

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 теории 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 развертываются 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 зависят 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,

позволяющих восстановить утраченный потенциал и укрепить базис для дальнейшего устойчивого развития в глобальной рыночной среде.

В условиях глобального финансового кризиса изменяются стратегические цели и тактические задачи организации. Стратегия развития строительной организации должна быть ориентирована на сглаживание циклических колебаний, выравнивание траектории развития, включающей этапы спада, деловой активности, стабилизации и подъема. Чем сильнее стратегическое и финансовое положение организации, тем более вероятно, что ее стратегия хорошо продумана и четко реализуется. Эффективность выбранной стратегии определяется повышением финансовой устойчивости, платежеспособности, ликвидности и деловой активности предприятия.

#### Список литературы

1. Агафонова М.С., Агафонов П.В. Строительный бизнес: стратегия развития в условиях кризиса // Современные наукоемкие технологии – 2013. - №10-1. - с.130.

### ПРОГРЕССИВНЫЕ МЕРЫ ПО ВЫХОДУ «АВТОВАЗ» НА МЕЖДУНАРОДНЫЙ РЫНОК

Агафонова М.С., Караваев А.А.

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

В течение первого десятилетия 21 в отечественном автопроме, несмотря на баснословные капиталовложения государства, сложилась критическая ситуация. При том что автопроизводство и смежные отрасли дают несколько процентов ВВП и обеспечивают несколько сот тысяч рабочих мест, положительного влияния на экономику целых регионов, доля отечественных производителей на отечественном авторынке неуклонно падает, при увеличении доли иностранных производителей. Но при всём при этом на отечественных автомобилях по-прежнему передвигается больше половины автомобилистов нашей страны. Первыми попытками исправить положение была помощь со стороны государства в виде многомиллиардных финансовых вливаний, некоторое время спустя произошло событие, которого все с нетерпением так долго ждали. Произошло слияние концернов Renault-Nissan и Автоваз. Все в первую очередь ждали от этого повышения качества выпускаемой продукции. И это по большому счету случилось.

В первую очередь конечно же должно вмешаться государство, которое в свою очередь должно предпринять несколько основных мер: понять реальную обстановку и состояние отечественного автопарка с точки зрения автопрома, определить тенденции в данной отрасли, предложить способы и пути решения данной проблемы. Также необходимо разработать комплекс мер по выравниванию положения в данной сфере.

### ТЕОРИЯ «X» И ТЕОРИЯ «Y» ДУГЛАСА МАК-ГРЕГОРА КАК ОСНОВЫ УЧЕНИЙ О ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ

Копейкина Т.В., Агафонова М.С.

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

Дуглас Мак-Грегор был преверженцем поведенческой теории. Главная задача сторонников этой теории – анализировать движущие мотивы в поведении работника и его взаимодействие с другими людьми в организации. Мак-Грегор выдвинул специфическую

формулировку о сущности человека – теория «X» – теория «Y».

Дуглас Мак-Грегор выделил два вида подхода к организации управления. Первый подход основывается на теории «X», и в нём есть предпосылки авторитарного стиля по отношению руководителя к работникам. Второй подход основывается на теории «Y», с предпосылками демократического стиля. Теория «X» выходит из предположения, что люди по своей природе ленивы, избегают труда и ответственности. Работник противится переменам, ему безразличны потребности организации и он нацелен на извлечение материальной выгоды. Теория «Y» выходит из совершенно противоположного убеждения. Люди не ленивы и не безразличны к работе, такими они становятся в процессе работы. Работники психологически нуждаются в труде, способны генерировать идеи, улучшать каждый раз свои результаты и добиваться успеха. Изучая историю экономики, можно сказать, что теория «X» соответствует Спартанскому строю. В свою очередь, теория «Y» соответствует Афинскому строю.

Подводя итог, можно сказать, что принципы теории «Y», в отличие от теории «X», динамичны, а не статичны. Именно применение такого стиля управления наиболее приемлемо для достижения намеченных целей как рабочего коллектива, так и организации в целом.

#### Список литературы

1. Агафонова М.С., Имбулаева М.М. Коллективные трудовые конфликты/Современные наукоемкие технологии – 2013. - №10-1. – С. 135.

### ПРОБЛЕМЫ СТАНОВЛЕНИЯ РЫНКА НЕДВИЖИМОСТИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Агафонова М.С., Корольчук О.В.

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

Развитие активно функционирующего рынка земли представляет собой один из стержневых элементов всех рыночных преобразований и важнейший фактор структурной перестройки экономики. Приватизация земли собственниками предприятий имеет как макроэкономические эффекты, так и микроэкономические.

Если обратиться к микроэкономическим эффектам выкупа земли, то можно выделить следующие выгоды для предприятий-получение дохода от продажи и излишков земли или сдачи земельного участка (его части) в аренду: защита от непредсказуемого повышения арендной платы, произвола органов власти при составлении условий договора аренды, в том числе установления коротких сроков аренды земельного участка; расширение инвестиционных возможностей, повышение инвестиционной привлекательности предприятия; возможность залога земельного участка и расположенных на нем объектов недвижимости, привлечения ипотечного кредита; увеличение стоимости основных фондов, повышение курсовой стоимости акций, получение дохода от выпуска и реализации дополнительных акций при увеличении уставного капитала за счет включения в него стоимости земли.

Что касается макроэкономических последствий перехода земли из государственной, муниципальной собственности в собственность предприятий, то, прежде всего, они заключаются в том, что города с высоким процентом приватизированной земли и активно функционирующим земельным рынком приобретают