

записью в той же корреспонденции счетов.

Для учета выбытия объектов основных средств (продажа, списание, частичная ликвидация, безвозмездная передача и другие) к счету 01 "Основные средства" открывается субсчет "Выбытие основных средств". В дебет этого субсчета переносится стоимость выбывшего объекта основных средств, а в кредит – сумма начисленной за весь период эксплуатации амортизации (с дебета счета 02 "Амортизация основных средств"). Остаточная стоимость объекта списывается с кредита счета 01 "Основные средства" субсчета "Выбытие основных средств" в дебет счета 91 "Операционные доходы и расходы", при безвозмездной передаче – в дебет счета 92 "Внереализационные доходы и расходы".

ГУМАНИСТИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ И ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ ОППОРТУНИСТИЧЕСКОМУ ЭГОИЗМУ

Ю.Н. Чернявская

Научный руководитель – д.т.н., профессор *А.В. Ивановский*
Международный институт трудовых и социальных отношений

Гуманистический менеджмент направлен на наиболее полное использование творческого потенциала всех людей и групп, заинтересованных в развитии организации. Известно, что цели имеют сложную структуру (миссия и цели организации, цели отдельных групп и людей), причем часть из них противоречива.

Целью такой работы является создание условий для творчества в трудовой жизни, большей гармонии людей и социальных групп в организации.

В докладе для решения поставленной цели предлагаются методы менеджмента и структуры управления, снижающие влияние эгоизма людей на достижение общей цели организации.

Междисциплинарный массив используемых знаний предопределил выбор методической основы исследования: системно – ситуационного анализа и синтеза динамики организаций.

Оппортунистический эгоизм и поведение мешают достижению целей организации, снижают эффективность деятельности [1].

Какое поведение человека или группы лиц в организации руководителю считать эгоистическим? Почему люди на работе сознательно нарушают добровольно взятые на себя обязательства? Каковы внутренние причины оппортунистического эгоизма? Каким образом снижать его негативные последствия?

В докладе изложена классификация, рассматриваются методика и практические рекомендации по противодействию эгоистическому поведению заинтересованных групп и отдельных людей в среде организации.

На основе анализа практики и теоретического осмысления предложена методика рационального управления состоянием партнерских отношений.

Рассмотрены подходы к проектированию систем организационного управления устойчивых к проявлению оппортунистического эгоизма, который рассматривается как совокупность воздействий, мешающих достижению целей организации [2].

В докладе проведен анализ особенностей сбора и оценки ценностно-окрашенной деловой информации; тактики выявления и формирования политики руководства в отношении эгоистов; проектирования эгоустойчивых организационных структур; разработки процедур и правил; установления морально-этических ограничений, снижающих негативное влияние отдельных людей и групп на процессы развития организации.

Литература:

1. Ивановский А. В. Мотивация персонала в условиях дефицита ресурсов // Отдел кадров. – 2001. – №1. – С. 25-29.
2. Ивановский А. В. Моделирование отношений социального партнерства и группового эгоизма // Тез. доклада на Международной конференции в АТиСО, г. Москва. 28-29 мая 2001 г. – С. 24-26.