

но более полно реализовать мотивацию как функцию управления.

Исследования показывают, что любой человек в процессе выполнения работы сталкивается с проблемой выбора из нескольких возможностей, при учете текущей ситуации или информационных факторов, а также ожидаемого результата. Процессуальные теории мотивации являются прекрасным подспорьем управленцам разного уровня.

Данные теории основываются на том, как ведут себя люди, каким образом человек распределяет усилия для достижения различных целей, и как он выбирает конкретный вид поведения. В частности, теория постановки целей Локка утверждает, что поведение человека зависит от целей, которые он поставил перед собой, и человек выполняет работу только для того, чтобы достичь поставленных целей. Чем грамотнее будет поставлена цель, тем эффективнее будет деятельность. В связи с этим очевидно, что постановка четко определенных, глобальных, но в то же время адекватных целей приведет к большим и интенсивным результатам.

Формирование у персонала организаций понимания значимости труда также является важным фактором, влияющим на достижение поставленных задач, что следует из теории мотивации В. Врума. Не менее полезно руководителям использовать в управлении персоналом результаты исследований Д. Адамса, Л. Портера и Э. Лоулера, а также Б. Скиннера. При формировании сильной организационной культуры и построении эффективной системы мотивации производительность труда может возрасти более чем в 10 раз без материальных затрат, что является особенно актуальным в нынешней экономической обстановке в стране.

Список литературы

1. Социология управления: учеб. пособие / Н.В. Майорова, С.А. Баркалов, А.И. Половинкина, И.С. Половинкин. Воронеж: Научная книга, 2011. 403 с.

РЫНОЧНАЯ КОНКУРЕНЦИЯ КАК ОСОБЫЙ ВИД МЕЖЛИЧНОСТНОГО КОНФЛИКТА

Половинкина А.И., Скогорева А.С.

Воронежский государственный архитектурно-строительный университет, Воронеж, Россия, sm0113@yandex.ru

Стиль разрешения конфликта силой (противоборство) характеризуется большой личной вовлеченностью и заинтересованностью в устранении конфликта, однако без учета позиций другой стороны. Его можно использовать, если вы человек, обладающий сильной волей, достаточным авторитетом и достаточной властью или если вы делаете большую ставку на свое решение возникшей проблемы, поскольку исход конфликта очень важен для вас. [1] Руководители организаций понимают, что они конкуренты, но вступить в бой в открытую, они не хотят и предпочитают просто доказывать клиенту, что они лучшие.

Стиль сотрудничества отличается как высокой степенью личной вовлеченности, так и сильным желанием объединить свои усилия с другими для разрешения межличностного конфликта.[1] Всего лишь 20% компаний воюют с конкурентами, остальные 80% прекрасно с ними сосуществуют, заключая соглашения и сделки. Такие стили межличностного конфликта, как уступок и компромисс, встречаются в бизнесе гораздо реже.

Существуют аналитические и структурные методы управления конфликтами. Структурные методы управления конфликтами – методы, связанные с изменениями в структуре организации, перераспределением полномочий, новациями в организации труда,

принятой системе стимулирования и т. д. Они направлены на снижение интенсивности конфликта. [1] Все эти методы очень эффективны, однако нужно понимать, что рыночная конкуренция – особый вид конфликта, на который чаще всего идут, чтобы устранить конкурента или забрать себе все результаты его труда. Ведь гораздо проще взять чужое и готовое, чем с нуля создавать самому. Поэтому в этом случае конфликт может длиться годами и закончиться только абсолютным поражением одной из сторон.

Список литературы

1. Социология управления: учеб. пособие / Н.В. Майорова, С.А. Баркалов, А.И. Половинкина, И.С. Половинкин. Воронеж: Научная книга, 2011. 403 с.

ВЛИЯНИЕ САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ НА ДИНАМИЧНЫЙ ХАРАКТЕР УСПЕХА В УПРАВЛЕНИИ

Половинкин И.С., Кондаурова М.Н., Агафонова М.С.

Воронежский государственный архитектурно-строительный университет, Воронеж, Россия, ii0113@yandex.ru

В литературе все чаще появляются работы, которые подтверждают прямую зависимость динамичности организаций от инициативного, предпринимательского поведения персонала, которое проявляется в генерировании новых идей, их отборе и внедрении, налаживании и поддержании взаимоотношений с другими организациями. Так, под саморазвитием будет пониматься процесс качественного изменения организации, опосредованного внешними условиями, источником которого является инициатива персонала организации, сочетающаяся с эффективным управлением.

Р.А. Фатхутдинов свел роли менеджера к следующему: 1) он организатор, уважаемый и умеющий работать с людьми; 2) он генератор идей, видящий суть проблемы; 3) он энтузиаст; 4) он контролер, аналитик, выступает гарантом качества; 5) он искатель выгод; 6) он хороший администратор, способный воплощать идею в жизнь; 7) он трудоголик. Мотивационные механизмы и механизмы вовлечения:

- единство целей и интересов индивидуумов, групп, организаций. Наличие процессов, которые позволяют определить личное видение, миссию, показатели результативности и их целевые значения в рамках стратегических целей организации приводит к тому, что каждый отдельный сотрудник принимает организационные цели как свои личные;

- внутренняя долгосрочная мотивация и ее напряженность. Мотивация представляет собой «двигатель» процессов саморазвития;

- самообучение, накопление и обмен знаниями;
- многоуровневое лидерство, командная работа, синергетика, вовлеченность;

- децентрализация и внутреннее предпринимательство.

Результаты:

- проявление инициативы и принятие на себя ответственности.

Список литературы

1. Социология управления: учеб. пособие / Н.В. Майорова, С.А. Баркалов, А.И. Половинкина, И.С. Половинкин. Воронеж: Научная книга, 2011. 403 с.

СОЦИАЛЬНАЯ СОВМЕСТИМОСТЬ В КОЛЛЕКТИВЕ

Порядина В.Л., Агафонова М.С., Хрипунова Ю.С.

Воронежский государственный архитектурно-строительный университет, Воронеж, Россия, gp0113@yandex.ru

Актуально, что на сегодняшний день большое количество исследований в области социальной психологии и теории управления касается проблемы мотивации.