

BARSUKOVA Tatiana Ivanovna, Dr.Sci. (Soc.), Professor of the Chair of Sociology, Institute of Education and Social Sciences, North Caucasus Federal University (3a Lenina Sq, Stavropol, Russia, 355000; ti94@yandex.ru)

BAIRAMKULOVA Dinara Dalkhatovna, applicant at the Chair of Sociology, Institute of Education and Social Sciences, North Caucasus Federal University (3a Lenina Sq, Stavropol, Russia, 355000; by_dinara@list.ru)

SOCIAL HEALTH OF FEMALE STUDENTS AS WOMEN'S EARLY REPRODUCTIVE AGE CATEGORY

Abstract. The article is devoted to the issue of social health of women of early reproductive age, which includes reproductive, physical, mental and moral components. The authors identify and substantiate the need to study this issue on the base of the downward trend in the number of women of fertile age in Russia and the deterioration of their physical health.

The authors present the results of sociological study «The Social Health of Women of Reproductive Age Living in the Stavropol Territory» (588 female respondents). The purpose of the study is to assess the social health of women of reproductive age and factors responsible for it. The study make it possible to analyze the social health of this category of the population from the standpoint of health-saving and health-damaging practices. The authors draw conclusion about the predominance of the strategy of indifference to their reproductive health with elements of self-destructive practices in the behavior of female students.

Keywords: women of reproductive age, social health, reproductive health of population, early reproductive age, moral health

ДУДИНА Ольга Мухаметшевна – кандидат философских наук, доцент; доцент департамента социологии, истории и философии Финансового университета при Правительстве РФ (125993, Россия, г. Москва, Ленинградский пр-кт, 49; OMDudina@fa.ru)

СКОК Александр Степанович – доктор социологических наук, научный сотрудник Научно-исследовательского центра (социологического) Вооруженных сил РФ (123001, Россия, г. Москва, Б. Садовая ул., 14; astmsu@yandex.ru)

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДИКИ В АНТИКРИЗИСНОМ УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Аннотация. Статья посвящена возможностям применения социологической методики в оценке руководства организацией. Такие методики могут быть использованы в антикризисном управлении. В статье описывается методика оценки деятельности и деловых качеств руководителей отделов, а также ее возможности для оценки высшего руководства компании. Она включает в себя совокупность социологических методов сбора информации: анализ документов, анкетирование, полуструктурированное интервью, социометрическую процедуру, тестирование методами СМЛЛ и цветовых выборов Люшера. Авторы указывают, что обеспечение условий полной анонимности во время сбора информации является категорическим требованием методики.

Ключевые слова: социологическая методика, антикризисное управление, уровень неудовлетворенности деятельностью и деловыми качествами руководителя, спектр неудовлетворенности, коэффициент приемлемости/неприемлемости руководителя

Быстро развивающееся антикризисное управление предполагает взаимодействие не только с экономической, но и с социологической наукой. Это следует хотя бы из того, что она обладает определенными социальными технологи-

ями, направленными на решение проблем управления работниками. Тем более, что оно существенно осложняется в условиях кризиса организации.

Одной из задач антикризисного управления является диагностика потенциальных возможностей руководства организации, находящейся в кризисе: «всесторонняя оценка руководства является ключевым, важнейшим элементом анализа кризисной фирмы. Неэффективное руководство – один из основных факторов, приводящих фирму к кризису, и если антикризисный управляющий сможет объективно проанализировать способности команды руководства решать проблемы компании, эти данные принесут неоценимую пользу...» [Зарубежная практика... 2010: 127]. И здесь на помощь традиционным методам аттестации руководителей должны прийти методы социально-психологической аттестации.

Исходя из этого, мы предложили для практических целей свой подход. Его своеобразие состоит в том, что оценка работниками различных сторон деятельности, поведения, деловых и личностных качеств руководителя осуществляется через измерение уровня неудовлетворенности респондентов.

Уровень неудовлетворенности различными факторами жизнедеятельности коллектива используется в методике диагностики социально-психологического климата организации [Дудина 2009]. Этот подход был реализован при аттестации руководителей одной из московских проектно-конструкторских организаций (численность 280 чел.).

