

под воздействием изменения погодных условий. Эти задачи связаны с определением качественных характеристик – состояния дорожного покрытия, которые очень важны для организации зимнего содержания дорог, но процессы взаимодействия дороги и окружающей среды недостаточно исследованы и изучены.

Задачи прогнозирования состояния дорожного покрытия и выбора на этой основе стратегии производства работ относятся к определенному классу производственной деятельности. Эти задачи базируются на информации с высокой степенью неопределенности. Основой решения этого класса задач является определенные потенциал лица, принимающего решения, его информированность, квалификация, интуиция. Однако при решении задач оперативного управления зимним содержанием дорог приходится не только анализировать дорожные условия, принимать во внимание имеющиеся ресурсы, но и перерабатывать погодную информацию, поступающую с датчиков дорожных метеостанций и от службы погоды. Даже специально подготовленному специалисту такие задачи трудны для решения. При принятии такого рода решений рутинные процедуры должны быть автоматизированы.

Выход из создавшейся ситуации позволяют найти специальные программные системы, сочетающие в себе как традиционные методы алгоритмической обработки данных, так и методы создания и использования баз знаний. Методологической основой решения таких задач являются новые информационные технологии, связанные с разработкой систем поддержки принятия решений (СППР). Это диалоговая автоматизированная система, использующая правила принятия решений и соответствующие модели с базами данных, а также интерактивный компьютерный процесс моделирования. Системы поддержки принятия решений окажут помощь специалистам в выборе технологических параметров для проведения работ по зимнему содержанию дорог в тех случаях, когда их собственных знаний и интуиции недостаточно. Такое положение безусловно будет наблюдаться при переходе от технологий ликвидации скользкости к технологиям предупреждения ее образования. Применения подобных систем позволит существенно снизить время принятия решения, перейти к технологии профилактики зимней скользкости.

#### Список литературы

1. Подольский В.П., Самодурова Т.В., Федорова Ю.В. Экологические аспекты зимнего содержания дорог. – Воронеж: ВГАСА, 2000. – 152 с.
2. ГОСТ Р 50597-93. Автомобильные дороги и улицы. Требования к эксплуатационному состоянию допустимому по условиям обеспечения безопасности дорожного движения. – Введ. 01.07.94. – М.: Издательство стандартов, 1993. – 11 с.

### ОСОБЕННОСТИ АМЕРИКАНСКОЙ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ

Перегудова С.А., Агафонова М.С.

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

На сегодняшний день в менеджменте существует три основные национальные школы: японская, европейская и американская. Подробнее остановимся на американской модели, основателем которой является Анри Файоль. Изучение американской модели менеджмента представляет известный интерес. Именно в США впервые сформировалась наука и практика менеджмента. Американская модель управления зародилась на рубеже XIX – XX веков, когда в США переживали экономический бум. Согласно американской модели менеджмента, главное для менеджера – общая

подготовка и врожденное чутье, благодаря которым менеджер сможет успешно работать в любой области бизнеса.

Характерными чертами американской модели являются: поддержка постоянного контакта с клиентами и потребителями; ориентация на энергичные и быстрые действия; деловые отношения никогда не совмещаются с личными; люди это основной источник трудовых ресурсов; метод «кнути и пряника»; человек должен быть хозяином своей судьбы; сохранение чувства гордости вне зависимости от ситуаций, что позволяет поддерживать производительность на высоком уровне; предоставление персоналу определенной доли свободы, поощряющей их предприимчивость и т.д. Во многом особенности этой модели обусловлены национальными особенностями американцев: способностью бороться до конца, утверждать свое превосходство и жизненность. Они подчеркивают свою исключительность, стремятся добиваться быстрого и большого успеха. Большое внимание уделяют своему делу. Для них характерна борьба за лидерство. Как принято считать, именно специфика американской модели менеджмента позволяет достичь пресловутой «американской мечты», обеспечить свою жизнь, стать востребованным и успешным.

#### Список литературы

1. Агафонова М.С., Стахов Д.Н. Методология и методы управления адаптацией инновационных процессов на предприятии // Современные наукоемкие технологии.-2013.-№10-1.-С.141а.

### УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Агафонова М.С., Полянская Е.В.

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

Конфликты существуют ровно столько, сколько существует человек. Теория менеджмента утверждает, что управление конфликтом является одной из важнейших функций руководителя. По мнению специалистов в области управления персоналом, в среднем руководители тратят около 20% своего рабочего времени на изучение и улаживание различного рода конфликтов. Изменить отношение к конфликтам практически означает изменить взгляд на жизнь. В трудных ситуациях не всегда нужно искать безупречное решение. Такой поиск не только может поставить нас в безвыходное положение, но и сам по себе может оказаться нецелесообразным. Нужно искать работающее решение, которое «изменит конкретную ситуацию, поведение и мышление». Конфликтным процессом в организации вполне можно управлять. У руководителя есть возможность предвидеть начало конфликтной ситуации, вовремя вмешаться в процесс протекания конфликта, внести свои коррективы и вывести конфликтную ситуацию к оптимальному разрешению. Определяя поведение в конфликте, руководитель должен в первую очередь выяснить причину конфликта, определить цели оппонента (или оппонентов). При этом важно помнить, что точно так же, как ни один стиль руководства не может быть эффективным во всех без исключения ситуациях, так и ни один из стилей разрешения конфликта (будь то конкуренция, сотрудничество, компромисс, уклонение, приспособление) не может быть выделен как самый лучший.

Наиболее эффективным способом разрешения конфликтов являются переговоры. Конструктивные возможности переговоров крайне высоки. Можно сделать вывод: эффективная стратегия переговоров – это, прежде всего, стратегия согласия, поиска и приумножения общих интересов и умение их сочетать,

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 ка-

чественный показатель эффективности деятельности предприятия, который характеризует рациональность использования предприятием средств производств, 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 особенность 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 улучшение 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-