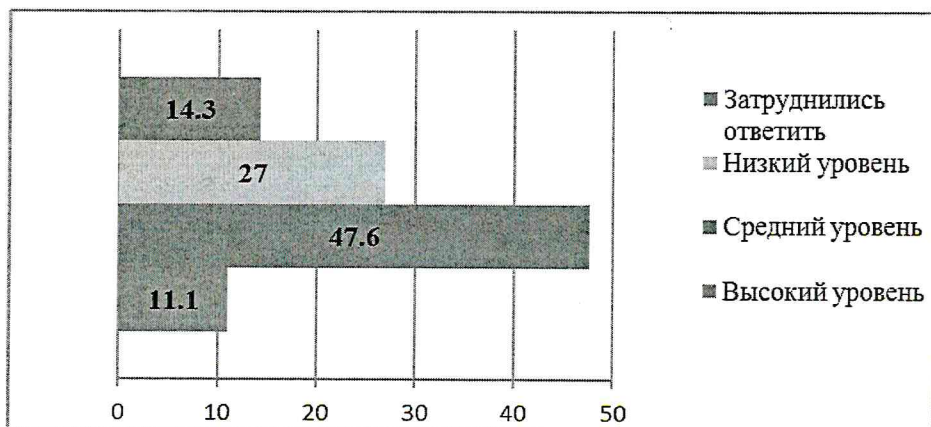
**Рисунок 3 – Распределение ответов респондентов на вопрос о наличии на их предприятии планового (планово-прогнозного) отдела (в % от общего числа опрошенных)**



**Рисунок 4 – Распределение ответов респондентов на вопрос о форме планирования на их предприятии (в % от общего числа опрошенных)**

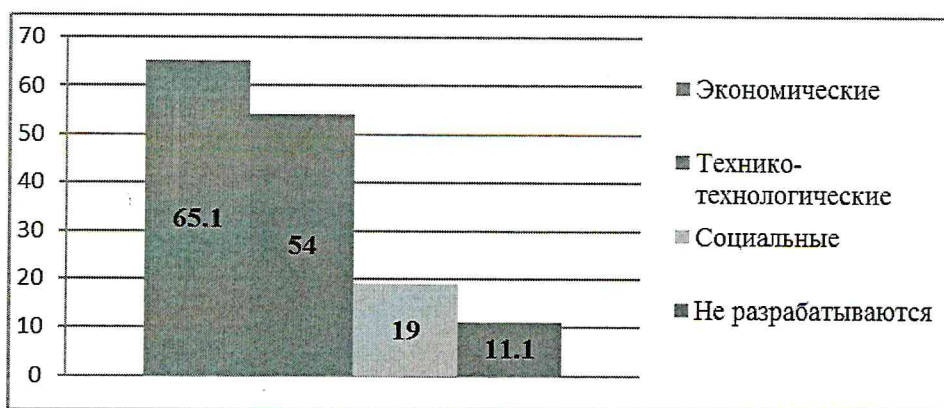
Только у трети опрошенных экспертов (30,3%) в подразделении есть ответственный за планирование. Вызывает озабоченность тот факт, что больше половины опрошенных руководителей подразделений (54%) не принимают участие в планировании [9; 10].

В рамках данного исследования важно было выяснить мнение экспертов об уровне осуществления социального планирования на их предприятии [3; 4]. Немногим более десятой части опрошенных экспертов (11,1%) оценили уровень осуществления социального планирования как высокий. Почти половина респондентов (47,6) оценили уровень как средний. Более четверти экспертов (27%) оценили уровень как низкий. Остальные затруднились с ответом (рис.5).



**Рисунок 5 – Распределение ответов респондентов на вопрос об оценке уровня осуществления социального планирования (в % от общего числа опрошенных)**

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. 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 (рис.6).



