


**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА**

Этика менеджмента

Силаева Ольга Викторовна



2. ЭТИКА МЕНЕДЖМЕНТА: ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ

A vertical image on the left side of the slide. It shows a stack of papers, with a yellow sheet on top. A white pen is resting on the papers. The background is a blue world map. The papers have some handwritten text in French, including "Breville de", "au vin de la mi", "ette d' Jean", "ou d' Jean", "de Javages", and "ommes et Casis".

Этика (греч. *ethika*, от греч. *ethos* — привычка, нрав) — философская наука

Объектом изучения которой является мораль, которая регулирует поведение человека во всех сферах общественной жизни — в труде, в быту, в науке, в семейных, личных, международных отношениях.



Если говорить об **этике менеджмента**, то речь идет о **нормах поведения менеджера**, о требованиях, предъявляемых культурным обществом к его стилю работы, характеру общения с людьми, социальному облику.

Современный менеджмент оказывает влияние на общество – на направление его развития, культуру, систему духовных ценностей, устремлений, на систему оценки образа жизни, уровня жизни и пр.



Занятие таким трудом, как менеджмент, престижно, так как предполагает высокий уровень образования, профессионализм, достаточно высокую оплату труда. Все это делает важность моральной, этической стороны деятельности менеджера бесспорной.




Выполняя воспитательную роль, менеджер формирует культуру отношения работников к производимой ими продукции или оказываемой услуге, правила общения сотрудников друг с другом, основы контактов "менеджер – подчиненный" и т. п.



Если говорить о внешней среде, то менеджеры, особенно топ-менеджеры, формируют стандарты отношений с конкурентами, поставщиками, деловыми партнерами и пр.



В связи с этим современный менеджер должен сам показывать образцы нравственно безукоризненного поведения и воспитывать те же качества у своих подчиненных и у партнера. В конце концов, от нас самих зависит, каким языком разговаривают с нами люди.



Этичность действий работников определяется двумя группами факторов:

1. Комплекс этических устоев, которыми личность владеет от рождения, представление о том, что есть добро и что есть зло, т. е. свой **собственный этический кодекс**, с которым человек живет и работает, какую бы должность он ни занимал и какую бы работу он не выполнял.
2. Требования, которые приданы человеку извне: это может быть этический кодекс организации, где человек работает, правила внутреннего распорядка, устные требования менеджера более высокого уровня.



Этика играет роль своеобразного фильтра при реализации методов, стиля управления, при создании структуры управления, при принятии решений. В любом из этих процессов должна работать шкала оценки "этично – неэтично".



В отличие от кодексов юридических норм **этика** основывается на **культуре, общественном мнении, традициях и привычках**. Нормы этики выражаются в общих фиксированных представлениях (заповедях, принципах) о том, как должно поступать.

Этика – это принципы, отделяющие правильное поведение от неправильного.



Более частным понятием является этикет.

Этикет (от фр. ярлык, этикетка) – совокупность правил поведения, регулирующих внешние проявления человеческих взаимоотношений (обхождение с окружающими, формы обращения и приветствий, поведение в общественных местах, манеры и одежда).



Этикет для типичных случаев предлагает широкий выбор правил и рекомендаций культурного поведения. Но он требует использования их со строгим учетом особенностей конкретного общения в данной конкретной ситуации, в официальной или неофициальной обстановке оно происходит, на чьей территории, каков служебный статус и общественный престиж его участников, их возраст, пол, культурно-образовательный уровень, каковы особенности национальной и региональной психологии, наконец, какова степень знакомства партнеров между собой.



В настоящее время происходит демократизация этикета.

Деловой этикет здесь значительно упрощается, становится несравненно более свободным и естественным, приобретает смысл повседневного, благожелательного и уважительного отношения ко всем людям, безотносительно к их должности и общественному положению.

Однако если ослабление этикетных правил не восполняется соответствующим воспитанием, оно оборачивается не только развязностью, но и хамством.

Так что пренебрегать правилами этикета не следует.



Сфера деятельности менеджера – организация, трудовой коллектив. Но организация – это не просто некоторое множество отделов, департаментов или управлений. Это сложнейшая система взаимоотношений, в которой должны действовать свои правила. Конечно, взаимоотношения менеджера и работников регулируются различного рода законами (например, Трудовым кодексом РК), другими документами (например, должностной инструкцией). Но кроме законов (и, наверное, даже в равной степени) взаимоотношения людей между собой регулируются неписаными законами, правилами делового этикета.



Даже закон не обеспечивает предотвращение нарушений норм морали, поскольку наказывает только самые очевидные нарушения, и готовые на риск ловкие предприниматели находят способы, как его обойти.



Человек должен **сам** осознавать общие принципы, нормы и понятия добра и зла, внутренне их принимать и соответствующим образом направлять свои действия в дальнейшем.



Именно поэтому в морали громадную роль играет **индивидуальное сознание** (личные убеждения, мотивы и самооценки), позволяющие человеку самому контролировать, внутренне мотивировать свои действия, самостоятельно давать им обоснование, вырабатывать линию поведения.

В связи с вышесказанным, актуальным становится управленческое обучение этическим принципам ведения дел.



Предлагаем проверочный лист, который может помочь при столкновении с этическими дилеммами:

Как поступать в ситуациях морального выбора?

Шаг 1. Распознать и прояснить дилемму.

Шаг 2. Получить все возможные факты.

Шаг 3. Перечислить все ваши варианты выбора.

Шаг 4. Проверить каждый вариант, задавая три вопроса:

- “Это законно?”
- “Это правильно?”
- “Это полезно?”



Шаг 5. Принятие решения.

Шаг 6. Дважды проверить решение, задавая два вопроса:

- “Как я себя буду чувствовать, если моя семья узнает о моем решении?”
- “Как я себя буду чувствовать, если о моем решении сообщат в местной печати?”

Шаг 7. Предпринять действие.



Спасибо за внимание!