(cc) BY

Урасова Наталья Григорьевна
канд. экон. наук, доцент
НАН ЧОУ ВО «Академия маркетинга
и социально-информационных технологий – ИМСИТ»
г. Краснодар, Краснодарский край
Попов Михаил Витальевич
канд. экон. наук, преподаватель
ГБПОУ «Московский издательско-полиграфический
колледж имени Ивана Федорова»
г. Москва

СОЦИАЛЬНЫЙ АСПЕКТ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ И ПЛАНИРОВАНИЯ

Аннотация*: в статье рассматривается сущность современных принципов, характерных для социального планирования и прогнозирования. Реализация принципов будет способствовать повышению эффективности социальной политики предприятия.*

Ключевые слова*: планирование, прогнозирование, принципы, социальная политика, социальный прогноз, управление, человеческие ресурсы.*

Актуальность проблем эффективного социального прогнозирования и планирования неуклонно возрастает. Это объясняется тем фактом, что в условиях перманентной социально-экономической дестабилизации страны взаимодействие и развитие в организациях и всем обществе практически невозможны без анализа и планомерного применения потенциала имеющихся человеческих ресурсов. Как в государственном, так и во внутрифирменном масштабах ключевая роль при формировании предпосылок социально-экономического роста всегда принадлежит рядовым гражданам, взаимодействующим в ходе хозяйственных процессов и генерирующим новые идеи, стандарты, ценности, технологии, которые ориентированы на устранение проблемных ситуаций и задают вектор развития.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Специфика общественной динамики заключается в том, что, помимо выполнения нормированных хозяйственных функций, люди являются активной творческой составляющей инновационного процесса, без которого невозможно дальнейшее развитие. Более того, проведение планомерной государственной или организационной политики может способствовать росту заинтересованности людей или, наоборот, усилить тенденции противостояния нововведениям. Игнорировать такие аспекты недопустимо, так как даже незначительные социально-экономические изменения в долгосрочной перспективе могут определять глобальные тренды.

Именно поэтому социальное прогнозирование и планирование всегда будут актуальны, так как они призваны формировать достоверную картину развития социума и позволяют вовремя внести необходимые коррективы.

При этом не стоит забывать, что социальный прогноз – это вид человеческих знаний, специфичный по своей сути и функциям, так как во множестве случаев его целью является знание о предполагаемом будущем, которое так и не наступит, как бы нам ни хотелось, чтобы оно наступило.

В этом случае любое корректирование развития общества или конкретного коллектива носит вероятностный, ориентировочный характер, что несколько снижает уверенность в необходимости тех или иных преобразований. Отсюда и планирование должно рассматриваться как гибкий процесс, требующий множества оговорок и запасных вариантов.

Социальное прогнозирование и планирование вероятностны даже вдвойне, так как само социальное развитие многовариантно и любой прогноз описывает одно из возможных состояний объекта, а план предполагает варианты воздействий, эффективность которых неоднозначна.

Чтобы уменьшить отмеченную неопределенность, необходимо максимально полно использовать наработанный научный потенциал в данном вопросе. Фундаментом любых научно обоснованных прогнозов и планов являются общественно признанные принципы их осуществления, которые и стали объектом исследования в данной статье.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

В работах различных ученых зачастую содержатся разные, порой противоречивые принципы социального прогнозирования и планирования. Именно поэтому актуальность изучения отмеченных вопросов не только не уменьшается, а наоборот, привлекает особое внимание.

При рассмотрении сущности современных принципов социального прогнозирования и планирования необходимо обратиться к различным авторским подходам, изложенным в научной литературе.

В первую очередь, уточним термин «социальное прогнозирование». Социальное прогнозирование – некоторое вероятностное знание о будущем состоянии общества (коллектива работников) и отдельных его аспектов. В отличие от чисто умозрительных представлений, прогнозирование основывается на трех конкретных познавательных процедурах:

а) экстраполяция – мысленное предвосхищение в будущем возможных тенденций развития без каких-либо управляющих воздействий;

б) моделирование – построение возможных будущих состояний коллектива, исходя из концептуальных предложений о вариантах управленческих действий;

в) сценарий будущего есть прогнозирование социально-экономических отношений и действий в организации [1, с. 189].

В современной научной литературе существует ряд подходов к раскрытию сущности прогнозирования. Общественное признание получила точка зрения исследователя И.В. Бестужева-Лады, который отмечает: «…прогноз не предполагает решения проблем будущего. Его задача иная: содействовать научному обоснованию планов и решений» [2, с. 72].

