3. Коучинг в системе управления персоналом [Текст]: учебное пособие / И.Ф. Дедкова, О.А. Лымарева; Министерство образования и науки Российской Федерации, Кубанский муниципальный институт. - Краснодар: КубГУ, 2017. - 128 с.
4. Лымарева О.А., Быстровский Д.С., Чубан Е.Е. Особенности управления персоналом фирмы передовой сферы предложений // Экономика стойкого становления. 2016. №4 (28). С. 174-178.
5. Лымарева О.А. Конкурентоспособная стратегия фирмы. Учебное пособие. -Краснодар, 2016.
6. Паршина Н.В. Человечий капитал: суть, оглавление, особенности // Вселенная прогрессивной науки. 2019. № 3.
7. Романчин В.И., Никитин И.А. Человечий капитал как основной момент действенного антикризисного управления 101 [Электронный ресурс] // Pandia.ru. 2016. URL: <http://www.pandia.ru/plproject.ru/part08-014.php>
8. Фитц-енц Як. Рентабельность вложений в персонал: измерение финансовой значимости персонала / Як Фитц-енц; пер. с англ.: [Меньшикова М.С., Леонова Ю.П.]; под общ. ред. В.И. Ярных. - М.: Верх, 2016.
9. Модели и способы управления персоналом: российско-британское учебное пособие / Под ред. Е. Б. Моргунова. - М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2017. 66 с.
10. Растений В. Я., Пушкарева К. А. Зона ответственности и конкурентоспособность персонала // Интернациональный журнал прикладных и базовых изысканий. 2019. № 1. С. 85-86.
11. Деминг Э. Выход из упадка. Свежая парадигма управления людьми, системами, процессами. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2017.
12. Хлопова Т. В. Конкурентный персонал компаний // Служба сотрудников и персонал. 2016. № 12. С. 26-31.
13. Collings D. G., Wood G. Human resource management: A critical approach // Human resource management: A critical approach / D. G. Collings, G. Wood (Eds.). - London: Routledge, 2019. P. 1-16.

Хиясбекова З.С.

Организационное поведение и его основные модели

ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный университет»

(Россия, Махачкала)

doi: 10.18411/lj-05-2020-140

idsp: ljjournal-05-2020-140

Научный руководитель

Магомедова Д.М.

Аннотация

В заметке рассматривается понятие «организационное поведение», его содержание как специфичной формы поведения индивидов, включенных в структуру общественной организации. Рассмотрены главные модели организационного поведения. Определена роль организационного поведения в модели воздействия организационной культуры на эффективность работы организаций.

Ключевые слова: организационное поведение, модель организационного поведения, организационная культура.

Проблематика организационного поведения входит в предметности социологии, менеджмента, психологии. В социологическом дискурсе этот парадокс рассматривается в особых социологических доктринах - социологии управления и социологии организаций. При данном существует самостоятельное дисциплинарное назначение, претендующее на статус интегрального познания применительно к проблематике поведения личности в организации, - «организационное поведение», которое ориентируется как «систематическое исследование поведения людей, а еще отношений внутри организации».

Особой чертой организационного поведения как отдельной дисциплины считается его ориентация на практику: для начала, вопросами организационного поведения промышляют не только научные работники, но и специалисты-практики; во-вторых, конституирование организационного поведения как самостоятельной

дисциплинарности надеялось на эмпирическое исследование предоставленного парадокса с дальнейшей имплементацией приобретенных итогов для увеличения производительности организационной работы. Организационное поведение как район познаний «позволяет не только обнаружить поведенческие дела персонала организации в целом и всякого его сотрудника в отдельности, но и управлять ими, что, без сомнения, позитивно скажется на итогах ее работы».

Организационное поведение дает собой междисциплинарное познание. Любая из наук, занимающаяся его исследованием, заносит личный вклад в знание предоставленного на подобии общественного поведения, впрочем, только в контексте меж-дисциплинарности, а еще при помощи сочетания теоретико-методологических раскладов и эмпирических изучений совокупность данных дисциплин вполне вероятно возведение целостной теории организационного поведения.