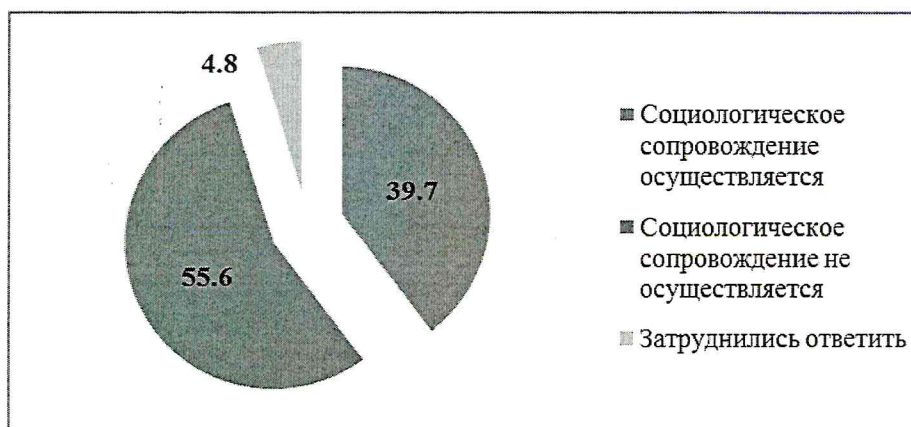
**Рисунок 6 – Распределение ответов респондентов на вопрос о видах, разрабатываемых на предприятии, прогнозов (в % от общего числа опрошенных)**

По压倒ющее 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.

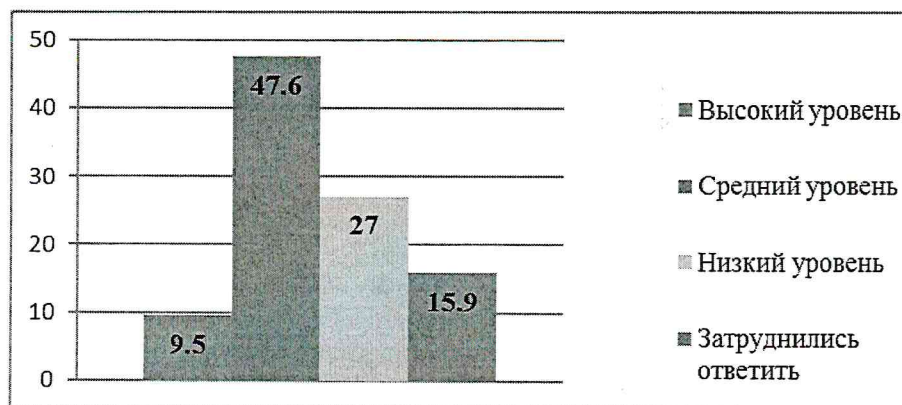
Менее половины опрошенных экспертов (42,9%) высказали мнение о необходимости прохождения курсов повышения квалификации на тему планирования и прогнозирования социальных процессов.

Одной из задач данного исследования было изучение осуществления социологического сопровождения процессов планирования и прогнозирования выявление наличия. Экспертный опрос продемонстрировал, что показало, 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 не проводится (рис.7).



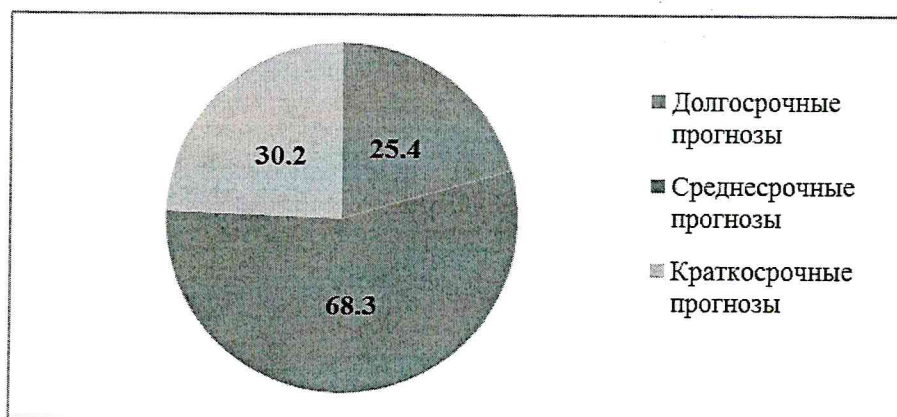
**Рисунок 7 – Распределение ответов респондентов на вопрос об осуществлении социологического сопровождения процессов планирования и прогнозирования (в % от общего числа опрошенных)**

В целом, уровнем разработки прогнозов довольны больше половины респондентов: 47,6% 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 (рис.8).



