

расследованиям); обструкции (сопротивление, то есть означает отказ организации от всех обязанностей и различных поступков – обман и подлог, всяческие препятствия расследованию) [1].

Организации принимают меры в целях повышения этичности поведения персонала: личный пример руководителей; разработка этических нормативов, моральных кодексов организаций; обучение этическому поведению работников организации; создание комитетов по этике; проведение социальных ревизий. Социальная ответственность организации заключается в её обязательствах в отношении: охраны окружающей среды, учёта интересов ближайшего окружения и общества в целом, повышения их благосостояния. Ближайшим окружением организации являются инвесторы, акционеры, работники, потребители и поставщики. Перспектива социальной ответственности сконцентрирована на тех функциях бизнеса, которые определены проблемами, выходящими за рамки простого достижения экономической эффективности.

Менеджеры строят свои этические управленческие концепции с учетом двух факторов формирования моральных принципов. Во-первых, это государство, которое предписывает или запрещает некоторые социальные действия и создает стимулы для проведения определенного типа политики. Во-вторых, это собственно этика. Этические принципы представляют собой основу для оценки действий и политики как действительно этических. Управленческий персонал при поддержке правительства должен создавать среду, направленную на повышение качества жизни.

Список использованных источников

1. Житенев, С. Л. Ответственность бизнеса в решении социально-экономических проблем персонала и общества / С. Л. Житенев // Управление персоналом. – 2008. – № 3.

УДК 331.1

ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Коробова Е.Н., к.э.н., доц., Щербакова Д.В., студ.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Обучение персонала в организации – это сложный процесс, ставящий перед собой три основные задачи: образовательную, развивающую и воспитательную. Это обеспечивает большое количество целей, которые могут быть достигнуты с помощью обучения кадров.

Оценка эффективности обучения – это один из самых трудных аспектов всей оценочной деятельности. Тот, кто найдет наиболее практичный метод оценки, сможет в будущем заниматься именно этим – продажей технологии количественной оценки эффективности обучения. Для того чтобы получать экономическую прибыль, любой организации в первую очередь нужно развивать систему оценки эффективности обучения работников, так как в противном случае компания попросту будет тратить деньги на обучение, которое не окупится и тем более не принесет финансовой прибыли.

Методы обучения персонала – способы, при которых достигается овладение знаниями, умениями, навыками, развиваются способности обучающихся. Методы обучения можно разделить на: а) методы обучения, применяемые в ходе выполнения работы на рабочем месте; б) методы обучения вне рабочего места. Названные методы обучения не исключают друг друга, так как обучение в стенах организации может вестись с отрывом или без отрыва от работы. Кроме того, они могут дополнять друг друга, так как обучение в процессе работы часто

совмещается с обучением в других организациях или учебных заведениях. Приведенные формы и методы обучения не являются идеальными, нельзя однозначно сказать, что организация может выбрать одну форму и обучать только каким-либо определенным методом своих сотрудников. Выбор формы обучения должен исходить из цели, которой хочет достигнуть организация. Поэтому нужно как можно конкретнее сформулировать и ставить цели обучения, а потом уже подбирать под нее наиболее эффективный метод обучения.

При выборе методов обучения организация должна, прежде всего, руководствоваться эффективностью их воздействия на конкретную группу обучающихся. При этом необходимо учитывать принципы обучения взрослых людей:

1. Актуальность. То, о чем говорится во время обучения, должно иметь отношение к профессиональной жизни обучающегося.

2. Участие. Обучающиеся должны активно участвовать в учебном процессе и непосредственно использовать новые знания и навыки уже в ходе обучения.

3. Повторение. Оно помогает новому закрепиться в памяти и превращает приобретенные навыки в привычку.

4. Обратная связь. Обучающимся нужно постоянно предоставлять информацию о том, насколько они продвинулись вперед. Наличие такой информации позволяет им скорректировать свое поведение для достижения более высоких результатов.

Список использованных источников

1. Маковская, Н. В. Национальная система внутрифирменного обучения работников в Беларуси [Электронный ресурс]. – 2014. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru>. – Дата доступа: 30.03.2018.

УДК 338.2(520)

ОСОБЕННОСТИ ЯПОНСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Гончарова Е.С., ст. преп., Павлюченко И.Л. студ.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Изучением японского менеджмента занимается целая отрасль западной экономики. Данный интерес вызван тем, что служащие и рабочие этой страны, получая приблизительно одинаковую зарплату, трудятся с полной отдачей и интенсивностью, а также большей продолжительностью рабочего дня, чем в других странах. Поэтому японский менеджмент признан наиболее эффективным во всем мире. Главной причиной его успеха признается умение грамотно пользоваться человеческим фактором. Рассмотрим более подробно базовые признаки. Особенности японского менеджмента заключаются в следующем. Во-первых, в организации должна присутствовать доверительная обстановка и гарантия занятости. Последнее подтверждается применяемой в стране уникальной системой пожизненного найма. Этим отличается японский менеджмент от европейского. Именно ощущение стабильности способно укрепить чувство общности в коллективе, гармонизируя отношения сотрудников и руководства. Рабочие, которые освобождаются от угрозы остаться безработными, получают возможности для продвижения по карьерной лестнице. Во-вторых, в любой корпорации присутствует гласность и озвучены ее ценности. Рабочие и менеджеры пользуются единой базой данных об основной политике и деятельности компании. Благодаря этому, происходит развитие атмосферы участия каждого и общей ответственности за ее функционирование. В результате повышается взаимодействие и производительность сотрудников. Японский менеджмент подразумевает наличие базы ценностей корпорации. Речь идет о: приоритете качественного обслуживания и услуг; сотрудничестве работников с администрацией, а также отделов между