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: стратегии 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 унивирситет» в г.Борисоглебске, Борисоглебск, Россия

В течение первого десятилетия 21в 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-NissancАвтоваз. 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. Борисоглебск, 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 видаыя похода 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 демократичного 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 наукоёмкие 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

репутацию территорий с прогрессивным, предсказуемым и благоприятным климатом для инвесторов.

Список литературы

1. Агафонова М.С., Свиридова И.Н.Рыночный механизм и его элементы//Современные наукоёмкие технологии-2013.-№10-1.-С.140.

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ МАЛЫХ ГОРОДОВ В РОССИИ

Агафонова М.С., Корольчук О.В.

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

Во всем мире малые города являются хранителями культурного наследия, национальной самобытности, обычаев, традиций. В то время как крупные мегаполисы в большей степени обезличены, унифицированы, сконцентрированы на экономической деятельности. В России одной из важнейших проблем становится проблема развития малых городов. Значительная часть населения проживает в городах численностью 50 тысяч и менее. Исторически все города начинались как малые, но не у каждого населенного пункта есть предпосылки, чтобы вырасти до крупного города.

Во многих регионах малые города играют заметную роль в экономике. В них расположены предприятия по переработке сельскохозяйственной продукции, небольшие горнодобывающие предприятия, предприятия тяжелой промышленности, машиностроения. Малые города зачастую функционально дополняют экономическую базу региональных центров, развиваясь как транспортно-распределительные центры, специализированные центры науки и научного обслуживания, в них размещены филиалы или подразделения предприятий крупных центров.Многие малые города с неиспорченной экологией имеют все шансы стать рекреационными центрами. Уникальная чистая природа, удаленность от цивилизации, невысокие цены привлекательны для путешественников. Малые города России – это не только совокупность проблем. У каждого малого города свой неповторимый уклад жизни, свой облик, свой силуэт, оригинальная мысль и память. Малые города России уникальны. Их памятники культуры, местный колорит составляют пока еще не понятый российской экономикой мощный ресурс развития.

Список литературы

1. Яковлева Е.А., Безрукова Т.Л., Чжаося Ц., Агафонова М.С. Экономика общественного сектора / учебное пособие для иностранных студентов, обучающихся по совместному образовательному проекту / Е. А. Яковлева, Т. Л. Безрукова, Чжаося цзян, м. С. Агафонова; федеральное агентство по образованию, воронежская государственная лесотехническая академия. Воронеж, 2009.

МОНИТОРИНГ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Агафонова М.С., Корякин Н.В.

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

В процессе выхода из мирового финансового кризиса и экономической нестабильности перед промышленным предприятием стоит множество задач, важнейшей из которых является перестройка системы управления с ориентацией на устойчивое развитие. В этой связи возникает необходимость мониторинга и оценки степени устойчивого развития предприятия. Это позволит определить влияние внутренних факторов развития организации на ее конкурентоспособность и принять решение о своевременной переориентации механизма управления.

Существует методика оценки устойчивого развития промышленного предприятия, которая дает возможность использования как количественных, так и качественных показателей, может быть использована для осуществления различных видов мониторинга устойчивого развития промышленного предприятия, использующих как сравнительный, так и динамический анализ ее параметров. В основе методики лежит система сбалансированных показателей, которая основана на увязке четырех компонент: акционеры (собственники), потребители (клиенты), бизнес-процессы, работники. Каждая из компонент включает несколько показателей, отражающих наиболее значимые аспекты устойчивого развития: экономические, социальные, экологические, рисковые.

Для решения этих проблем разработали систему мониторинга, включающую методику вычисления обобщенного показателя устойчивого развития. Мониторинг реализуется поэтапно. Каждый этап состоит из ряда операций взаимосвязанных между собой.

Формируя механизм управления устойчивым развитием, промышленные предприятия могут выстраивать свою экономическую деятельность так, чтобы отвечать международным требованиям устойчивого развития, обеспечивая, в конечном итоге, свою конкурентоспособность.

ФОРМИРОВАНИЕ ОБРАЗА СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

Агафонова М.С., Костина В.Н.

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

В современной России наблюдается острая нехватка грамотных, квалифицированных и отвечающих современным требованием управленцев - это проблема, которую нужно решать как можно быстрее, так как на современном этапе развития бизнеса, роль руководителя выходит на первый план , именно это него зависит успех организации.

Главное - смотреть вперед и видеть цель, принимать правильные решения, правильно действовать и непременно завершать дело успехом.

Основными качествами, которые должны быть присущи хорошему руководителю, являются следующие: компетентность, коммуникабельность, внимательное отношение к подчиненным, смелость в принятии решений, способность творчески решать проблемы.

Хороший руководитель - это творческая личность, способная преодолевать стереотипы и находить нетрадиционные пути решения стоящих перед школой задач, создавать и использовать инновационные управленческие технологии.

Менеджер должен быть лидером, достойным подражания. Основная задача менеджера - делать дело при помощи других людей, добиваться коллективной работы. Это значит сотрудничество, а не запугивание. Хороший менеджер стремится сбалансировать интерес группы, интересы “босса” и других менеджеров, необходимость выполнения работы с необходимостью найти время для обучения, производственные интересы с человеческими потребностями подчиненных. Подводя итог, нам бы хотелось выделить основные качества, которыми должен обладать современный руководитель. Это - совокупность организаторских навыков, особенностей мышления, черт характера (настойчивость, энергичность).