Социальная технология, используемая нами, включала в себя такие методы сбора информации, как анализ документов, раздаточное анкетирование и полустандартизованное интервью. Наряду с методом опроса применялась социометрическая процедура. В процессе всего обследования была обеспечена полная анонимность оценок работниками руководителей. Мы использовали также тестирование руководителей (по стандартизированной методике исследования личности профессора Л.Н. Собчик, по методике цветовых выборов Люшера). На каждого руководителя составлялась психологическая характеристика, в которой были отражены 25 черт его психотипа и с которой знакомился только испытуемый (в отчет этот материал не включался). Она помогла раскрыть особенности поведения руководителя «изнутри». Всего было оценено 14 руководителей среднего звена и группа руководителей высшего звена (3 чел.).

Выбор факторов, составляющих спектр, обусловлен тем, что они представляют основные функции руководителя как специалиста и организатора коллективной деятельности, являющегося одновременно и членом неформальной структуры коллектива и регулирующего ее тем или иным образом. Вместе с тем ряд факторов (качество, оперативность труда и др.) служат и для характеристики направленности основных ценностных ориентаций большинства членов коллектива. Для оценивания было выбрано 29 факторов по согласованию с экспертами.

Уровень неудовлетворенности коллектива (УН) каким-либо из перечисленных факторов, при котором все члены коллектива повышенно-активно не удовлетворены почти всеми явлениями, связанными с какой-либо стороной деятельности руководителя, принимается за 1, а уровень неудовлетворенности (УН), при котором никто из членов коллектива не проявляет ни малейшего недовольства этими явлениями, – за 0.

«УН достаточно надежно свидетельствует о мере стремления коллектива к изменениям, связанным с какой-либо стороной деятельности руководителя. На основе многократных замеров было установлено, что если УН выше 0,21, то это означает, что необходимо принимать меры по совершенствованию деятельности руководителя в том или ином аспекте. Если УН равен 0,21–0,40, то

коллектив будет стремиться к заметным изменениям, если УН выше 0,41, то коллектив будет стремиться к крупным существенным изменениям; если УН выше 0,61 – то к кардинальным изменениям [Дудина 2018:159].

Обнаружено, что управленческое воздействие будет эффективным, если в первую очередь корректируется состояние дел по тем факторам руководства, которые вышли на первые 10–12 мест в ранжированном спектре неудовлетворенности (т.е. распределение факторов спектра в порядке уменьшения уровня неудовлетворенности) по величине уровня неудовлетворенности, а во вторую – по факторам, занимающим последующие места.

Уровень общей неудовлетворенности коллектива по всем оцениваемым параметрам был обозначен как коэффициент приемлемости/неприемлемости руководителя для данного коллектива $K_{П-Н}$.

В качестве потенциально возможной общей неудовлетворенности рассматривалась повышенно-активная неудовлетворенность (100 баллов) всех опрошенных членов коллектива (100%) по всему спектру (широта спектра 100%), равная 1 000 000 условных единиц. Коэффициент $K_{П-Н}$ может рассматриваться как своеобразная «температура» взаимоотношений коллектива и руководителя. Он может иметь сравнительно широкие пределы. Теоретически он может изменяться от 0 до 1, но практически значения его, как правило, не превышают 0,50. Это связано с тем, что если люди находятся в очень напряженных отношениях с руководителем, то они стремятся выйти из этой ситуации: либо уходят сами, либо стремятся заставить руководителя оставить коллектив.

В ходе исследований было установлено, что если $K_{П-Н}$ ниже 0,16, то коллектив принимает руководителя, и последний выступает в качестве его лидера. Если $K_{П-Н}$ равен 0,16–0,24, то руководитель, можно сказать, находится в зоне «серьезной критики» по ряду параметров своей деятельности, его предпочитают в качестве руководителя немногим более половины коллектива. Между руководителем и подчиненными часто возникают трения и конфликты. Основания его авторитета нуждаются в коррекции. Если $K_{П-Н}$ выше 0,24, то, как правило, это означает, что данный коллектив не сработался с данным руководителем. В коллективе существуют хронические конфликты между руководителем и подчиненными, и не исключено, что сам руководитель выступает одним из реальных носителей конфликта. Негативно оценивается степень его авторитетности для рядовых сотрудников. В качестве руководителя его предпочитают видеть менее половины членов коллектива. Выдвигаются неформальные лидеры, коллектив фактически ставит вопрос о замене руководителя. Результаты опроса приведены в табл. 1.

