

Этика деятельности руководителя



Литература

- Андреева И.В. Этика деловых отношений : учеб. пособие / И.В.Андреева. - СПб.: Вектор, 2005.
- Каменская Е.Н. Психология и этика делового общения / Е.Н.Каменская. - Ростов н/Д., 2004.

- **Этические нормы выступают в роли регулятора отношений в коллективе, который или будет способствовать успешной деятельности организации по достижению ее целей, или будет создавать препятствия, вести к распаду организации**

Работодатель, наняв наемных работников, должен учитывать всю систему регуляторов, действующую в организации

- Важнейшими из них являются следующие:
- распоряжения работодателя,
- трудовое законодательство,
- моральные нормы,
- традиции,
- убеждения работников,
- религиозные ценности,
- общечеловеческие ценности, групповые ценности и др.

Руководитель использует определенный механизм регулирования

- — совокупность средств и методов, с помощью которых руководитель направляет, координирует поведение наемных работников.



- Важная роль в механизме регулирования поведения принадлежит **нормативному регулированию**, которое состоит из ряда элементов, представляющих определенный процесс.

- определяют цели,
- создаётся нормативный правовой акт для осуществления поставленных целей.
- создаются условия реализации целей
- осуществляется контроль

- Нормы всегда являются средством реализации принципов, идеологии, т. е. любая нормативная система отражает определенные взгляды какой-то группы людей.

Если в организации действуют аморальные нормы

- Во-первых, ее авторитет у других организаций и государственных органов будет постоянно снижаться,
- Во-вторых, будут нарастать конфликты внутри организации.

- Качество этических норм в деятельности организации во многом зависит от руководителя, его авторитета.

- **Авторитет руководителя — это личное влияние человека на коллектив, которое он приобретает своим трудом, профессиональными знаниями, организаторскими способностями, нововведениями, умением работать с людьми**

- В зависимости от того, какой стиль применяет тот или иной руководитель в конкретной обстановке, и строятся его отношения с подчиненными, определяющие его авторитет



• **К нормам нормам профессиональной этики руководителя относятся:**

- * демократизм общения руководителя с подчиненными, коллегами по работе;
- * доступность, внимательность;
- * умение создать товарищескую атмосферу доверия;
- * вежливость и корректность в обращении;
- * точность и ответственное отношение к данному слову.

- Немаловажное значение имеют подтянутость и аккуратность, четкость и организованность в манере поведения



- Внешняя сторона поступков должна соответствовать внутренним нравственным убеждениям руководителя.
- Только при этом условии нормы служебной этики смогут помочь руководителю общаться с людьми более эффективно.

При общении с людьми руководителю желательно придерживаться следующих правил:

- необходимо проявлять интерес к людям, быть внимательным к ним;
- нужно уметь давать указания своим подчиненным;
- нужно стараться запомнить имена подчиненных;
- в служебных отношениях важно развивать и поддерживать чувство личного достоинства каждого работника, инициативу и творческий подход к делу;
- нельзя высмеивать, осуждать людей, нужно уметь ставить себя на место осуждаемых;
- нужно уметь приветствовать людей;
- нужно уметь слушать людей.

Умение разбираться в людях

- Руководителю необходимо знать тех людей, с которыми он находится в контакте, которыми он управляет.

Умение убеждать.

- Большое значение в деятельности любого руководителя имеет умение убеждать, т.е. умение добиваться желаемых изменений во взглядах и убеждениях других людей.

Организаторские способности.

- Организовать работу других - это распределить между ними конкретные задания (делегирование полномочий)

- **Управление этическими нормами межличностных отношений в коллективе**



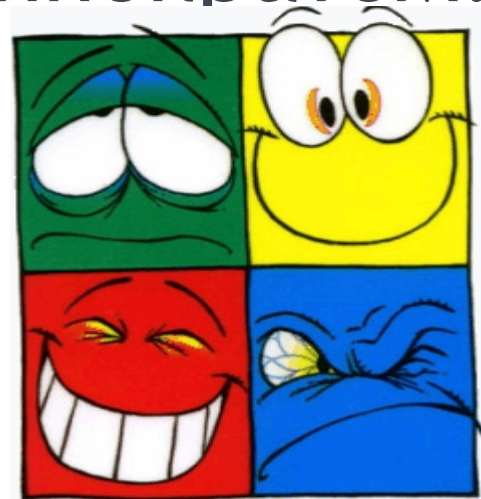
- **Коллектив** — это сложная система, состоящая из множества связанных между собой групп людей и отдельных личностей.
- **Личность** — это данный конкретный человек со всей совокупностью его общественных отношений, психологических и физиологических реакций, индивидуальность которых выражается внутренним духовным миром человека.

