



Факультет соціології
та управління

Якісні методи соціального прогнозування

Лекція 2.

Роль експерта у соціальному прогнозуванні.

Розробник курсу: к.соц.н.,
доцент кафедри соціології
Пилипенко Яна Сергіївна

Соціальне прогнозування вивчає можливі тенденції розвитку суспільних процесів.

У реальних умовах часто бракує об'єктивних даних для прогнозів, особливо у сферах, де майбутнє важко описати кількісними показниками (соціальні ризики, інтеграція ветеранів, розвиток волонтерства, поведінка молоді на ринку праці тощо).



У практиці прогнозування нерідкі випадки, коли кількісна інформація про об'єкт або відсутня, або носить обмежений характер. У цих умовах застосування формалізованих методів утруднене, їм на зміну приходять ***інтуїтивні методи або експертні оцінки.***

Саме тут ключову роль відіграє **експерт** — спеціаліст, який володіє знаннями та досвідом у конкретній сфері й може робити обґрунтовані прогнози.

- Слово «експерт» – латинського походження й означає досвідчений, знавець.
- Інтуїтивні методи на відміну від формалізованих з'явилися дуже давно.
- Один із найбільш поширених інтуїтивних методів – метод «Дельфі» – отримав свою назву за назвою міста Дельфі, який прославився своїми мудрецами і провісниками, що жили в ньому ще до нашої ери.



Експерт (від лат. *expertus* — досвідчений) — це фахівець, що має глибокі знання та практичний досвід у певній галузі й залучається для оцінки складних проблем та вироблення прогнозів.

У соціології експерт визначається як носій спеціалізованого знання, здатний здійснювати діагностику соціальних ситуацій і пропонувати сценарії розвитку подій



Ключові характеристики експерта:

Високий рівень професійної **компетентності**.

високий рівень загальної **ерудиції**;

Досвід практичної діяльності у відповідній сфері.

Здатність до **аналітичного** мислення.

Розуміння соціальних закономірностей та контексту.

Об'єктивність і незалежність суджень.

експерт **не повинен бути зацікавлений** у конкретному результаті прогнозу.

Ключові характеристики експерта:

експерт – це фахівець у конкретній предметній сфері або в галузі управління

– має в ній необхідні знання та досвід;

– здатний аналізувати нову інформацію, що надійшла,

– здібний дати оцінку об'єкту експертизи в межах своєї компетенції;

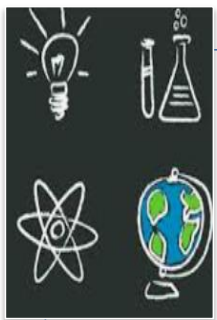
– опанував технології, які в ній використовуються, здатний оцінити можливість їх реалізації в конкретній управлінській ситуації, дати відповідні рекомендації та висновки;

– несе відповідальність за зроблені ним висновки та рекомендації.

**Чи завжди
експерт — це
лише людина з
науковим
ступенем?**



Види експертів та їх ролі у соціальних дослідженнях



Наукові експерти - дослідники, які володіють теоретичними знаннями (наприклад, соціологи, економісти, політологи).



Практичні експерти - спеціалісти-практики (соціальні працівники, управлінці, освітяни, медики).



Інституційні експерти - представники державних чи громадських організацій, які мають доступ до статистики та управлінських рішень.



Лідери думок - особи, що впливають на громадську думку та здатні прогнозувати соціальні настрої.



**Які ризики можуть
виникати, якщо у
групі експертів
будуть тільки
науковці, але не
буде практиків?**

На здатність експерта будувати прогноз впливають внутрішні і зовнішні чинники.

Внутрішні чинники залежать від індивідуальних якостей експерта, тобто від його досвіду, знань, інтелекту, здатності передбачати майбутнє.

Зовнішні чинники – це ті, які, значною мірою, не залежать від особистості експерта, а визначаються зовнішніми умовами й обмеженнями, наприклад, мірою доступу експерта до інформації; правильністю постановки запитань; похибкою моделі опитування.

Критерії відбору експертів

1) **ступінь компетентності** експерта. При її оцінці варто враховувати посадове становище експерта, вчене звання, кількість опублікованих робіт, кількість посилань на ці роботи;

2) **стаж робіт** експерта в галузі, що пов'язана з об'єктом прогнозування;

3) **стійкість поглядів** кандидата в експерти, вміння відстоювати свої позиції і долати раніше сформовані стереотипи;

4) здатність до **нелінійного мислення**, до розгляду проблеми з різних сторін, з різних позицій



Методи відбору експертів



документальний метод – передбачає підбір експертів з урахуванням їх наукових знань, стажу роботи, віку, кількості публікацій і посилань на них, тобто вивчається вся документально підтверджувана інформація про кандидата в експерти;



експериментальний метод – полягає в перевірці ефективності роботи експерта в минулому;



метод самооцінки – експерту пропонується самостійно оцінити свою компетентність в галузі об'єкта прогнозування;



методи голосування (мають кілька різновидів: прийом винятку, попарне порівняння кандидатів, метод «приятелів»)

Методи відбору експертів



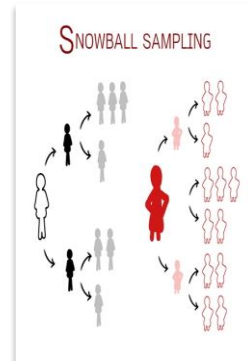
Прийом винятку.