Переходя к основополагающим принципам социального прогнозирования и планирования в управлении персоналом организации, необходимо отметить, что большинство авторов придерживаются единого и устоявшегося системного представления, но при этом придают значимость нескольким из них либо дополняют своим вариантом.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Также следует отметить, что методологические принципы планирования и прогнозирования неразрывно связаны с общей методологией гуманитарных наук и под ними подразумеваются исходные положения, основополагающие общепризнанные и разделяемые всеми учеными правила формирования и обоснования планов и прогнозов. Такое положение дел позволяет обеспечить целенаправленность, единство методов, понятную структуру и логику формируемых планов и прогнозов. При соблюдении этих условий можно рассчитывать на объективность социально-экономических прогнозов и планов.

Традиционно отмечают следующие принципы социального планирования и прогнозирования:

– принцип системности предполагает упорядоченную, а зачастую и иерархическую взаимосвязь элементов или явлений. Кроме того, предусматривается наличие количественных и качественных закономерностей в изучаемых социальных системах. Также при разработке социального прогноза обязательно учитывают, что исследуемое явление, с одной стороны, является фрагментом более глобальной системы, а с другой, – само включает в себя более элементарные подсистемы (явления). Касательно планирования системность обычно предполагает существование системы «прогноз – план», а также наличие системы взаимосвязанных планов, затрагивающих различные аспекты деятельности организации. Они могут формироваться параллельно, а могу вытекать друг из друга (план развития производства предопределяет планы найма, обучения и повышения квалификации персонала организации);

– принцип научной обоснованности означает, что при формировании социально-экономических прогнозов следует опираться как на знание закономерностей развития коллектива конкретной организации, так и на существующий научный инструментарий по данному направлению, а также на всесторонний анализ достижений отечественной и зарубежной науки формирования подобных прогнозов. Соблюдение этого принципа позволяет избежать типичных ошибок, которые уже совершались другими исследователями и сформировали

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

основу для совершенствования и нахождения более оптимальных вариантов действий мировым научным сообществом;

– принцип адекватности прогноза объективно существующим закономерностям подчеркивает не только процесс выявления определенных зависимостей, но и оценку устойчивых трендов и взаимосвязей в развитии коллектива организации или всего общества, которые подтверждаются на практике конкретными, многократно повторяющимися процессами или явлениями. Если прогноз не адекватен складывающимся социальным процессам, то любой план, который будет сформирован на его основе, заведет организацию в тупик и приведет к нерациональному расходованию ее ресурсов;

– принцип альтернативности означает наличие возможности развития социальных процессов по отличным друг от друга траекториям. Данный принцип диктуется реалиями современной жизни, когда внезапное проявление дестабилизирующего фактора может кардинально изменить вектор развития определенного социума. Например, введение санкций во внешнеэкономической деятельности стран может привести к системному спаду экономики и соответствующим тенденциям на рынке труда. Так, если в 2013 году коллектив предприятия мог требовать повышения заработной платы, то в 2015 году работники, понимая сложность ситуации в организации, готовы были работать даже за меньшую заработную плату, опасаясь сокращения или банкротства организации;

– принцип целенаправленности предполагает активный и даже превентивный характер прогнозирования, то есть содержание полученного прогноза не должно сводиться только к предвидению ситуации, а сразу определять цели, которые необходимо достигнуть через активизацию действий органов управления организацией. Так, получение прогноза об уменьшении числа квалифицированных специалистов на рынке труда должно спровоцировать руководство предприятия к разработке плана по заблаговременному повышению квалификации существующего и вновь принимаемого персонала. Более того, возмож-

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

ным вариантом в подобном планировании может стать целевое обучение молодых специалистов в рамках сотрудничества с учебными заведениями;

– принцип верификации означает, что социальное прогнозирование должно быть достаточно точным и основанным на анализе репрезентативного материала, а не на основе непроверенной информации [3, с. 60].

Перечисленные принципы являются наиболее часто встречающимися в научной литературе, однако это не полный их перечень. Обратим внимание на принципы, являющиеся нетипичными для социального прогнозирования и планирования:

– принцип непрерывности предполагает, что исследование многих социально-экономических процессов в организации должно происходить непрерывно, с учетом текущей динамики. Действительно, многофакторность внешней и внутренней среды предопределяет ежедневные изменения, которые не могут не отражаться на организационном социуме. В некоторых случаях динамика будет носить итерационный характер, а в некоторых резонансный. Отсутствие регулярно корректируемых прогнозов может дезориентировать лиц, принимающих решения и формирующих планы организационного развития, так как информационная база будет неполной или устаревшей. Именно поэтому в условиях ускорения всех социально-экономических процессов соблюдение принципа непрерывности становится все более актуальным;

– принцип социальной ориентации требует от лиц, составляющих прогнозы и планы, понимания важности человеческого фактора в деятельности организации. Действительно, организация – это в первую очередь люди со своими потребностями, ожиданиями, навыками и опытом. Поэтому прогнозирование должно во главу угла ставить именно эти аспекты и позволять получить ответ на вопросы о возможной социальной динамике в организации при различных ситуациях. Планирование социального развития также должно быть ориентировано на укрепление коллектива, повышение его мотивации на достижения и дальнейшее профессиональное совершенствование. Соответственно, все управленческие решения, предусмотренные в контексте подобных планов, должны

