

Таблица 2 – Защитная способность АОП на сплаве АД31

Время наполнения, мин	Время окрашивания в зеленый цвет, мин	
	Без ультразвука	С ультразвуком
5	3	9
10	16	38
15	27	46
20	35	65

Для установления диэлектрических свойств полученных анодно-оксидных пленок определяли пробивное напряжение. Для АОП, сформированных в течение 5 и 10 мин, пробивное напряжение составляет в стационарных условиях 125 и 190 В, а в УЗ поле – 210 и 240 В соответственно. Увеличение времени обработки до 20 мин приводит к увеличению диэлектрических свойств пленок, при этом значения пробивного напряжения превышают 250 В.

Таким образом, проведенные исследования показали, что сонохимическая обработка в процессе наполнения перманганат-ионами АОП на сплаве алюминия АД31, приводит к формированию мелкопористых пленок с повышенными диэлектрическими свойствами, что способствует уменьшению токов коррозии в  $\approx 10$  раз.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Аверьянов, Е. Е. Справочник по анодированию / Е. Е. Аверьянов. – М.: Машиностроение, 1988. – 224 с.

УДК 316.354.2

Студ. К. А. Сасновская

Науч. рук. доц., к.ф.н. П. М. Бурак

(кафедра философии и права, БГТУ)

#### СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

#### ПОЛИТИКИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ЯПОНИИ, США И ГЕРМАНИИ

**Введение.** Серьезные реформы производства стали одной из причин трансформации отношения к подчиненным. Раньше упор делался на техническое обеспечение, а работник рассматривался лишь как приложение к нему. На сегодняшний день ситуация изменилась – человек распоряжается техникой, а та ему помогает. Поэтому произошло совершенствование методов управления персоналом в организации. Акценты в этом вопросе всё больше переносятся на человеческий фактор. Были разработаны новые, актуальные принципы и методы управления персоналом.

Цель исследования состоит в том, чтобы провести сравнительный анализ политики управления человеческими ресурсами в Японии, США, Германии и выявить положительные и отрицательные стороны зарубежного варианта управления персоналом.

**Сравнительная характеристика моделей менеджмента**

Германия	США	Япония
Стабильные отношения между менеджерами и их подчиненными – залог успеха.	Замена руководства сопровождается сменой работников	Со сменой руководства философия фирмы не меняется. Система «пожизненного найма» сохраняет кадры
Сфера ответственности и компетенции строго распределены между сотрудниками в зависимости от занимаемых позиций	Преобладает индивидуальная ответственность	Преобладает коллективная ответственность
Приказы отдаются сверху вниз и не подлежат обсуждению	Жесткая структура управления	Гибкая структура управления
Иерархичность	Индивидуальный контроль	Коллективный контроль
Ориентированность на качество	Ориентация управления на личность	Ориентация управления на группу
Оценка внешних воздействий, интеграции основной деятельности с побочными явлениями	Оценка управления по индивидуальному результату	Оценка управления по достижению гармонии в коллективе
Решающую роль играет профессионализм и дисциплина.	Карьера находится в зависимости от личных результатов	Продвижение по службе по возрасту и стажу работы
Подготовка менеджеров ведется непрерывно.	Наем на короткий период	Долгосрочная занятость

Таким образом, все многочисленные приёмы, которые активно внедряются на японских фирмах, тесно сопряжены с социальными нормами поведения, усвоенными японцами за свою многовековую историю. «Согласно японской морали, основа взаимоотношений людей – взаимная зависимость. Японская система управления сформировалась как органический сплав национальных традиций и передового опыта менеджмента...» [1]. Самая важная задача японского менеджера состоит в том, чтобы установить нормальные отношения с работниками, создать отношение к корпорации как к родной семье, сформировать понимание того, что у рабочих и

менеджеров одна судьба. Японский менеджмент имеет ряд особенностей, отражающих его гибкость. Такими особенностями являются: гарантия занятости; гласность и ценность корпорации; управление, основанное на информации и на качестве; высокоразвитая система подготовки кадров; специфическая система принятия решений; эффективная система стимулирования персонала.

