

Этика современного менеджмента

Подготовила:
учащаяся группы Э-239
Грук Алина

Менеджмент

- система принципов, методов, средств и форм управления, используемых для обеспечения эффективной деятельности фирм, направленная на получение прибыли.

Функциональное содержание менеджмента:

планирование

определение потребностей в рабочей силе, подбор и обучение кадров;

постановка задач перед работниками, методическая помощь в их выполнении

мотивация труда

решение проблем трудовых отношений, производительности труда, заработной платы

создание условий труда, необходимых для деятельности, охрана труда и здоровья работников

В современном менеджменте важное значение приобретают этические функции, регулирующие взаимоотношения руководителей и подчиненных, работников, связанных между собой горизонтальными связями, взаимодействие фирм с внешней средой.

В результате исследований оцениваются социально-психологические последствия управленческих решений и осуществляемых изменений в структуре и деятельности организации. При этом особое внимание придается созданию атмосферы сотрудничества, формированию здорового морально-психологического климата в коллективах фирм.

Основным субъектом управления в фирме или ее подразделении является менеджер (руководитель, управляющий). Именно он отвечает за организацию ее деятельности, достижение поставленных перед ней задач. Важнейшим направлением его работы наряду с реализацией чисто технических и технологических вопросов является мобилизация работников на решение производственных задач. А для этого необходимо быть не только руководителем, владеющим властными полномочиями, но и лидером, т.е. человеком, воздействующим на работников своим авторитетом.

**Чтобы стать лидером, руководителю необходимо обладать
нужными для этого качествами. Тем не менее
существуют черты, определяющие авторитет работника,
в том числе и руководителя, которые позволяют наиболее
эффективно влиять на людей. К примеру, американские
ученые выделили:**

**интелле
кт**

**стремле
ние к
знания
м**

**честнос
ть**

**здравы
й
смысл**

**ответст
венност
ь**

**социаль
ное
участие**

**уверенн
ость
в себе**

**надежн
ость**

По стилю руководства выделяют три типа лидеров:



Автокр
атическ
ий
лидер

Демокр
атическ
ий
лидер

Либер
альный
лидер

Автократический лидер

лидер, который обычно определяет структуру деятельности подчиненных, концентрирует власть в своих руках, берет на себя всю полноту ответственности, лишает работников возможности участия в принятии решений. В достижении своих целей им используются психологическое давление, в частности угрозы, наказания, вселение в сознание страха. Указания даются кратко по-деловому, похвалы и порицания субъективны.



Демократический лидер

в своей деятельности руководствуется посылкой, что труд - процесс естественный. Если условия благоприятные, если люди приобщены к организационным целям, они будут брать на себя ответственность, использовать управление и самоконтроль. Исходя из этой посылки, такой руководитель будет стремиться делегировать полномочия подчиненным, допускать их к принятию решений, предоставлять свободу в выполнении заданий. В достижении целей он пользуется убеждением и похвалой. В обращении с работниками уважителен, тактичен, объективен, создает атмосферу сотрудничества. Порицания делаются в форме советов.



Либеральный лидер

позволяет полную свободу группе в определении своих целей и контроле за своей работой, минимально участвует в принятии решений и перепоручает решение всех проблем своим заместителем. Он старается уйти от ответственности, избегает конфликтов и устраниается от их разбора.

Помимо личностных лидерских черт, деятельность менеджера во многом обуславливается этическими нормами менеджмента на конкретных предприятиях или в фирмах.

Попытка упорядочить эти нормы была принята на третьем европейском симпозиуме по менеджменту, проходившем в 1973 г. в г. Давосе. На нем был предложен примерный кодекс *«этики поведения» менеджеров предприятия.*

Качества, которыми должен обладать *идеальный менеджер*:

- теоретическая практическая подготовленность в сфере управленческой деятельности;
- компетентность в этой отрасли, в которой осуществляются управленческие функции, и владение минимумом знаний в областях, с которыми обычно связано основное дело;
- умение планировать производство и сбыт продукции;
- изучение рынка и спроса на иды продукции и услуг;
- умение анализировать поступающую информацию, быстро и правильно оценивать хозяйственную ситуацию, принимать неординарные решения по возникающим проблемам;
- способность брать на себя ответственность;
- рациональное использование рабочего и свободного времени;
- постоянная работа над повышением квалификационного и интеллектуального уровня

Выполнение этих требований должно сочетаться с необходимыми личностными качествами, которые даются частично природой, а отчасти формируются работой над собой.

Личные качества, которыми должен обладать менеджер:



Чтобы стать настоящим менеджером, необходимо обладать способностью и умением работать с людьми, владеть этикой деловых отношений и общения.

Какие же этические качества должен проявлять менеджер в своей работе с людьми?

Для этого необходимо:

- умело подбирать работников, обучать, воспитывать их, совершенствовать их способности;
- уметь воодушевлять подчиненных на выполнение самых трудных задач, вселять в них уверенность в успехе;
- поощрять инициативу, творчество, рационализаторство и изобретательство;
- уметь поддерживать производственную и технологическую дисциплину;
- иметь навыки налаживания контактов с людьми, проведения деловых бесед и переговоров, ведение дискуссий;
- четко излагать свои мысли и идеи, уметь доказывать их конструктивность вышестоящим руководителям и своим подчиненным;
- всегда иметь в виду то, что личный пример руководителя является важнейшим средством влияния на подчиненных;
- не допускать расхождения слова и дела;
- поощрять добросовестный труд;
- выполнять правила, принятые организацией.

Управление не может быть эффективным без отлаженных коммуникаций (связей) с персоналом. Информация, получаемая по различным коммуникационным каналам, необходима прежде всего руководителям для отслеживания процессов, происходящих в организации, и контроля за ходом выполнения поставленных задач, для принятия стратегических и тактических решений.

Основными коммуникационными средствами являются устная информация, полученная при непосредственном контакте менеджера с подчиненными, письменная и компьютерная. Важнейшие требования к полученной по коммуникационным каналам информации - правдивость, точность и актуальность. Их соблюдение непосредственно влияет на обоснованность принимаемых решений.

Важными элементами взаимодействия менеджера и подчиненного является отдача и выполнение распоряжений.

Требования к отдаче распоряжений:

Они должны быть:

- ❖ четкими;
- ❖ ясными;
- ❖ логичными;
- ❖ конструктивными;
- ❖ отдаваться спокойным тоном;
- ❖ важно указывать в какой срок и как выполнить данное распоряжение;
- ❖ к данному распоряжению у работника должен быть интерес;
- ❖ порученная работа должна соответствовать профессии и квалификации подчиненного;
- ❖ важно убедиться правильно ли вас понял работник

Управленческие воздействия на подчиненных



Поощрения

- благодарность;
- денежная премия;
- ценный подарок;
- разрешение на кратковременную передышку;
- отправка в интересную командировку;
- присвоение почетного звания;
- представление к гос. награде.



Наказания

- замечания;
- осуждение;
- депримирование;
- задержка намечаемого повышения з/п;
- снижение з/п;
- понижение оп службе;
- увольнение с работы;
- возмещение причиненного ущерба.

The background of the slide is a solid orange-brown color with a faint, repeating pattern of stylized autumn leaves. The leaves are in various shades of brown and orange, creating a seasonal and warm atmosphere.

Конец

Спасибо за внимание.

Используемая литература:

«Этика делового общения», Иван Браим,
Минск, 1996