Как видно из табл. 1, в 8 из 14 отделов (отделы №№ 2, 3, 6, 8, 9, 12, 13, 14) $K_{П-Н}$ руководителей не превышает 0,16, а в остальных 6 отделах – гораздо выше. Первую группу руководителей можно назвать «благополучными», а вторую – «неблагополучными».

Подчиненные 1-й группы руководителей подтвердили своим выбором, что они рассматривают своего руководителя как наиболее приемлемую и достойную кандидатуру. Это свидетельствует о том, что в целом кадровая политика в организации проводится с учетом научно-производственных целей и задач и ожиданий (требований) работников, предъявляемых к руководителям. Большинство работников в этих 8 отделах вполне удовлетворены деловыми и личностными качествами своих руководителей, их профессиональной и организационной деятельностью, их способностью учитывать специфику работы отдела при выборе методов управления, контроля; выполнением ими социально-психологических функций руководства (помощь в решении личных и производственных задач, умение выслушать работника, умение защищать интересы своих

Таблица 1

Результаты анкетирования и социометрической процедуры в обследуемой организации

Объекты оценки	Число опрошенных	% общей численности отдела	Число выборов руководителя по социометрической процедуре	% опрошенных, выбравших руководителя	Число других кандидатур (в скобках – сумма выборов по ним)	Коэффициент приемлемости/неприемлемости	Оценка степени авторитетности (в скобках – место в ранжированном спектре неудовлетворенности)
1. Кураторы отделов	11	75	–	–	–	0,20	0,25 (10)
2. Руководитель отдела № 1	11	85	4	36	1(2)	0,17	0,37(1)
3. Руководитель отдела № 2	8	62	8	100	–	0,06	0,01
4. Руководитель отдела № 3	16	53	14	88	3	0,07	0,07
5. Руководитель отдела № 4	18	67	12	67	5(10)	0,21(5)	0,21(5)
6. Руководитель отдела № 5	7	100	4	67	1(1)	0,18(17)	0,18(17)
7. Руководитель отдела № 6	10	100	10	100	–	0,11	0,05(27)
8. Руководитель отдела № 7	14	93	7	50	4(14)	0,34	0,51(8)
9. Руководитель отдела № 8	12	86	10	83	2(7)	0,06	0,06(14)
10. Руководитель отдела № 9	12	80	11	92	2(4)	0,06	0,04(18)
11. Руководитель отдела № 10	17	74	14	82	2(6)	0,20	0,14(23)
12. Руководитель отдела № 11	17	94	6	35	6(6)	0,25	0,31(7)
13. Руководитель отдела № 12	9	90	9	100	3(4)	0,05	–
14. Руководитель отдела № 13	11	85	9	82	2(4)	0,14	0,02
15. Руководитель отдела № 14	17	81	17	100	3(5)	0,08	0,06(17)

подчиненных у вышестоящего руководства и т.д.). Руководители этих отделов эффективно используют обратную связь со своими подчиненными в виде предложений в сфере инженерной деятельности, организации труда; конструктивно используют критические замечания и пожелания подчиненных. Они пользуются заслуженным авторитетом у своих подчиненных (по уровню удовлетво-

ренности фактор «авторитет руководителя» находится по преимуществу в зоне практической удовлетворенности работников).

В то же время практически в каждом из этих «благополучных» отделов нашлись такие аспекты деятельности руководителя, которые попали в зону средней или низкой неудовлетворенности работников и, с точки зрения работников, нуждаются в совершенствовании. Причем в каждом из этих отделов набор таких факторов является индивидуальным, присущим именно данному отделу. Например, в «благополучном» отделе № 8 был получен самый короткий спектр неудовлетворенности работников, состоящий из 3 факторов. Однако работники отдела выразили заметную неудовлетворенность по такому фактору, как «организация труда в отделе» (0,40). Они считают, что необходимо ее заметно улучшить. В беседе с руководителем данного отдела ему было рекомендовано обратить внимание на этот аспект его деятельности, проанализировать совместно с работниками причины, вызвавшие неудовлетворенность, и разработать вместе с ними мероприятия по их устранению.

Работники 6 «неблагополучных» коллективов (отделы № 1, № 4, № 5, № 7, № 10, № 11) проявляют заметную неудовлетворенность некоторыми качествами или аспектами деятельности своих руководителей. При этом в отделах № 7 и № 11 выявлена высокая и сверхвысокая неудовлетворенность работников по многим аспектам стиля руководства.

