

комплексами работ, связанных условиями значительной неопределенности. Этот метод позволяет быстро определить узкие места в выполнении графиков и распределять соответствующим образом ресурсы в целях ликвидации отставания. Метод позволяет рассматривать весь комплекс работ, предусмотренных в планах организации. Система ПЕРТ может быть реализована в нескольких вариантах:

– ПЕРТ/время. Этот метод планирования имеет четыре отличительные особенности: сетевой график, временные оценки, определение резервов времени и критического пути, принятие мер по корректировке графика;

– ПЕРТ/затраты. Этот метод представляет собой дальнейшее развитие метода ПЕРТ/время в направлении оптимизации сетевых графиков по стоимости.

Использованные в работе средства и способы обоснования плановых решений являются наиболее распространенными в современных организациях. Их использование позволяет управленческому персоналу грамотно и рационально подходить к плановым решениям с целью недопущения негативных последствий для организации. В практике внутрифирменного планирования различные методы могут использоваться одновременно, в комплексе, что создаст проблему их синектической (целесообразной) совместимости. Проблема состоит в том, что не все методы могут сочетаться друг с другом. Кроме того, затраты на применение тех или иных методов различны. Целесообразность их применения может изменяться в зависимости от времени и задач. Поэтому при обосновании плановых решений важно знать, что применяемые методы или их фрагменты совместимы друг с другом.

УДК 174

КОРПОРАТИВНАЯ ЭТИКА И РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ ДЕЛОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Сысоев И.П., к.т.н., доц., Зинченко Е.А., студ.

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

В современных условиях работодатели уделяют всё больше внимания вопросам этики корпоративных и личных взаимоотношений при отборе персонала и его приёме на работу, а также непосредственно в процессе выполнения сотрудниками своих профессиональных ролей. Способность сотрудника к соблюдению этики деловых отношений становится одним из критериев оценки его профессионализма. Выполнение сотрудниками организации норм и правил деловой этики становится своеобразной «визитной карточкой», которая во многих случаях определяет готовность клиентов, инвесторов или партнёров сотрудничать именно с данной организацией.

В практической деятельности организации различают несколько видов корпоративной этики: традиционная, основанная на чётко определённых ролях и отношениях между сотрудниками; высококвалифицированная, основной принцип которой – подбор талантливых людей высшего звена, которые будут оказывать влияние на сотрудников низших звеньев; инновационная (антипод традиционной этики) – успешное развитие социальной, экономической и других сфер на базе разнообразных нововведений; общественная, исходит из совместных усилий, командной работы и здоровых доверительных отношений между сотрудниками организации и делает акцент на заботе о своих сотрудниках.

В управленческих решениях выделяют четыре группы основных аргументов, неправильных с этической точки зрения, уверенность в том, что данная деятельность не выходит за рамки этических и юридических норм, то есть на самом деле не является аморальной; что данная деятельность отвечает интересам индивида или корпорации и что ожидаются именно подобные действия; что данная деятельность «безопасна», так как никогда не будет обнаружена и обнародована;

что поскольку данная деятельность помогает организации, то она отнесётся снисходительно и даже защитит человека, ею занимающегося.

Во многих организациях у руководителей низового звена, как правило, нет чётких инструкций относительно того, на какие аспекты их деятельности будут смотреть сквозь пальцы, а какие будут осуждать. Амбициозные руководители ищут способы привлечь внимание, выделиться среди других. Некоторые полагают, что нетрудно хорошо выглядеть в краткосрочной перспективе, если избегать того, что даст результат только в долгосрочном плане. При этом используют информирование вышестоящих руководителей о неблагоприятных делах сослуживцев или непосредственного начальства. С этической точки зрения в таких ситуациях действительно существует нравственная дилемма.

Отношения между руководителями и подчинёнными влияют на весь характер делового общения, во многом определяя его нравственно-психологический климат. Это касается, прежде всего, того, как и на основе чего отдаются распоряжения в процессе управления, в чём выражается служебная дисциплина, участвуют ли подчинённые в принятии решений, какими методами подчинённые поощряются к более активным действиям, в какой мере учитывается их индивидуальность.

Современные деловые отношения чрезвычайно насыщены этическими проблемами. Для их решения необходима выработка определённых подходов, установление «правил игры» содействующих успешному выполнению профессиональных задач участниками деловых отношений и согласованию интересов деловой сферы и общества.

УДК 658:172/179

ЭТИКА И СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ

Сысоев И.П., к.т.н., доц., Севостьянова А.О., студ.

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

Современная организация является сложной частью окружения, включающего множество составляющих, от которых зависит самое существование организации. Эта многослойная общественная среда может сильно влиять на достижение целей организации, поэтому последней приходится уравнивать чисто экономические цели с экономическими и социальными интересами этих составляющих среды. Организация при этом обязана ставить и социальные цели: учитывать человеческие и социальные аспекты воздействия своей деловой активности работников, потребителей, а также вносить определенный позитивный вклад в решение социальных проблем общества.

Обществу и человеку совсем не безразлично, какими средствами и по каким правилам достигаются цели организации. Поэтому все острее встает вопрос об этических отношениях внутри организации и об отношениях с другими организациями. По своему этическому и экономическому содержанию трудовые отношения могут быть трёх видов: сотрудничество, соперничество, эксплуатация.

В зависимости от степени социальной ответственности (высокая, низкая), существуют различные реакции на социальные дилеммы организации, проявляя при этом характер: проактивности (организация берёт на себя инициативу в социальных вопросах, самостоятельно идентифицирует общественные интересы и действует, не дожидаясь указаний или давления со стороны заинтересованных групп); приспособление к ситуации (организация принимает социальную ответственность за свои действия, уступая внешнему давлению. При этом стремятся выполнять свои экономические, юридические и этические обязанности, и в случае давления на них внешних сил сворачивают свою деятельность); защиты (делать только то, что потребует закон, то есть организация принимает на себя ответственность за некоторые ошибки и упущения и не препятствует возможным