Вступление в исследовательский дискурс категории «организационное поведение» и конституирование доктрины организационного поведения в качестве самостоятельной научной дисциплины (в 1950-1960-е гг.) связаны с пониманием исследователями в области социологии организаций такого, что, «во-первых, поведенческие реакции индивидов на однородные наружные влияния разнообразны; во-вторых, поведение людей в организации и за пределами ее различно; в-третьих, поведенческие реакции 1-го и такого же человека (группы, организации) различны в различные периоды и в разных ситуациях».

В первый раз это было подтверждено в итоге серии опытов под управлением социологов Э. Мэйо, Ф. Ротлисбергера и У. Диксона в 1924-1932 гг. в г. Хоторне на предприятии фирмы «Вестерн Электрик». На основании опытов ученые пришли к грядущим выводам:

1. Организация дает собой социальную систему, в которой сотрудники интегрированы в трудный комплекс межличностных отношений и общественного взаимодействия.
2. Производительность труда ориентируется не только управленческими стереотипами, впрочем, находится в зависимости и от массовых общепризнанных мерок, которые имеют все шансы выделяться от официально поставленных.
3. Нематериальная мотивация нередко наименее значима, ежели финансовые способы стимулирования персонала.
4. Существенный смысл имеют массовые значения общепризнанных мерок, которые имеют все шансы важным образом выделяться от официально принятых, но, что не наименее, в значимой мере воздействовать на организационное поведение сотрудников.

В реальное время есть большое количество дефиниций мнения «организационное поведение». В общем случае под организационным поведением понимаются «индивидуальные и корпоративные формы поведения людей, включенных в структуру общественной организации».

Важной особенностью организационного поведения, дифференцирующей между иных типов людского поведения, считается его протекание в рамках общественной организации, в контексте санкционированной работы. Организационное поведение имеет возможность рассматриваться не только как личное или же массовое поведение сотрудников, но и как поведение структурных частей организации, самой организации, групп организаций или же организационной среды (в количестве как наружной, так и внутренней).

В социологическом познании есть некоторое количество ведущих раскладов, в рамках которых анализируется организационное поведение. К ним относятся социально-типический расклад, теория общественного воздействия, нормативно-институциональный расклад, функционалистский расклад, интеракционистский

расклад, конфликтный расклад, модели общественного обмена, феноменологический и инвайронментальный расклады и др.

1. Сообразно социально-типическому раскладу общественная группа как тип организационных отношений и управленческий объект характеризуется вблизи обычных качеств, которые обуславливаются общественной культурной, проф приспособлением (Э. Мэйо, Д. МакГрегор и др.);

2. В рамках теории общественного воздействия организационное поведение ориентируется как итог общих оптимальных поступков, основанных на обоюдном учете интересов членов взаимодействия (М. Вебер, Т. Парсонс и др.);

3. Нормативно-институциональный расклад оценивает организационное поведение в контексте функционирования общественной системы и определяет его как итог принятия индивидуумом общественных общепризнанных мерок, ролевых притязаний и наказаний, что гарантирует поддержание общественного порядка (М. Вебер, Т. Парсонс, Дж. Мид, Н. Смелзер и др.);

4. Сообразно функционалистскому раскладу взаимодействующим индивидуумам и общественным группам имманентно влечение к поддержанию общественной единства, все процессы ориентированы на обеспечение прочности общественной системы (Б. Малиновский, Т. Парсонс, Р. Мертон и др.);

5. Интеракционистский расклад обрисовывает организационное поведение как процесс взаимодействия, в ходе которого индивидуум или же группа, выстраивая свое поведение, определяется на систему ожиданий и ролевых предписаний;

6. Конфликтный расклад подвергает анализу организационное поведение как конфликт обратных интересов членов взаимодействия, как борьбу за дефицитные ресурсы, при данном инцидент рассматривается как обычное явление, обеспечивающее перемену и увеличение интегрированности общественной системы (К. Маркс, Г. Зиммель, Р. Дарендорф, Л. Козер и др.).