У руководителей этой группы недостаточная степень авторитетности. Можно сказать, что они пользуются сравнительно невысоким авторитетом у работников, а в отделах № 1, № 7 и № 11 — низким, уровень неудовлетворенности свидетельствует, пожалуй, об отвержении руководителя.

Хотя спектр неудовлетворенности деловыми качествами руководителей, а также их деятельностью — профессиональной и управленческой — в каждом из этих коллективов индивидуален и специфичен для каждого из них, тем не менее можно сделать вывод, что для руководителей этой группы характерно неумение, нежелание или неспособность справляться с социально-психологической функцией руководства (неумение регулировать взаимоотношения с подчиненными, устранять постоянные трения, доходящие до систематических конфликтов во взаимоотношениях с подчиненными; неумение организовать и использовать коллективный творческий потенциал подчиненных; неумение конструктивно воспринимать критические замечания в свой адрес; неумение вести себя на работе с учетом представлений подчиненных о нормах поведения руководителя; неумение или неспособность защищать интересы своих подчиненных перед вышестоящим руководством, невнимательное отношение к личным нуждам и проблемам подчиненных).

Наиболее ярко это проявилось у руководителя отдела № 7. Приведем его целостный деловой портрет, полученный на основании интерпретации данных по всему спектру неудовлетворенности.

Работники отдела ценят в своем руководителе инженерные способности, считают, что он талантливый инженер-программист, профессионал. Он постоянно повышает свою квалификацию. Если возникает необходимость, то он может помочь рядовому работнику в решении производственных вопросов. Сотрудников отдела № 7 вполне устраивают используемые им формы и методы контроля. Однако оценка его деловых качеств в целом показывает, что работники не удовлетворены ими. В значительной степени это объясняется тем, что, по мнению работников, руководитель не справляется с возложенными на него организаторскими функциями (высокие уровни неудовлетворенности по факторам: организация труда в отделе, организационные способности, организационная деятельность, отношение к идеям и предложениям в сфере организации труда).

Кроме того, руководитель отдела № 7 не умеет (или не считает, что это входит в функции руководителя) организовать и использовать коллективный интеллектуальный потенциал, он весьма равнодушен (и даже враждебен) к инициативам работников в сфере основной инженерной деятельности, к их идеям, замыслам, к предлагаемым ими подходам. Он предпочитает, чтобы подчиненные развивали лишь те идеи, которые предлагает он сам. Вероятно, он не доверяет квалификации и способностям подчиненных, используемые им стиль и методы руководства не отвечают ожиданиям и представлениям работников, недостаточно учитывают специфику работы отдела, он очень субъективен в оценках работников. Весьма негативно оценивают работники и способы его самопрезентации, его поведение на работе не отвечает их представлениям о нормах поведения руководителя. Руководитель отдела № 7 не умеет использовать (или игнорирует) обратную связь с работниками (их критические замечания, советы, пожелания) для коррекции своей деятельности и поведения. Он не придает особого значения необходимости информирования работников о делах, проблемах, перспективах всей организации и своего отдела. Он в значительной степени не справляется с социально-психологической функцией руководства. В особенности это заметно проявляется в том, как оценили работники взаимоотношения между ним и большинством подчиненных – уровень неудовлетворенности свидетельствует о крайней степени их напряженности, о стремлении к кардинальному изменению в этом вопросе. Надо сказать, что такая высокая неудовлетворенность встречается в коллективах, по нашим наблюдениям, не часто.

Таким образом, работники отдела, признавая значительные профессиональные способности своего руководителя, тем не менее отвергают его в роли руководителя, а коэффициент приемлемости/неприемлемости свидетельствует о том, что, как говорят, руководитель и коллектив не сработались.

В интервью, посвященном проблемам совершенствования организационной структуры, работники организации (а не только отдела) охарактеризовали руководителя отдела № 7 следующим образом: «У него характер не для руководителя. Как специалист он хороший, а работать с людьми – это искусство, которого у него, увы, нет. ...Поэтому во взаимоотношениях с ним всякое бывает...» (интервью № 5). «Многие работники ушли и уходят из отдела из-за руководителя... Он любит командовать, мне кажется, он не мыслит себя без того, чтобы не командовать. Он даже со спокойными и выдержанными людьми портит отношения, даже они его не выдерживают. Специалист он классный, у него много идей, но чужие идеи он воспринимает с трудом, если вообще воспринимает... Но для этого нужно много времени. Требуется, чтобы все занимались только разработкой его идей. Однако в таком случае специалист-подчиненный начинает деградировать» (интервью № 7).