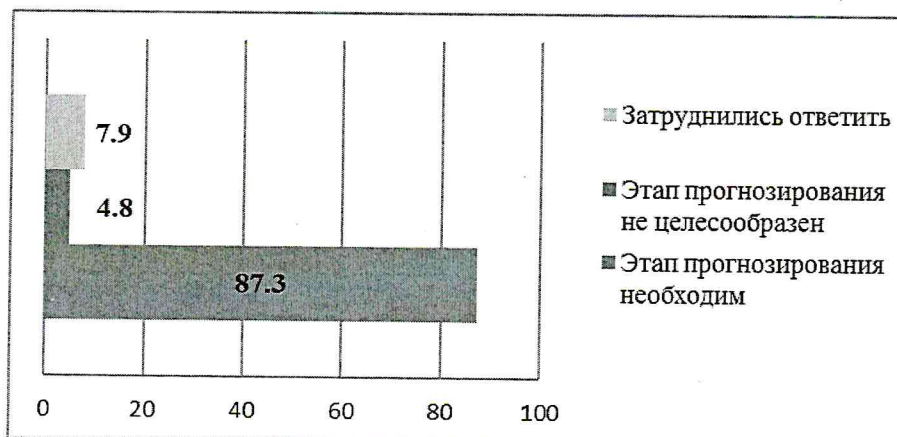
**Рисунок 8 – Распределение ответов респондентов на вопрос об оценке уровня осуществления прогнозирования социальных процессов (в % от общего числа опрошенных)**

На предприятиях РКП чаще всего составляются среднесрочные прогнозы, так ответили 68,3% опрошенных экспертов. Нужно отметить тот факт, что 82,5% респондентов высказали убеждение в необходимости этапа прогнозирования перед планированием процессов на предприятии (рис.9).



**Рисунок 9 – Распределение ответов респондентов на вопрос о виде разрабатываемых на предприятии прогнозов (в % от общего числа опрошенных)**

Некоторые эксперты придерживаются мнения, что этап прогнозирования будет целесообразен только при государственной поддержке, предоставлении оптимального объема госзаказов, и устойчивой экономической и производственной программе (рис.10).



**Рисунок 10 – Распределение ответов респондентов на вопрос о целесообразности этапа прогнозирования перед процессом планирования (в % от общего числа опрошенных)**

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 котором руководители подразделений лишь информируются о предоставляемых им планах [8].

Несмотря на то, что большая часть руководителей, хоть и не видит необходимости в повышении квалификации в области планирования и прогнозирования, 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.

#### *Литература*

1. Афонин И.Д., Бузмакова Т.И., Кирилина Т.Ю., Мумладзе Р.Г., Смирнов В.А. Социология управления. Учебник для аспирантов // М.: "Русайнс". 312 с.
2. 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. 2018. Т. 17. № 2 (127). С. 94-105.
3. Кирилина Т.Ю., Чернышова А.Г. Социальная политика на предприятиях ракетно-космической отрасли: состояние и перспективы // Социальная политика и социология. 2017. Т. 16. № 3 (122). С. 95-104.
4. Кирилина Т.Ю., Чернышова А.Г. Специфика социальной политики на предприятиях ракетно-космической отрасли В сборнике: Россия и современный мир: капитал, солидарность, субъективность Материалы XXII Социологических чтений [Электронный ресурс]. 2017. С. 127-130.
5. Кравченко, А. И. История социологии в 2 т. Т. 1: учебник и практикум для академического бакалавриата / А. И. Кравченко // М : Издательство Юрайт. 2016. 291 с.
6. Кюрегян М.П., Кирилина Т.Ю. Трудовая занятость. гендерная стратификация. В сборнике: Новая социальная реальность и гендерное равноправие в России и за рубежом 100 лет спустя: исторические уроки и социальные горизонты Материалы XVIII Международных Гендерных чтений, посвященных 100-летию юбилею Октябрьской революции. Под научной редакцией Галины Силласте. 2017. С. 178-182.
7. Магомедов К.О. Социологический анализ практики применения кадровых технологий в российских организациях / К.О. Магомедов // Социально-гуманитарные технологии, №1 (1). 2016. С. 55-61.
8. Тавокин Е. П. Социология управления. Методы получения социальной информации : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / Е. П. Т
9. Kirilina T.Yu., Argashokova O.I. Specific features of management at the enterprises of the rocket and space industry  
Contemporary Problems of Social Work. 2018. Т. 4. № 3 (15). С. 33-40.
10. Kirilina T.Yu., Panina O.I. Employee motivation management //Contemporary Problems of Social Work. 2017. Т. 3. № 3 (11). С. 66-73.