Организационное поведение имеет возможность быть классифицировано по таким аспектам, как уровень осознанности, образ субъекта, образ влияния на тип, результаты реализации на подобию поведения группы, конфигурация протекания. В согласовании со степенью осознанности организационного поведения выделяют осмысленное и неосознанное; по целям различают организационное поведение для выполнения персональных, массовых, общеорганизационных целей; сообразно типу субъекта поведение в организации имеет возможность быть личным, массовым, ролевым и организационным; по типу влияния на субъекта выделяют реактивное, конформное, ролевое; по результатам реализации поведения - конструктивное и деструктивное; по аспекту формы протекания - кооперированное и конфликтное.

Организационное поведение в той или же другой организации характеризуется специфичными чертами, но все большее количество флуктуаций организационного поведения в определенных организациях ведётся вероятным систематизировать (выделить модели) на основании ряда характеристик, что разрешает обрисовывать и ассоциировать организационное поведение в всевозможных организациях.

Южноамериканские ученые Дж. Ньюстром и К. Дэвис придумали 4 модели организационного поведения, к коим относятся авторитарная модель, модель опеки, модель помощи и коллегиальная модель.

Для авторитарной модели свойственна ориентация на власть и возможности, позволяющие руководителю достичь выполнения собственных постановлений подчиненными, прибегая при надобности к применению наказаний. Сотрудники присутствуют в подчиненном и зависимом от управления положении, что обуславливает их наименьшую вовлеченность и заинтересованность трудовым ходом.

Авторитарная модель (корреспондирующая с авторитарной манерой руководства) эффективна в краткосрочной возможности, до этого всего в экстремальных критериях, или в отдельных типах общественных организаций (армия,

полиция). Впрочем, в длительной возможности в большинстве типов организаций предоставленная модель ввиду невысокой мотивации служащих приводит к понижению производительности функционирования организации в целом.

Модель опеки подразумевает, что организация представляет семью, при данном начальник выступает в роли основателя, руководителя семьи, собственно, что приводит к чрезмерному интересу начальника как к поведению подчиненных в организации, их трудящийся работы, например, и к интересу и вмешательству в их собственную жизнь.

В соответствии с этим в организации реализуется система отношений «отец - семья», в которой роль основателя предполагает не только заботу об организации, итогах ее работы, контроль над подчиненными в процессе труда, но и опеку над ними в нерабочее время. Нередко в итоге случается понижение мотивации, перераспределение и перекалывание ответственности от подчиненных к управлению, принципом работы организации считается императивность. Надобность в защищенности и льготах делается доминирующей необходимостью служащих, их инициатива сдерживается, работа не выходит за рамки того, что от их потребуется.

Коллегиальная модель организационного поведения учитывает партнерские дела менеджмента и персонала, командную работу, самодисциплину, впрочем, ввиду того, что воплощение данной модели настоятельно просит избыточности ресурсов, на практике она считается в высшей степени редчайшей.

Имеет место быть в организации модель организационного поведения в значимой мере считается имплементацией доминирующей организационной культуры, при данном последняя выступает в качестве инструмента по управлению поведением персонала: «Корпоративную (организационную) культуру абсолютно обоснованно возможно рассматривать как ведущее устройство опосредованного управления организационным поведением».

Конгруэнтность личности сотрудника организационной культуре определенной организации, сопоставимость ценностей, общепризнанных мерок, основ индивидуума с принятыми в организации, в которой он трудится, во многом определяют эффективность работы как сотрудника, например, и всей общественной организации. Высочайший уровень конгруэнтности ценностно-нормативной структуры личности сотрудника с соответственной структурой общественной организации понижает продолжительность и проблемы адаптационного периода на новом рабочем пространстве, вхождения в конкретные трудовые прямые обязанности, упрощает интеграцию работника в конкретный трудящийся коллектив и саму компанию.