Кілька спеціально підібраних відбиральників (фахівців) складають попередній список кандидатів. Організатори вивчають його, виділяючи найбільш цінні кандидатури.



Попарне порівняння кандидатів.

З попереднього списку випадково обираються два кандидати, і при порівнянні один із них обов'язково вилучається.



Метод «снігової кулі» (або «приятелів»)

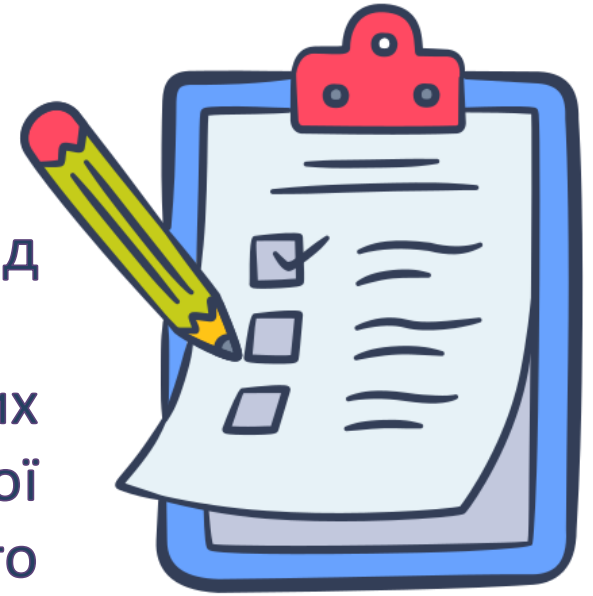
передбачає відбір експертів із числа знайомих. Експерти-відбиральники пропонують свої кандидатури, далі ці кандидати пропонують свої кандидатури – і так далі, наростання числа потенційних кандидатів відбувається за принципом «снігової кулі».

Складання списку можливих експертів

Даний процес полегшується тоді, коли аналізований вид експертизи проводиться **багаторазово**.

У таких ситуаціях зазвичай ведеться реєстр можливих експертів, наприклад, у галузі державної екологічної експертизи або суддівства фігурного катання, з якого можна вибирати за різними критеріями або за допомогою датчика (чи таблиці) псевдовипадкових чисел.

У випадках, коли експертиза **проводиться вперше** й усталені списки можливих експертів відсутні, можна покладатися на кожного конкретного фахівця, оскільки у кожного з них є деяке уявлення про те, що потрібно від експерта в подібній ситуації .



Кількісний склад:

оптимальна група
експертів складає
від 7 до 25 осіб.

У методі «Дельфі»
— зазвичай 10–18
експертів.

У фокус-групах — 6–
10 осіб.

Якісний склад:

Рівень кваліфікації
— високий (лідери
думок) і середній
(практики).

Гетерогенність —
різноманітність
професійного
досвіду.

Баланс —
поєднання наукових
та практичних
експертів.

**Розрахунки якісного і
кількісного складу групи
експертів**

**Чому занадто
велика група
експертів може
бути
неефективною?**



**Етичні
аспекти
експертної
діяльності**

Експерт повинен зберігати **конфіденційність** інформації.

Забезпечувати **неупередженість** і об'єктивність.

Уникати конфлікту інтересів (наприклад, коли прогноз впливає на його особисті інтереси).

У соціальній роботі важливий принцип **«не нашкодь»**: прогнози мають сприяти соціальному добробуту, а не створювати нові ризики.

Приклади застосування експертних методів у соціальній роботі



Прогноз зайнятості молоді

- експертні опитування HR-фахівців, соціальних служб і самих студентів.



Розвиток волонтерства

- експертні оцінки громадських організацій, які визначають майбутні тенденції активності.



Соціальна інтеграція ветеранів

- оцінка потреб та бар'єрів із боку психологів, соціальних працівників і самих ветеранів.



Прогнозування кризових ситуацій (COVID-19, війна)

- експертні групи для розробки сценаріїв соціальної підтримки.

Висновки

- **Експерт** є ключовим учасником якісного соціального прогнозування.
- **Відбір експертів** має поєднувати кількісні й якісні критерії.
- **Оптимальна група експертів** повинна бути різномірною і незалежною.
- **Якість прогнозу** безпосередньо залежить від компетентності експертів та правильної організації експертних процедур.



ДЯКУЮ ЗА УВАГУ!



**Факультет соціології
та управління**



@FSU_ZNU