

Л.Д. Забродська, канд. екон. наук, доц. (ХДУХТ, Харків)
О.А. Алексєнко, магістрант (ХДУХТ, Харків)

ПРИЗНАЧЕННЯ МЕТОДІВ ОЦІНКИ СОЦІАЛЬНОГО СТАНУ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ В АНТИКРИЗОВОМУ УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВА

Недостатня увага соціальній складовій управління підприємством (здоров'я, екологія, відпочинок, робочий час, умови праці тощо), завдає значних збитків колективній виробничій діяльності, які зумовлюються посиленням плинності кадрів, нерациональним їх добором, порушенням трудової і виробничої дисципліни, зниженням продуктивності праці, нездоровою психологічною атмосферою в колективі.

Метою дослідження є визначення ролі методів оцінки соціального стану трудового колективу в антикризовому управлінні підприємства.

Кризову ситуацію необхідно розглядати як таке відхилення від нормального (оптимального, стійкого, стабільного) стану підприємства, що призводить до негативних наслідків або результатів і потребує відповідної реакції з боку керівництва. Найбільш дефіцитним ресурсом у кризовій ситуації є час, при цьому, термін реагування на кризову ситуацію залежить від багатьох соціальних чинників, а саме:

- ступеня інформованості, відповідальності та рівня компетенції управлінських кадрів;
- здатності керівництва оперативно приймати адекватні рішення;
- гнучкості управління та рівня неприйняття працівниками нововведень;
- соціального стану виробничого колективу.

Під час проведення діагностики кризової ситуації найважливішим є кадровий аналіз, а саме оцінка соціального стану трудового колективу підприємства, у якому найбільш чутливою до майбутніх кризових змін інших сфер виробничої діяльності підприємства (організаційно-управлінської, виробничо-господарської тощо) є соціально-психологічна складова. Трудовий колектив, по-перше, найбільш чутливо реагує на симптоми майбутньої кризової ситуації тому, що кадрово забезпечує функціонування усіх підсистем підприємства; по-друге, незадовільний соціальний стан трудового колективу є центральною причиною розгортання кризи; і на останнє, саме трудовий колектив є суб'єктом розробки антикризових програм

інноваційного характеру і впровадження відповідних дій. Таким чином, визначення соціальної реакції трудового колективу на кризову ситуацію потребує розроблення і впровадження у практику антикризового управління оригінальних методів оцінки соціального стану трудового колективу підприємства.

Дослідження процесів, що відбуваються в кризовій ситуації і аналіз літературних джерел дозволили визначити зміст соціальних методів антикризового управління.

Загострення соціально-економічних та соціально-психологічних проблем потребує проведення активізації соціальних методів антикризового управління, які покликані позитивно впливати на виробничу активність працівників, сприяти ефективній організації їх взаємодії у колективі, формувати в ньому необхідний для виробництва соціально-психологічний клімат, запобігати виникненню або сприяти вирішенню конфліктних ситуацій і відхилень у колективній поведінці, встановлювати відповідність між рисами особистості працівника і вимогами до нього з боку виробництва та можливості залучення до управління.

Своєчасне розпізнавання кризових явищ, зниження соціальної напруженості та вирішення конфліктних ситуацій потребують використання в антикризовому управлінні підприємствами системи діагностики економічних, соціальних і психологічних змін у виробничій діяльності колективів. Така діагностика являє собою процес збору, обробки і систематизації інформації про причини зниження ефективності спільної діяльності, надійності системи управління та причини виникнення кризових ситуацій з метою запобігання і своєчасної нейтралізації кризи на підприємствах. Вона повинна включати різні напрями аналізу і забезпечувати виявлення причин появи кризи – недосконалість управління, неувага до розробки інноваційних стратегій підприємства, слабкий контроль, неефективна мотивація і наявність конфліктів тощо.

Ефективне використання соціальних методів сприяє швидкому розпізнаванню кризової ситуації, що дає змогу керівництву підприємств відповідним чином реагувати на зміни, які відбуваються в процесі спільної діяльності і розробляти відповідні антикризові заходи в умовах гострого дефіциту часу.