В случае если ценностно-нормативные структуры нового сотрудника и организации (разделяемые большинством персонала и/или официально декларируемые) неконгруэнтны, противоречат друг друга, то до тех пор, пока же новый член организации не усвоит значения, общепризнанных мерок и поведенческие модели, принятые в ней, эффективность его труда станет меньше, чем имела возможность бы быть, а его поведение в организации станет детерминироваться не организационными ценностями и общепризнанными мерками, а, до этого всего, его личностными, усвоенными в ходе предшествующего навыка (в рамках социализации, а еще на протяжении проф работы в иных организациях), не считая того, значения и общепризнанных мерок сотрудника, противоречащие принятым в предоставленной организации, имеют все шансы культивироваться и подкрепляться в его будничной жизнедеятельности за пределами организации.

Этим образом, организационное поведение считается производной от организационной культуры, в нем находят выражение почти все составляющие культуры общественной организации, до этого всего значения, общепризнанных мерок и обыкновения. Конечной целью управления организационной культурой выступает организационное поведение персонала, в большей степени отвечающее целям и

задачам функционирования общественной организации и, в соответствии с этим, обеспечение действенной организационной работы.

1. Бас, В. Н. Управление организационным поведением / В. Н. Бас // Науч. вестн. МГТУ ГА. Сер. Менеджмент, экономика, деньги. - 2019. - № 146. - С. 41-49.
2. Басенко, В. П. Организационное поведение: современные нюансы трудовых отношений: учеб. пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. - М.: Издательско-торговая компания «Дашков и К», 2018. - 384 с.
3. Захарова, Т. И. Организационное поведение: учеб. -метод. ансамбль / Т. И. Захарова. -М.: Изд. середина ЕАОИ, 2018. - 330 с.
4. Киселева, М. М. Организационное поведение персонала - источник к увеличению производительности работы фирмы (организации) / М. М. Киселева // ПСЭ. - 2015. - № 4 (56). -С. 113-115.
5. Кобяк, О. В. Организационное поведение / О. В. Кобяк // Социология: энцикл. / сост. А. А. Грипанов. - Минск: Интерпрессервис, 2018. - С. 690-691.
6. Кравченко, А. И. Социология управления: базовое направление: учеб. пособие для учащихся высш. учеб. заведений / А. И. Кравченко, И. О. Тюрина. - 2-е изд., испр. и доп. -М.: Акад. План, 2015. - 1136 с.
7. Пузанова, Ж. В. Эволюция концепций организационного поведения / Ж. В. Пузанова, В. Хуртина // Доктрина и практика социального становления. - 2014. - № 2. - С. 83-87.
8. Сидорина, Т. В. Организационное поведение: учеб. пособие / Т. В. Сидорина. - Новосибирск: Сиб. ин-т управления - фил. РАНХиГС, 2015. - 209 с.

Холодова К.С., Сыроижко В.В., Фокина О.М.

Формирование финансовой модели для оценки инвестиционного проекта

*Российская академия народного хозяйства и государственной службы при
Президенте РФ
(Россия, Воронеж)*

doi: 10.18411/lj-05-2020-141

idsp: ljjournal-05-2020-141

Аннотация

В современных условиях инвестиционные проекты выступают как механизм развития экономики отдельных регионов и государства в целом, целью которых является создание условий для устойчивого развития и роста территориальной экономической системы. Роль финансового моделирования как неотъемлемой части экономической обоснованности проектов очень высока, поскольку она является одним из определяющих факторов успешного представления проекта для всех его участников, что определяет актуальность представленной статьи.

Ключевые слова: инвестиции, инвестиционный проект, финансовая модель, экономическая эффективность, денежные потоки, инвестиционные ресурсы.

Abstract

In modern conditions, investment projects act as a mechanism for the development of the economy of individual regions and the state as a whole, the purpose of which is to create conditions for sustainable development and growth of the territorial economic system. The role of financial modeling as an integral part of the economic feasibility of projects is very high, since it is one of the determining factors for the successful presentation of the project for all its participants, which determines the relevance of the presented article.

Keywords: investment, investment project, financial model, economic efficiency, cash flows, investment resources.

В общем смысле инвестиционный проект это комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на достижение определенных целей в течение ограниченного периода времени.