

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.

вазии коллектива сотрудников, так как мотивация является одной из главных функций менеджмента, призванная способствовать эффективному достижению целей организации. Мотивирование - это процесс воздействия на человека, направления его к активным действиям. Рассматривая психологические и социальные характеристики, важно отметить существование био-социальной совместимости взаимодействующих сотрудников, которая рассматривается в аспекте духовно-нравственной и психологической совместимости характеров и социотипов. Здесь рассматриваются намерения, суждения и поступки, которыми движет сформировавшееся под воздействием окружающей среды мировоззрение каждого сотрудника организации. Психологическая совместимость требует разделения сотрудников на лидеров и ведомых. Совместимость социотипов предполагает отнесение групп персонала к группе интровертов или экстравертов.

Для одной группы сотрудников сама работа не представляет ценности, в отличие от денежного вознаграждения для нее. Для другой наоборот ценно содержание работы. Есть сотрудники, готовые брать ответственность, а есть избегающие ее. Так как сформировать идеальный коллектив практически невозможно, достаточно сочетать в организации оптимальное соотношение противоположно направленных в указанных аспектах личностей. К примеру, эгоистам следует противопоставлять альтруистов, требовательным - мягких, тактичным - бестактных, рациональным - импульсивных. Это простое правило позволит снизить вероятность возникновения конфликтов в любом коллективе и направить все внимание на эффективное управление человеческими ресурсами.

Список литературы

1. Агафонова М.С., Имбулаева М.М. Коллективные трудовые конфликты // Современные наукоемкие технологии. 2013. № 10-1. С. 135.
2. Майорова Н.В., Баркалов С.А., Половинкина А.И. Социология управления: учебное пособие. Воронеж: Научная книга, 2011. 403с.

ИМИТАЦИОННОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ РЕШЕНИЙ ОРГАНИЗАЦИОННО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ЗАДАЧ ПО КРИТЕРИЮ НАДЕЖНОСТИ В СТРОИТЕЛЬНЫХ СИСТЕМАХ

Порядина В.Л., Лихачева В.Л.

*Воронежский государственный архитектурно-строительный университет, Воронеж, Россия,
ch0113@yandex.ru*

На сегодняшний день вопросы о повышении ОТН (организационно-технологическая надежность) на основе определения с учетом различных факторов оказывают сильное влияние на эффективность строительного производства, а методы управления этими факторами приобретают повышенную актуальность.

Добиться увеличения организационно-технологической надежности – способности технологических, организационных, управленческих решений обеспечивать достижение заданного результата строительного производства в условиях факторов риска, жизнедеятельности строительных систем можно следующими способами: минимизации факторов, нарушающих ОТН строительных систем, выработкой систем, устойчивых к условиям воздействия этих факторов.

Практика показывает, что второй путь является более предпочтительным. Он позволяет на основе имитационного моделирования – воспроизведении процессов, с искусственной имитацией величин, с помощью датчика случайных чисел [2], возведения строительных объектов проектировать решения с определенным уровнем надежности.

Имитационное моделирование подразумевает построение модели задачи и проведение исследовательских и проектных разработок для реальной производственной строительной системы. В качестве критерия функционирования систем строительства может быть взята величина «затрат ресурсов» (мощностей) при нормативном сроке строительства.

Чтобы построить математическую модель, необходимо характеризовать объекты строительства и средства специальными понятиями, обеспечивающими необходимую при проектировании организации строительства точность его описания (например, виды и объемы работ, пространственные параметры технологических процессов, интенсивность и т. д.). При построении модели необходимо обеспечить ее многогранность (блочный принцип), что позволит решать большой круг организационно-технологических задач без коренной ее перестройки.

Для анализа строительных систем с очень большим числом элементов (машин, людей, материалов и других ресурсов) со сложными взаимодействующими связями случайных факторов целесообразнее всего использовать метод статистических испытаний. Данный метод применительно к проектированию возведения строительных объектов может быть проведено на основе календарного плана.

В имитационной модели каждый элемент данной системы представляется совокупностью своих основных характеристик.

Характеристики объекта строительства:

$$n; m; W = \{w_{ij}\}; Q^i \{Q_{i,j_2}^i\} \quad (1)$$

где n – количество участков; m – количество работ; W – матрица объемов работ на участках; w_{ij} – объем j -й работы на i -м участке; Q^i – технологическая последовательность выполнения работ на i -ом участке, выраженная графом и представленная в матричной форме; Q_{i,j_2}^i – элемент технологической матрицы.

Характеристики средств построения объекта:

$k = \{k_1, k_2, \dots, k_j, \dots, k_m\}$; $F = \{f_{ij}\}$; $G = \{g_1, g_2, \dots, g_j, \dots, g_m\}$ (2)
где k – матрица-вектор имеющегося количества ресурсов типа мощностей каждого типа на объекте; k_j – имеющееся число ресурсов j -го типа; F – матрица максимального технологически допустимого количества ресурсов каждого типа на всех участках; f_{ij} – максимальное технологически допустимое число ресурсов j -го типа на i -ом участке при условии их одновременной производительной работы; G – матрица-вектор интенсивностей работы одной бригады каждого типа за смену; g_j – интенсивность работы (выработка) одного ресурса j -го типа за смену.

Случайными величинами в данной модели выступают продолжительности отдельных работ. При этом характер функции распределения времени выполнения каждой из работ будем считать известным. Также считается, что для полного вероятностного описания указанных случайных величин достаточно знание математического ожидания и дисперсии.

Список литературы

1. Базилевич С.В., Чулкова И.Л., Кузнецов С.М., Сироткин Н.А. Повысим надёжность строительства объектов // Механизация строительства. 2009. № 6. С. 12-14

ЛИДЕРСТВО В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ

Порядина В.Л., Агафонова М.С., Шамрай М.В.

*Воронежский государственный архитектурно-строительный университет, Воронеж, Россия,
gu0113@yandex.ru*

В настоящее время недостаточно быть наделенным властью свыше, исполнять свои обязанности и занимать высокую должность, необходимо быть чем-