

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

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