

проблемы необходимости управления было связано с методом, который заключался в эффективном достижении поставленных целей организации, этот метод начал развиваться с середины XIX века. В ходе данного направления зародилось движение за человеческие отношения так как многие управленцы не осознавали важность человеческого фактора. Это движение возникло по случаю того, что появились недостатки у школы человеческих отношений. Исходя из теории бихевиоризма следует знать, что изучать нужно не сознание, а поведение человека, которое представляет собой реакцию на стимул. Школу поведенческих наук можно представить, как развитие человеческих отношений, но при этом в рамках новой школы появляются новые существенные изменения. Начало этим изменениям в науке управления положил У. Барнард, опубликовавший в 1938 году работу «Функции администратора». Основной целью школы явилось нахождение пути повышения эффективности организации за счет повышения эффективности ее человеческих ресурсов. Поэтому внесение изменений в данное направление получило название теория человеческих ресурсов.

Новый подход был направлен на разработку таких приемов Менеджмента, которые подталкивали человека осознать свои возможности на основе применения основных задач поведенческих наук к управлению организацией. В ходе своих исследований по данному направлению мы бы хотели сказать, что заслугой школы является изучение проблемы мотивов и потребностей, а также возможностей их эффективного использования в менеджменте.

Список литературы

1. Агафонова М.С., Шишмаков С.В. Дидактическое изучение микроэкономики // Современные наукоемкие технологии - 2013. - №10-1. - С.142-143.

НЕМЕЦКАЯ МОДЕЛЬ МЕНЕДЖМЕНТА

Агафонова М.С., Жданкина Ю.А.

Филиал «Воронежский государственный архитектурно-строительный университет», в г. Борисоглебске, Борисоглебск, Россия

Немецкая модель менеджмента отлична от многих стран. Немецкий менеджер промышленных предприятий хорошо ориентируется в производстве, старается быть ближе к людям и к самому производству. Менеджеры США предпочитают финансовую отчетность и далеки от производства, технологий. Деятельность немецких менеджеров основана на выполнении и соблюдении правил и инструкций, что способствует четкой работе. Этот показатель характеризует высокий уровень образования, стремление любого человека участвовать в деятельности организации и внести свой вклад в ее развитие. Особенности и опыт немецкой школы менеджмента актуальны в наше время и применимы для развития менеджмента в России.

Управленческий опыт Германии несёт в себе огромный интерес для качественного развития современной России. В данной экономической ситуации Россия может взять лучшее и приемлемое от опыта Германии: укрепление экономики страны, благополучие граждан и стабильность.

Важную роль в регулировании рыночной экономики играет государство, помогая поддерживать функциональность норм, правил ведения хозяйственной деятельности, социальных последствий экономической политики, устойчивой благоприятной конъюнктуры и надежное вхождение в мировую экономику.

Таким образом, проведенный нами анализ показывает, что немецкий стиль управления является

довольно своеобразным и специфичным и по своим чертам отличается от других национальных стилей.

Список литературы

1. Агафонова М.С., Иванова И.С. Модификационные этапы в логической концепции // Современные наукоемкие технологии - 2013. - №10-1. - С.134-135.

СТРУКТУРА И ФОРМИРОВАНИЕ СОВОКУПНОГО ПОТЕНЦИАЛА ОТРАСЛИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Агафонова М.С., Живаев С.В.

Филиал «Воронежский государственный архитектурно-строительный университет», в г. Борисоглебске, Борисоглебск, Россия

В отрасли разворачиваются главные экономические процессы, создается и приумножается народное богатство, формируется национальный доход общества, обеспечивается решение экономических и социальных задач, складываются производственные и социальные отношения. От того, насколько результативно используется потенциал предприятий, в конечном итоге зависит эффективность всего народного хозяйства и динамизм развития экономики.

Учитывая то, что совокупный потенциал отрасли – это агрегированный потенциал предприятий, которые входят в ее состав, представляется возможным представить его в виде суммарной структурной модели потенциалов предприятий. Максимально достижимый потенциал предприятия, который предлагается называть «совокупный потенциал предприятия», состоит из двух составляющих: ресурсная и резервная. Ресурсная составляющая – это экономический потенциал, резервная – резервный потенциал. Такое деление на ресурсный и резервный элементы свойственно не только потенциалу в целом, но и его отдельным составным частям.

Предлагаемая структурная модель потенциала предприятия может являться основой для оценки видов деятельности предприятия, имеющихся в его распоряжении ресурсов и резервов. Вследствие этого, предлагается проводить анализ факторов потенциала при анализе внутренней среды предприятия и его возможностей, что позволит проводить более детальный анализ предприятий и позволит выявлять его скрытые возможности, которые при стандартном анализе могут и не быть выявлены.

СТРОИТЕЛЬНЫЙ БИЗНЕС: СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Агафонова М.С., Кандыбин О.И.

Филиал «Воронежский государственный архитектурно-строительный университет», в г. Борисоглебске, Борисоглебск, Россия

Отличительной особенностью современного периода развития мировой и российской макроэкономики является нестабильность динамично меняющейся экономической среды. Кризис на западных финансовых рынках активизировал развитие кризисной ситуации в российской экономике. В 2008–2009 гг. в экономике страны наблюдалась открытая фаза кризиса, отличающаяся высокой степенью риска, неопределенностью продолжительности кризиса и его последствий.

В этих условиях многие строительные организации в результате снижения платежеспособного спроса населения, заказчиков и инвесторов оказались в кризисной ситуации. Это предопределяет необходимость научно обоснованных программных решений и последующих за ними целенаправленных действий,