**Сибірцев Володимир Васильович. Оцінка соціального стану виробничого колективу в умовах антикризового управління промисловими підприємствами: дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / Національна металургійна академія України. - Д., 2005**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Сибірцев В.В. Оцінка соціального стану виробничого колективу в умовах антикризового управління промисловими підприємствами. – Рукопис.**  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01 – економіка, організація і управління підприємствами.  Національна металургійна академія України, Дніпропетровськ, 2005.  У дисертації розглянуто соціально-економічні і соціально-психологічні аспекти антикризового управління виробничим колективом підприємства.  Розроблено моделі оцінки соціально-економічного та соціально-психологічного стану виробничого колективу та нову модель соціальної діагностики кризи на промисловому підприємстві.  Практично, шляхом апробації на трьох промислових підприємствах Кіровоградської області, доведено достатню універсальність і результативність застосування методів і моделей оцінки соціального стану виробничого колективу та ранньої діагностики передкризового стану в системі антикризового управління підприємствами. | |
| |  | | --- | | У дисертації наведено теоретичне узагальнення і нове вирішення наукового завдання розробки моделей оцінки соціального стану виробничого колективу з метою раннього виявлення проявів кризи на промислових підприємствах.  Розгляд характеристик виробничого колективу як соціальної системи; соціально-економічних і соціально-психологічних аспектів антикризового управління виробничим колективом; процесів конфліктного розвитку виробничого колективу в кризових умовах, методів дослідження соціального стану виробничого колективу в антикризовому управлінні; моделей оцінки соціально-економічного і соціально-психологічного стану виробничого колективу промислового підприємства та соціальної діагностики кризи, а також впровадження методів і моделей оцінки соціального стану виробничого колективу і ранньої діагностики передкризового стану на промислових підприємствах Кіровоградської області, дозволяє зробити такі висновки:  1. Проаналізовано різні точки зору на визначення виробничого колективу як соціальної системи, що дало змогу обґрунтувати авторську позицію стосовно таких системних компонентів виробничого колективу як місія, цілі, принципи і норми; зміст і характер спільної виробничої діяльності; функції, склад, взаємозв’язки і структура.  2. Визначені загальні етапи життєвого циклу (ЖЦ) виробничого колективу як соціальної системи – проектування, формування, функціонування, кризові зміни (реформування або деградація), ліквідація. Це дозволило визначити і більш детально проаналізувати етап кризових змін в процесі розвитку виробничого колективу, який є самим відповідальним щодо збереження його цілісності.  3. Обґрунтовані особливості реалізації функцій управління (планування, організація, керівництво, контроль, мотивація) у передкризових і кризових умовах. При цьому, відповідно до авторської позиції щодо провідного місця виробничого колективу у антикризових заходах, більш детально проаналізовано функції антикризового управління виробничим колективом з урахуванням класифікації характеристик поведінки працівників на різних етапах розгортання кризи.  4. По своїй природі антикризове управління виробничим колективом є симбіозом інноваційних рішень та кадрових змін.  5. Криза на промисловому підприємстві починається з кризових явищ у виробничому колективі, тому для ранньої діагностики кризових змін поряд з традиційними фінансовими показниками пропонується використовувати інтегральну оцінку соціального (соціально-економічного і соціально-психологічного) стану виробничого колективу.  6. При оцінці соціального стану виробничого колективу потрібно враховувати рівень внутрішньоколективної конфліктності, а саме його конструктивні і деструктивні чинники.  7. Сучасні методи збору, реєстрації, аналізу і обробки інформації про соціальний стан виробничого колективу мають якісний, суб’єктивний характер і потребують кількісного довизначення з метою їх об’єктивізації і підвищення адекватності.  8. Розроблено модель оцінки соціально-економічного стану виробничого колективу підприємства у якій обґрунтовано систему кількісних критеріїв та інтегральний показник у вигляді адитивної згортки цих критеріїв. Це дозволило значно підвищити об’єктивність і адекватність оцінки.  9. Розроблено модель оцінки соціально-психологічного стану виробничого колективу підприємства, яка вперше дозволяє оцінити як внутрішньоколективні взаємовідносини (критерії згуртованості, взаємності, конфліктності, непорозуміння) так і відношення членів колективу до праці (критерії задоволеності). Обґрунтовано інтегральний показник оцінки соціально-психологічного стану виробничого колективу у вигляді адитивної згортки критеріїв, що дозволило значно підвищити повноту та достовірність оцінки.  10. Розроблено і адаптовано нову модель соціальної діагностики кризи на промисловому підприємстві, яка дозволяє використати результати оцінки соціального стану виробничого колективу в системі антикризового управління підприємством для ранньої діагностики передкризового стану. Для моделювання використано метод розпізнавання образів (дискримінантних функцій). Діагностика передкризового стану проводиться у просторі соціально-економічної і соціально-психологічної оцінок відповідно до сформульованої гіпотези щодо найбільшої чутливості до кризи саме соціальних (а серед них соціально-психологічних) індикаторів.  11. Технологія оцінки, аналізу і діагностики соціального стану виробничого колективу промислового підприємства представлена у вигляді відповідного алгоритму. Обґрунтована система типових заходів щодо підвищення стабільності і оптимальності соціального стану виробничого колективу.  12. Практично, шляхом апробації на трьох промислових підприємствах Кіровоградської області, які є представниками різних галузей (переробна, машинобудування, легка) промисловості і мають різний чисельний і структурний склад колективу, доведено достатню універсальність і результативність застосування методів і моделей оцінки соціального стану виробничого колективу та ранньої діагностики передкризового стану в системі антикризового управління промисловими підприємствами.  13. Для підприємств з великою кількістю працівників, немає сенсу постійно проводити оцінку соціально-психологічного стану всіх виробничих колективів. Потрібно визначити репрезентативну сукупність ланок, бригад і підрозділів, які повинні ставати об’єктами соціального моніторингу. Це дозволяє знизити витрати на збір, реєстрацію і обробку експертної інформації практично без втрати вірогідності групових соціально-психологічних оцінок.  14. Якщо інтегральні оцінки соціально-психологічного стану виробничого колективу є незадовільними, тобто потребують покращення, то керівники підприємств для формування програм покращення соціального статусу кожного працівника повинні застосовувати індивідуальні індекси (соціометричного статусу, емоційної експансивності тощо) і методи їх аналізу (концентричні соціограми, соціометричні матриці, рангові місця працівників тощо).  15. Запропонована методика оцінки соціально-економічного і соціально-психологічного стану виробничого колективу та рання діагностика передкризового стану, які були впровадженні на трьох промислових підприємствах на протязі 1998 – 2003 років дозволила:  15.1. Для ВАТ „Кіровоградолія” і ВАТ „КШФ „Зорянка” діагностувати передкризовий стан у 2002 році і своєчасно попередити ці негативні тенденції впровадженням програм соціального оздоровлення.  15.2. Для ВАТ „Червона зірка” – підтримати поступовий вихід з кризи (1998 – 2000 рр.) і стабілізувати нормальний стан підприємства у 2002 – 2003 роках. | |