

Для принятия управленческих решений в сфере инвестирования предприниматели, как правило, опираются на оценки специалистов, но также нередко на свой жизненный опыт, следуя стереотипам принятия решений, выработанным в 1990-е гг.: когда интуиция или просто удача могли позволить очень быстро увеличить первоначальные вложения во много раз. Сегодня же обязательным условием эффективности функционирования компании является системность и четкая структура всех организационных процессов<sup>1</sup>. Возникает культурный дисбаланс, так как среда, повлиявшая на формирование культуры предпринимателей, не способствует применению необходимых сегодня методов и подходов.

Таким образом, исследования социокультурных установок, ценностей, стереотипов поведения населения в инвестиционной сфере приобретают значимость и актуальность; также требуют изучения тенденции развития и формы проявления инвестиционной культуры.

*В.Э. Мосунова, Е.В. Константинова*

## **СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ**

В современных рыночных условиях появляется множество различных стратегий управления организацией и персоналом, в частности. Каждая организация на какой-либо стадии своего жизненного цикла сталкивается с различного рода социальными проблемами и, соответственно, у каждой организации есть свои пути решения данного рода проблем.

Исходя из данной проблемной, ситуации нами было проведено качественное социологическое диагностическое исследование – глубинное интервью с тремя руководителями компаний, работающих в одной сфере, а именно в сфере строительства.

---

<sup>1</sup> Елиференко Л.С. Формирование инвестиционной культуры предприятия в системе стратегического менеджмента [Электронный ресурс]: <http://www.socium.sitacity.ru>

Целью исследования было выявление общих социальных проблем организаций. Перед исследовательским коллективом ставились следующие задачи:

- выявить общие социальные проблемы организации;
- определить возможные варианты решения возникающих социальных проблем;
- выявить корневые социальные проблемы организаций.

Необходимо отметить тот факт, что данное исследование проводилось в учебных целях, поэтому в нем велика ошибка репрезентативности.

Если говорить о выборке, применяемой в исследовании, то исследовательским коллективом была использована стихийная выборка, так как мы не имели полного перечня объектов генеральной совокупности. Исследователи были вынуждены применить выборку «первого встречного».

Ключевым параметром для обоснования выборочной совокупности данного исследования являлась доступность объекта исследования - топ-менеджмент крупных компаний, работающих в сфере строительства, города Екатеринбурга. В состав выборочной совокупности вошли следующие компании: ООО Фирма «Уралкомплект-нука», ООО «СтройАрсенал», ООО «Экспертный центр технологических решений».

В ходе анализа полученной от руководителей информации, можно говорить о том, что они понимают под социальными проблемами организации не межличностные отношения между сотрудниками, а проблемы, связанные с их (сотрудников) социальным благополучием, организацией оптимальных условий трудовой деятельности, в которую входит стиль управления деятельностью компании и персоналом, в частности. Помимо названных выше социальных проблем организации респонденты выделили отдельно проблему квалифицированности кадров.

Теперь остановимся подробнее на выделенных проблемах.

Как мы уже сказали, все руководители выделили проблему организации оптимальных условий трудовой деятельности, однако предпринимаемые пути

решения данной проблемы значительно отличаются. Так, например, генеральный директор ООО Фирма «Уралкомплект-наука» С.П. Тамакулов решает эту проблему комплексно: соблюдены все требования по обустройству рабочих мест сотрудников, с учетом всех нормативных требований; организовано централизованное питание. Помимо названных выше действий, в разработке проекты, связанные с оздоровлением на местах, то есть организация общей физкультурной паузы, заключение договора с диагностическим центром для обследования и амбулаторного лечения сотрудников.