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

отражать социально-экономические интересы коллектива, а не только выгоду собственников организации;

– принцип оптимальности предполагает, что разработка прогнозов социальной динамики в организации и за ее пределами должна ограничиваться разумной достаточностью широты и глубины прогнозирования, а соответственно, расходуемыми финансами на исследования. Важно, чтобы прогнозирование не превращалось в самоцель системы управления, а отвечало на наиболее актуальные вопросы. Аналогичным образом при социальном планировании не следует стараться составить планы максимально детально и подробно, так как это потребует значительных затрат времени, но не даст гарантии их 100%-ной реализации в действии;

– принцип сбалансированности означает для лиц, занятых прогнозированием, что должен соблюдаться баланс по всем ключевым направлениям прогнозирования, то есть не стоит концентрировать внимание на каком-то одном аспекте, а распределять выделенные ресурсы для равномерного изучения ряда ключевых социальных параметров, определяющих развитие коллектива предприятия. Сбалансированность при планировании также подразумевает отсутствие неравномерного использования потенциала организации, и даже наоборот, поиск средств и методов гармоничного развития социума на предприятии. Например, при планировании мотивационных аспектов нужно соблюдать баланс между материальной и моральной мотивацией, так как каждая из них позволяет раскрыть определенные нюансы в поведении работника и повышении производительности его труда. Любой дисбаланс может дать обратный результат, и работник будет демотивирован, что приведет к конфликтам и последующему увольнению;

– принцип адресности в определенной степени перекликается с принципом целенаправленности, однако у него имеется определенная специфика. Прогноз должен охватывать ту область социальной динамики коллектива, которая представляет наибольший интерес или проблематику для руководства. Соответственно, алгоритм прогнозирования и поставленные задачи должны макси-

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

мально раскрывать актуальные аспекты социального развития коллектива и не переключать внимание на второстепенные явления и процессы. Адресность социального планирования не менее важна, так как предполагает составление плана действий для обеспечения влияния на конкретных сотрудников или определенные характеристики их взаимодействия. Нет ничего менее конструктивного, чем обобщенные шаблонные планы, которые не дают ответа, как действовать в определенной ситуации и кого именно стимулировать к более активной, целенаправленной работе;

– принцип экономической эффективности. Прогнозирование и планирование имеют своей задачей упорядочение деятельности организации и создание основы для ее положительной динамики в долгосрочной перспективе. При этом обычно под положительными тенденциями понимают рост масштабов деятельности и увеличение прибыльности. Соответственно, если социальное прогнозирование и планирование позволяют получить позитивные результаты, то принцип экономической эффективности соблюдается. Кроме того, под экономической эффективностью здесь подразумевается и невысокая затратность осуществления прогнозирования и планирования в соотношении с хорошими экономическими достижениями от их применения.

Перечисленные принципы справедливы как для социального прогнозирования, так и для планирования. Однако при организации социального планирования на предприятии у некоторых авторов можно найти более узкоспециализированные принципы, которые рекомендуется соблюдать. Так, для повышения результативности дальнейшего выполнения планов важно учитывать принцип ресурсной обеспеченности. Это обусловлено ограниченностью ресурсов организации и невозможностью осуществления некоторых планов социального развития. Например, прекрасной возможностью развивать коллектив являются зарубежные стажировки и обмен опытом, но если у фирмы нет на это денег, то включение подобных мероприятий в планы организации ставит под вопрос смысл их формирования.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Не менее актуален и принцип соответствия ранее разработанным планам. Действительно, если в организации проводилась определенная социальная политика, благодаря которой сформировался определенный коллектив, то нельзя кардинально поменять планы, так как это приведет к непониманию и противодействию со стороны сотрудников, а возможно, и к их увольнению.

Таким образом, рассмотрев различные принципы социального прогнозирования и планирования, можно прийти к выводу об объективной необходимости их применения в практике управления человеческими ресурсами организации. Какие из принципов считать самыми главными, а какие второстепенными, будет определять ситуация, в которой находится конкретная организация и ее система управления.

Список литературы

1. Социология управления [Текст]: учебник / А.А. Николаев. – М.: Инфра-М, 2018. – 317 с.

2. Управление человеческими ресурсами организации: теория, процессы, технологии [Текст]: монография / под общ. ред. проф. д-ра экон. наук Е.В. Михалкиной. – Ростов н/Д: Изд-во ЮФУ, 2011. – 426 с.

3. Социология: социальные институты, структура и процессы [Текст]: учебник / С.И. Самыгин, К.В. Воденко. – М.: ИЦ РИОР; Инфра-М, 2016. – 252 с.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)