- **Индивидуальностью** психологи называют какие-либо особенности личности, делающие ее непохожей на других людей.



Основные четыре типа темперамента были выделенные Гиппократом:

- сангвиник,
- меланхолик,
- флегматик ,
- холерик.



Представителям каждого типа присущи особые черты, работоспособность и выносливость.

- **Производственный коллектив как первичная ячейка общества** выполняет две взаимосвязанные между собой функции: экономическую и социальную.

- **Экономическая функция** заключается в том, что коллектив осуществляет совместную трудовую деятельность в организации, в результате которой создаются ценности. Экономическая функция является ведущей в деятельности коллектива.
- **Социальная функция** заключается в удовлетворении социальных потребностей членов коллектива, которые выражаются в возможности трудиться, получать материальное вознаграждение, признание, общаться с членами коллектива; участвовать в управлении и т.д.

Процесс формирования и развития коллектива осуществляется в несколько этапов

- *Первый этап* представляет собой процесс формирования коллектива, когда люди присматриваются друг к другу и к руководителю, а он, в свою очередь, изучает подчиненных.

- *Второй этап* характеризуется тем, что внутри коллектива формируются микрогруппы на основе личных особенностей и интересов, которые могут по-разному относиться к задачам коллектива и руководителю.

- *Третий этап* характеризуется тем, что все члены коллектива предъявляют установившиеся требования, в том числе и этические, друг к другу и к себе. Это высшая стадия развития коллектива, к которой должен стремиться каждый руководитель



- На третьем этапе должен измениться стиль руководства.
- На первом этапе используется преимущественно автократический стиль.
- Третий этап должен характеризоваться демократическим стилем управления.

- Развитие коллектива процесс постоянный он выражается в развитии **следующих категорий:**
- Творческие силы коллектива
- Улучшение морально-психологического климата
- Развитие социальной сферы
- Этических норм поведения

Морально-психологический климат коллектива

- — это устойчивое состояние его внутренних связей, которое проявляется в эмоционально-этическом настрое коллектива, результатах его деятельности, формировании общественного мнения.

Морально-психологический климат в трудовом коллективе зависит от следующих факторов:

- уровня механизации и автоматизации,
- дисциплины и охраны труда,
- организации труда и управления;
- системы оплаты труда;
- уровень квалификации коллектива,
- творческого и интеллектуального потенциала работников,

- Влияние трудового коллектива на личность зависит от характера сложившихся этических отношений между его членами.

- Взаимное уважение и взаимопомощь, внимание к личности члена коллектива присущи нормальному **морально – психологическому климату** и являются этической нормой **межличностных отношений**

1. Межличностные отношения -
различные виды взаимосвязи и общения
личностей в коллективе в процессе их
деятельности.



- Существуют различные подходы к пониманию структуры межличностных отношений.
- Данные отношения включают межличностные: восприятие, совместимость, конфликты и др.
- Известны различные способы их изучения: наблюдение, изучение документов, обобщение независимых характеристик, эксперимент, беседа, тестирование, а также специальные методики.

- Известны различные способы их изучения:
- наблюдение,
- изучение документов,
- обобщение независимых характеристик,
- эксперимент,
- беседа,
- тестирование

Оценка психологической атмосферы и межличностных отношений в коллективе

	1	2	3	4	5	6	7	8	
1. Дружелюбие		*							Враждебность
2. Согласие			*						Несогласие
3. Удовлетворенность			*						Неудовлетворенность
4. Продуктивность		*							Непродуктивность
5. Теплота			*						Холодность
6. Сотрудничество				*					Несогласованность
7. Взаимоподдержка				*					Недоброжелательность
8. Увлеченность					*				Равнодушие
9. Занимательность				*					Скука
10. Успешность			*						Безуспешность

Способы регулирования создавшихся сложных межличностных отношений в коллективе

- 1. Проектирование, формирование и развитие системы взаимоотношений
- 2. Учёт социально-психологических процессов и явлений в коллективах в интересах оптимального функционирования как подразделения, так и организации в целом