КОНКУРЕНТНАЯ СРЕДА НА РЫНКЕ ЖИЛОЙ НЕДВИЖИМОСТИ

Агафонова М.С., Кулагина О.Н.

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

Главным механизм современного рынка является конкуренция. Создание конкурентной среды – важнейшее условие функционирования рыночной экономики. Совершенствование рынка напрямую зависит от условий конкуренции.

Первичный рынок жилья называют олигополией, так как доминирующие крупные строительные компании определяют динамику, структуру предложения, ценовую и техническую политику, а количество продавцов при этом на рынке ограничено.

Вторичный рынок является рекордсменом по части сделок в сфере жилой недвижимости.

Существующий жилищный фонд дает основу для вторичного рынка. Для разработки механизмов государственного регулирования конкурентной среды большое значение имеет оценка рыночной структуры и входных барьеров на рынок.

Главной причиной высокой концентрации продавцов на первичном рынке жилья является наличие высоких барьеров входа на рынок. Входные барьеры требуют значительного начального капитала, что связано не только с большой капиталоемкостью строительной продукции и большими финансовыми и трудовыми затратами, но и с длительностью технологического цикла.

Основным фактором, сдерживающим вхождение на первичный рынок жилья новых организаций малого бизнеса, является наличие высоких инвестиционных рисков.

Таким образом, исследование рынка жилой недвижимости показало, что вторичный рынок жилья представлен типом совершенной конкуренции, а первичный рынок - олигополистическим типом конкуренции.

Анализ и оценка конкурентной среды на основе мониторинга рынка жилой недвижимости, выявление тенденций и закономерностей являются основой разработки механизмов государственного регулирования рынка в целях поддержки конкуренции.

Список литературы

1. Агафонова М.С., Кожевникова Ю.В. Конкуренция как центральное звено системы рыночного хозяйства // Современные наукоемкие технологии – 2013. – № 10-1. – С. 135а.

РЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Агафонова М.С., Лисенко А.А.

Институт менеджмента, маркетинга и финансов, филиал в г. Борисоглебске, Борисоглебск, Россия

У каждого индивида есть цель в жизни, в служебной карьере. Поэтому неизбежно возникновение конфликтов в любом трудовом коллективе, потому что цель у многих одна, и для достижения её используются многие методы, не всегда этичные. В связи с этим одна из функций менеджера - предотвращение конфликтов, сглаживание их последствий, разрешение споров, умение враждующих между собой людей привести к сотрудничеству и взаимопониманию.

Не всегда конфликт может выражаться в явном противоборстве сторон. Человек может просто менять поведение, приспосабливаться к ситуации или ограждаться от нее. При этом противоречие остается, и конфликт продолжает существовать в скрытой форме.

Например стиль уклонение подразумевает, что человек старается уйти от конфликта. Один из способов разрешения конфликта - это не попадать в ситуации, которые провоцируют возникновение противоречий, не вступать в обсуждение вопросов, чреватых разногласиями. А вот сглаживание - стиль характеризуется поведением, которое диктуется убеждением, что не стоит сердиться, потому что «мы все - одна счастливая команда, и не следует раскачивать лодку».

К отрицательным последствиям любого конфликта относятся: снижение производительности труда, снижение морального состояния сотрудников, увеличение текучести кадров, ухудшение социального взаимодействия. Чтобы привести конфликтующие стороны к совместному обсуждению и решению проблемы, руководитель должен выступить в роли нейтрального организатора встречи, который направит дискуссию в русло поиска решения проблемы и поспособствует налаживанию диалога. Однако такие простые способы разрешения конфликтов на практике вызывают большие сложности. Самая большая ошибка, которую может совершить руководитель в кризисной ситуации - это игнорирование конфликтов, возникающих в коллективе.

Список литературы

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

МОДЕЛИ ПРОВЕДЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ (ТЕОРИЯ Е И ТЕОРИЯ О)

Агафонова М.С., Лыков В.Г.

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

В работе руководителей компаний осуществление организационных изменений - это верх профессионализма. Оно предполагает знание философии и технологии процесса, а также изучение успехов и неудач.

Вероятность неудач есть всегда, однако тщательная подготовка и знание ошибок и успехов других повышает вероятность своего успеха. Для проведения изменений некоторые компании используют известные модели проведения организационных изменений, например, такие, как теория Е и теория О, о которых и пойдет речь.

В настоящее время по проблеме управления изменениями выделяются две полярные концепции, предлагающие соответствующую стратегию перемен - теория Е и теория О. Их авторами являются известные профессора Гарвардской школы бизнеса — Майкл Бир и Нитин Нориа соответственно. Теория О рассматривает организацию как саморазвивающуюся систему и ориентирована на корпоративную культуру, цели и мотивы сотрудников организации. Руководители, использующие данную теорию, ориентированы на обучение и развитие своих сотрудников, изменения корпоративной культуры и осуществление перемен снизу вверх. Хотя сторонники теории О не ставят во главу угла прибыль, они верят, что здоровая организация — это лучший путь достичь интересов собственников в долгосрочном плане. Пытаясь сохранить гармонию во взаимоотношениях сотрудников и менеджеров, сторонники избегают радикальной реструктуризации и увольнений, которые происходят при использовании теории Е, которая исходит из примата финансовых целей и ориентируется на их эффективном достижении, учитывая постоянное