Достоинство методики заключается также в том, что она позволяет получить и групповой портрет заместителей генерального директора глазами руководителей отделов. Эти данные вообще редко собираются в связи с трудностями оценки вышестоящих руководителей. Были опрошены 11 руководителей отделов, подсчет производился по группе заместителей в целом (3 чел.). В дальнейшем мы обозначим их как кураторов отделов, поскольку в их функции входит помощь и контроль деятельности тех или иных групп отделов.

В отношениях между этими двумя группами руководителей существуют разногласия, недоразумения и трения, доходящие до открытых конфликтных ситуаций. Поэтому совершенствование взаимодействия руководителей разного уровня в данном управленческом коллективе может значительно повысить эффективность и качество работы организации в целом.

К числу наиболее значимых для руководителей отделов факторов управленческой деятельности кураторов относятся: недостаточное информирование их кураторами о делах, проблемах, перспективах отдела и всей организации в целом (здесь и далее на 1-м месте указывается уровень неудовлетворенности, на 2-м – место фактора в спектре неудовлетворенности) – 0,40, 1-е место; неадекватная оценка их производственной деятельности – 0,34, 2-е место; недостаточно конструктивное отношение к критическим замечаниям их подчиненных – 0,32, 3-е место; недостаточное внимание и умение учитывать их профессиональные интересы – 0,31, 4-е место; недостаточно соответствующие специфике работы отдела формы и методы управления – 0,29, 5-е место; недостаточно эффективная организационная деятельность кураторов отдела – 0,28, 6-е место; недостаточно внимательное отношение кураторов к идеям и предложениям, направленным на совершенствование организации труда в отделе – 0,28, 7-е место; недостаточно внимательное отношение к интересам курируемых отделов – 0,28, 8-е место; недостаточно конструктивные взаимоотношения с подчиненными – 0,25, 9-е место; как следствие недостатков в этих аспектах деятельности, недостаточно высокий уровень авторитетности кураторов отделов для руководителей – 0,25, 10-е место.

Таким образом, руководители отделов достаточно критически оценивают выполнение информационной, организаторской и социально-психологической функции своим руководством.

Мы видим, что руководители отделов недовольны по преимуществу теми же факторами, что и подчиненные «неблагополучных» руководителей: это факторы, характеризующие информационную, организаторскую и социально-психологическую функцию руководства.

Какие же выводы следуют из этого? Ну, во-первых, это свидетельство того, что в данной организации руководство высшего уровня придерживается технократической управленческой концепции, игнорирует необходимость учитывать в своей деятельности многообразные аспекты «человеческого фактора»; во-вторых, оно способствует ретрансляции соответствующих образцов поведения на нижестоящие уровни управления. В-третьих, поскольку большинство руководителей отделов составляют «благополучные» руководители, т.е. те, которые придерживаются, так сказать, гуманистически ориентированной управленческой концепции в своей деятельности, то рассогласование стилей снижает эффективность управления организации в целом.

Мы проводили также анализ спектров неудовлетворенности различных социально-демографических групп организации (в частности, группы работников со стажем 1–3 года работы в организации, 3–5 лет, а также 5 лет и более; женщин и мужчин), но не имеем возможности остановиться на его результатах.

В исследовании были выявлены общие ожидания коллективов, касающиеся руководителей.

1. В первую очередь, сотрудники организации ожидают повышения адекватности оценок производственной деятельности подчиненных со стороны руководителей. Помимо высоких оценок неудовлетворенности, полученных на основе анкетирования, в интервью они указывали на уравнилельный подход при распределении премий, на субъективный характер критериев оценки их деятельности; на то, что достаточно произвольно формируются списки на премирование за выполненные разработки, что недостаточно точно учитывается вклад каждого отдела при получении «конечного продукта» (внедренного комплекса задач): отделы, находящиеся в конце технологической цепочки, более внимательно поощряются руководством, чем те, которые стоят в ее начале – «теоретические» отделы.

Таким образом, эффективность стимулирующей деятельности руководителей в данной организации существенно снижена, поскольку не зависит в основном от качества и объема проделанной подчиненными работы.

