

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНЕ НАПОВНЕННЯ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ

Товажнянський В.Л.

*Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»,
м. Харків*

В останні роки машинобудівна галузь України отримала значні збитки, які обумовлені монополізмом на сировинних ринках, високою матеріало- і енергоємністю продукції, неконтрольованим та не прогнозованим зростанням цін та тарифів на енергоносії. Державний бюджет не відіграє провідну роль у фінансуванні науково-технічної діяльності промисловості, не сприяє активізації інноваційно-інвестиційного розвитку економіки для досягнення задовільного рівня конкурентоспроможності машинобудівних підприємств на ринку.

Ефективність системи управління на підприємстві визначається не тільки ступенем досягнення його мети та ключових фінансово-економічних показників діяльності, але і системою агентських відносин між суб'єктами національного ринку (керівників, постачальників, споживачів, органів державної влади). Відповідно до цього стратегічне антикризове управління на підприємстві має орієнтуватися на соціально-економічні аспекти. На наш погляд, антикризове управління машинобудівним підприємством базується на системі соціально-економічних показників (індикаторів оцінювання ефективності розвитку підприємства), які слід розглядати у певному взаємозв'язку між собою:

а) *економічні*: частка ринку, рентабельність інвестицій, платоспроможність, ліквідність, кредитоспроможність, фінансовий леверидж, швидкість обороту капіталу, обсяг збуту, дивіденди на одну акцію, індекс якості продукції, економічність керуючої системи, рівень трудомісткості управлінських процесів;

б) *соціальні*: індекс умотивованості персоналу, рівень забезпечення новими робочими місцями, витрати на розвиток корпоративної культури та соціальної інфраструктури, соціальні програми (охорона здоров'я, культура і мистецтво, спорт, партнерські проекти з державними органами влади, благодійність), рівень сплати податків, витрати на навчання співробітників та їх соціальний захист, загальний освітньо-кваліфікаційний рівень персоналу, витрати на організацію та оснащення робочих місць, показники плинності кадрів, трудова активність працівників та їх моральне стимулювання, дисципліна праці.

Для досягнення соціальної ефективності керівництву підприємства необхідно мати обізнаного менеджера із соціальної відповідальності (підрозділ), випускати соціальні звіти, дотримуватися в управлінні кодексів ділової етики, проводити соціальні аудити шляхом анкетування працівників, приймати участь у соціальних проектах інших підприємств. Особливу увагу також слід приділяти соціальній адаптації нових робітників, коли у них формується власне ставлення до організації та умов праці. Треба враховувати потреби та інтереси колективу, надавати можливості вільно висловлювати підлеглими власну думку та обговорювати виробничі проблеми підприємства.