таким образом, который не будет впоследствии вызывать желание нарушить достигнутое соглашение. В реальной жизни руководителям различного ранга зачастую просто не хватает культуры переговорного процесса, навыков ведения переговоров, желания вступить в коммуникацию с оппонентом. Поэтому необходимо изучать конфликтные ситуации, основываясь на опыте специалистов. Умение управлять конфликтом – это залог успеха руководителя в его деятельности.

МОТИВАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В МЕНЕДЖМЕНТЕ

Агафонова М.С., Свиридова И.Н.

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

В современном менеджменте все большее значение приобретают мотивационные аспекты. Мотивация персонала является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала. Основная цель процесса мотивации – это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности предприятия.

Особенностью управления персоналом при переходе к рынку является возрастающая роль личности работника. Соответственно и меняется соотношение стимулов и потребностей, на которые может опереться система стимулирования. Для мотивации сотрудников компании сегодня используют как финансовые, так и нефинансовые методы вознаграждения.

Эволюция применения различных методов мотивации показала как положительные, так и отрицательные аспекты их применения, и это естественный процесс, так как в теории и практике управления нет идеальной модели стимулирования, которая отвечала бы разнообразным требованиям. Существующие модели мотивации весьма различны по своей направленности и эффективности.

В России существует множество проблем, связанных с мотивационной политикой: проблема взаимоотношений с руководством, неудовлетворенность размером заработной платы, условиями быта и труда в целом на предприятии. Главным препятствием на пути решения этих вопросов является нежелание управленческого персонала задумываться об условиях жизни и труда людей, непосредственно создающих прибыль. В рыночных условиях следует уделять особое внимание нематериальному стимулированию, создавая гибкую систему льгот для работника.

Актуальность проблем мотивации не оспаривается ни наукой, ни практикой, так как от четкой разработки эффективной системы мотивации зависит не только повышение социальной и творческой активности конкретного работника (менеджера, рабочего), но и конечные результаты деятельности предприятий различных организационно-правовых форм собственности, производственной и непроизводственной сфер деятельности.

СПЕЦИФИКА ФОРМИРОВАНИЯ ПРИБЫЛИ СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Агафонова М.С., Степыгина Ю.С.

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

Главной целью деятельности любого предприятия является получение прибыли. Прибыль - это качественный показатель эффективности деятельности предприятия, который характеризует рациональность использования предприятием средств производства, материальных, финансовых и трудовых ресурсов. Она так же является основным побудительным мотивом, движущей силой экономики рыночного типа.

Анализируя такую экономическую категорию как прибыль, пришла к следующему: учитывая особенности экономики страны, а так же специфику налогового бухгалтерского законодательства, выявляется всё большая разница между декларируемой и фактической (управленческой) прибылью. В условиях оптимизации налогообложения многие организации, субъекты как малого и среднего, так и крупного бизнеса, занимающиеся предоставлением строительно-монтажных услуг, не показывают своего реального финансового результата государству. Они тем самым аккумулируют большее количество прибыли внутри организации, позволяя осуществлять дальнейшее развитие, расширение бизнеса и, что немаловажно, увеличение фонда оплаты труда, задавая наиболее благоприятные условия работникам - самому «ценному активу» любой организации.

Исходя из выше сказанного, могу сделать вывод, что прибыль является основным результатом деятельности любой организации. В условиях функционирования организации, в рамках законодательства РФ, выявляется несколько видов прибыли, несущих в себе совершенно одинаковый смысл, но разную физическую величину.

Список литературы

1. Агафонова М.С. Инновационные процессы на предприятиях и их инвестиционная активность//Успехи современного естествознания – 2012. - №1. – С. 101 – 102.

ФОРМИРОВАНИЕ ГОРОДСКОГО ХОЗЯЙСТВЕННОГО МЕХАНИЗМА

Агафонова М.С., Суховерхова О.С.

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

Одной из важнейших проблем современной России является формирование хозяйственного механизма, обеспечивающего развитие экономики и улучшения качества жизни населения. Поэтому необходимо повысить эффективность управления социально-экономическим развитием страны. Развитие городского хозяйства в современных социально-экономических условиях представляет собой сложную проблему, требующую проведения целого комплекса разноплановых мер. А главное необходимо разработать четкий план системы целей его развития и оптимальных путей их решения. Именно направленность на достижение конкретных результатов является основой эффективного управления развитием городского хозяйства в сложившихся условиях. Основой для решения сложных социально-экономических проблем в городском хозяйстве является программно-целевой подход, заключающийся в разработке оптимальных путей достижения четко поставленных целей. Такой подход в управлении обеспечивает не только приоритет поставленных целей, но и преодоление ведомственных тенденций, ориентацию на комплексное использование всех видов ресурсов и достижение максимальных конечных результатов. В то же время программно-целевой подход требует разработки соответствующих методов реализации, включая разработку системы целей и путей их достижения на основе соответствующих принципов, функций, рычагов и инструментов, а также обеспечивающих подсистем управления. Не-