2. На втором месте по уровню значимости оказался такой фактор, как информирование руководителем своих подчиненных о делах, проблемах, перспективах отдела и всей организации. Адекватное информационным потребностям работников информирование по социально-производственным вопросам, по проблемам изменения условий их деятельности, особенно в ситуации инновационного процесса, выступает важным фактором, способствующим их положительной эмоциональной вовлеченности в трудовой процесс и развитию трудовой концепции каждого работника. Но если для специалистов в области управления, социологов, психологов это положение общепризнано, то в среде самих руководителей оно вызывает неоднозначные реакции.

3. На третьем месте по значимости для работников оказался такой фактор, как наличие заметных трений и конфликтов между руководителем (или куратором) и большинством подчиненных, основными причинами которых являются: оценивающая деятельность руководителей, состояние системы стимулирования, состояние организации труда в отделах.

По мнению работников, недостаточно развиты у руководителей организации и такие качества, как умение и желание защищать интересы коллектива перед вышестоящим руководством, когда это необходимо; умение конструктивно относиться к критическим замечаниям подчиненных.

Таким образом, различные группы работников выразили неудовлетворенность одним и тем же кругом факторов, связанных с организационной деятельностью руководителей и выполнением ими социально-психологической функции руководства.

Результаты оценки руководителей отделов подчиненными были доведены сначала до руководителей отделов в индивидуальных беседах, проводимых в доброжелательном и уважительном тоне. Мы знакомили их с полученными «оценками», пожеланиями подчиненных, с оценками других руководителей.

Результаты оценок руководителей отделов и кураторов отделов были доведены также до руководства организации и до ее сотрудников на общем собрании (кроме результатов тестирования!).

Следует отметить, что большинство работников организации достаточно критически оценили качество и оперативность труда в их отделах, а также уровень организации труда. На наш взгляд, этот критический настрой может рассматриваться как признак добросовестного и заинтересованного отношения людей к делу, как признак наличия резервов повышения эффективности деятельности.

Руководителям отделов было рекомендовано использовать критический настрой работников относительно качества и оперативности труда в отделах, состояния организации труда для совместного обсуждения и поиска резервов повышения эффективности деятельности, указывалось на необходимость всемерно поощрять и развивать любые доступные формы повышения квалификации сотрудников.

Представляется, что использованная нами социальная технология оценки руководителей может быть применена в условиях антикризисного управления организацией.

Список литературы

Дудина О.М. 2009. Социально-психологический климат организации: возможности диагностики и коррекции. — *Социокультурные факторы инноваци-*

онного развития организации: материалы научно-практической интернет-конференции (с международным участием). М.: Изд-во МАИ. С. 191-195.

Дудина О.М. 2018. Методы и критерии оценки эффективного руководителя. – *Власть*. Т. 26. № 7. С. 155-162.

Зарубежная практика антикризисного управления: учебное пособие (под ред. А.Н. Ряховской). 2010. М.: Магистр; ИНФРА-М. 271 с.

DUDINA Olga Mukhametshvna, Cand.Sci. (Philos.), Associate Professor of the Department of Sociology, History and Philosophy, Financial University under the Government of the Russian Federation (49 Leningradsky Ave, Moscow, Russia, 125993; OMDudina@fa.ru; dudinaom@yandex.ru)

SKOK Aleksandr Stepanovich, Dr.Sci. (Soc.), Researcher at the Research Center (sociological) of the Armed Forces of the Russian Federation (14 Bol'shaya Sadovaya St, Moscow, Russia, 123001; astmsu@yandex.ru)

SOCIOLOGICAL METHODS IN CRISIS MANAGEMENT OF THE ORGANIZATION

Abstract. *The article is devoted to the possibilities of using a sociological methodology in the evaluation of the management of an organization. Such techniques can be used in crisis management. The article describes the methodology for evaluating the activities and business qualities of department managers, as well as its capabilities for evaluating the company's senior management. It includes a set of sociological methods for collecting information, such as document analysis, questionnaires, semi-formalized interviews, a sociometric procedure, SMIL testing and Luscher color choices. The authors indicate that ensuring the conditions of complete anonymity during the collection of information is a categorical requirement of the methodology.*

Keywords: *sociological technique, crisis management, level of dissatisfaction with activity and business qualities of the head, a dissatisfaction range, coefficient of acceptability/unacceptability of the head*