Также, по мнению двух руководителей, одной из главных социальных проблем организации является обеспеченность сотрудников жильем, ее назвали компании ООО Фирма «Уралкомплект-наука» и ООО «СтройАрсенал», но и здесь пути решения проблемы отличаются. ООО Фирма «Уралкомплект-наука» предлагает достаточно интересный комплекс мер по решению данного вопроса: жилищную проблему персонала они решают через активную поддержку в покупке квартир, на условиях ипотечного кредитования. Фирма предоставляет беспроцентные кредитные займы для обустройства, покупки жилья сотрудниками. А также выступает гарантом при вступлении работника в ипотеку. Руководство же компании ООО «СтройАрсенал» решает проблему обеспеченности сотрудников жильем другим способом – через предоставление комнат в общежитиях, особенно это касается иногородних работников.

Представители упомянутых выше организаций наряду с уже названными проблемами выделяют еще одну существенную социальную проблему организации – квалифицированность сотрудников. Способы решения данной проблемы, можно сказать, аналогичны: во-первых, это перекупка кадров; во-вторых, повышение квалификации имеющихся кадров, при помощи их переобучения; в-третьих, возможность трудоустройства выпускников ВУЗов (по требующимся организации специальностям), их обучение.

Что касается руководителя компании ООО «Экспертный центр технологических решений», то он среди ключевых социальных проблем организации выделяет - недостаток четкой формулировки цели работы

вышестоящим руководством. Интересны и здесь пути решения: разработка бизнес-процессов не только с прописыванием должностных инструкций, но и средств их выполнения, а также руководитель проводит оперативку, на которой говорит обо всех новостях в компании, а не только о рабочих моментах.

Далее необходимо назвать причины, которые руководители компаний посчитали корневыми:

- корневая проблема всех организаций, работающих в сфере строительства в востребованности предоставляемых услуг (ООО Фирма «Уралкомплект-наука»);
- недостаток четкой формулировки цели работы вышестоящим руководством (ООО «Экспертный центр технологических решений »);
- недостатка квалифицированных рабочих (ООО «СтройАрсенал»).

Вторая выдвинутая нами гипотеза заключалась в том, что эффективное решение социальных проблем организации во многом зависит от личностных качеств руководителя. После проведения интервью и анализа полученных данных можно говорить о том, что данная гипотеза подтвердилась, однако здесь важную роль играет субъективное восприятие интервьюером личности респондента. Необходимо отметить, что респонденты относились к одной возрастной категории и имели одинаковый социальный статус, помимо этого все три руководителя закончили один ВУЗ, а именно УГТУ-УПИ.

Как было отмечено ранее, респонденты имеют примерно одинаковые социально-демографические характеристики, но также для них характерен один набор личностных качеств: целеустремленность, коммуникабельность, ответственность, объективность, доброжелательность.

В дополнение необходимо привести такой факт: в отобранных исследовательским коллективом организациях господствует достаточно демократичный стиль управления деятельностью организации в целом и персоналом в частности, что непосредственно зависит от личностных качеств руководителя.

На основе проведенного исследования мы предложили следующую типологию руководителей:

- **«Диктатор».** Все решения принимаются единолично начальником, мнение сотрудников не учитывается, или учитывается, но минимально. Все проблемы организации видятся только через призму личного мнения и восприятия руководителя. Авторитарен. Требователен, не терпит опозданий, неисполнительности, небрежности, невыполнения своих профессиональных обязанностей.

- **«Либерал».** Данный тип характерен в основном для руководителей среднего звена, редко для топ-менеджмента. Является связующим звеном между топ-менеджментом и рядовыми сотрудниками. Всегда имеет информацию о проблемах работников, выслушивает их пожелания и предложения, после чего доносит их до руководителя. Устанавливает продуктивный режим работы по решению возникающих проблем организации, в том числе социальных, основанный на тесном взаимодействии работников и руководства.

- **«Демократ».** Ориентирован на тесное сотрудничество с коллективом. Принятие решений не единоличное, основанное на пожеланиях и предложениях сотрудников. Старается минимизировать все неблагоприятные моменты, связанные с процессом труда в организации. Поддерживает благоприятный социально-психологический климат в коллективе. Добр, отзывчив, но в то же время требователен к сотрудникам в выполнении их профессиональных обязанностей.