Американский менеджмент характеризуется жесткой организацией управления. Для него в наибольшей степени характерно стремление к формализации управленческих отношений. Для американского менеджмента также очень характерно представление о персональной ответственности работника. Так американский менеджмент является негибким, строго формализованным.

Немецкая (или германская) модель управления очень схожа с японской, поэтому иногда ее называют японо-германской. Однако определенные различия между ними все-таки есть. Профессиональная подготовка является в Германии чрезвычайно важной. Особое внимание уделяется техническому и инженерному обучению, которое считается одним из лучших в Европе. Рабочие и специалисты в Германии постоянно сталкиваются с новыми технологиями, адаптация к которым необходима для дальнейшей успешной работы, поэтому стимулирование профессионального роста сотрудников играет огромную роль. Если есть желание и знания – будет и результат.

Немецкая модель управления является достаточно эффективной, хотя, как и любая система, имеет свои недостатки. Немецкая управленческая модель базируется на ответственности, квалифицированности и самостоятельности. Стоит признать, что полностью перенять стиль менеджмента, свойственный Германии, как и любой другой стране, практически невозможно, ведь он складывался долгими годами и подстраивался под определенную культуру, традиции и экономические возможности страны. Но, как уже было сказано, вполне осуществимо использование некоторых элементов немецкого менеджмента в своей стране и своей компании. И было бы отлично, если бы это позволило достигнуть таких же высоких результатов, как и у «мировых звезд Германии».

На основе сравнения зарубежного опыта сделаны следующие выводы: необходимо эффективное формирование и использование кадрового потенциала на основе управления всеми компонентами человеческого фактора: от трудовой подготовки и профориентации молодежи до заботы о ветеранах труда; широкое внедрение активных методов поиска и целенаправленной подготовки нужных для предприятия и отрасли работников; следует планомерно работать с

руководящими кадрами, с резервом для выдвижения на основе таких организационных форм, как планирование деловой карьеры, подготовка кандидатов на выдвижение по индивидуальным планам, ротационные передвижения руководителей и специалистов, обучение на специальных курсах и стажировка на соответствующих должностях.

Продуктивность деятельности компании зависит от специалистов. Без людей нет организаций. Крупные, средние и малые фирмы ясно осознают: для того, чтобы развиваться, преуспевать, сохранять здоровье людей и стабильность коллектива, они должны оптимизировать отдачу от вложений любых ресурсов, будь то ресурсы финансовые, материальные или человеческие. Итак, грамотная, профессионально организованная работа с персоналом является важнейшей основой экономической эффективности работы фирмы.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Володина, А. С. Сравнительная характеристика японского, американского и европейского менеджмента // Молодой ученый. — 2010. — №1-2. Т. 1. — С. 173-180.

УДК 316.346.2-055.2

Студ. В. И. Валькова

Науч. рук. ст. преп. М. В. Подручный  
(кафедра философии и права БГТУ)

#### **САМОДЕТЕРМИНАЦИЯ И ПОЗИТИВНАЯ СВОБОДА (ИЛЛЮЗИИ И РЕАЛИИ ЛИЧНОЙ СВОБОДЫ)**

**Введение.** Русское слово «свобода» известно с древнерусской эпохи и было широкоупотребительным еще до возникновения письменности (в VIII–X вв.). Понятие о свободе изначально связывалось с принадлежностью к своему роду, племени. Древнерусское слово *свободь* соотносится с древнеиндийским *svapati* (сам себе господин: «*svo*» — свой и «*pati*» — господин).

Проблема свободы принадлежала философии изначально, однако с начала 40-х гг. нашего столетия она стала входить и в поле зрения психологии. В работах философов-экзистенциалистов, в первую очередь Ж.-П. Сартра и А. Камю, философское рассмотрение свободы уже было во многом психологизировано. Проблема свободы или самодетерминации личности получила наиболее полное раскрытие в 60-е – 80-е гг XX века начиная с классической книги Эр. Фромма «Бегство от свободы», а также в работах В. Франкла, Р. Мэя и