

Основные принципы профессиональной этики



**Профессиональная этика
регулирует
взаимоотношения людей
в деловом общении.**

**В основе
профессиональной этики
лежат определенные
нормы, требования и
принципы.**

Принципы – это
абстрагированные,
обобщенные
представления, которые
дают возможность тем,
кто на них опирается,
правильно формировать
свое поведение, свои
действия в деловой

Принципы дают
конкретному работнику в
любой организации
концептуальную
этическую платформу для
решений, поступков,
действий,
взаимодействий и т.п.

Основные этические принципы

Сущность первого принципа

исходит из так называемого

золотого стандарта: « В рамках
служебного положения никогда не
допускать по отношению к своим
подчиненным, к руководству, к
коллегам своего служебного
положения никогда не допускать
по отношению к своим
подчиненным, к руководству, к
коллегам своего служебного
уровня, к клиентам и т.п. таких
поступков, каких бы не желал

Второй принцип:
нужна справедливость
при наделении
работников
необходимыми для их
служебной
деятельности
ресурсами

(денежными

Третий принцип

**требует обязательного
исправления
этического нарушения
независимо оттого,
когда и кем оно было
допущено.**

Четвертый принцип – принцип максимума прогресса: служебное поведение и действия сотрудника признаются этическими, если они способствуют развитию организации (или ее подразделений) с моральной точки зрения.

Пятый принцип – принцип минимума прогресса, в соответствии с которым действия работника или организации в целом этичны, если они хотя бы не нарушают

Шестой принцип:

этичным является терпимое отношение работников организации к моральным устоям, традициям и пр., имеющим место в других организациях, регионах, странах.

Седьмой принцип

рекомендует разумное
сочетание индивидуального
релятивизма и этического
релятивизма с
требованиями
общечеловеческой
(универсальной) этики.

Восьмой принцип:
индивидуальное и
коллективное начало
равно признаваемы за
основу при разработке
и принятии решений в
деловых отношениях.

Девятый принцип: не следует бояться иметь собственное мнение при решении любых служебных вопросов. Однако нонконформизм как черта личности должен проявляться в разумных пределах.

Десятый принцип –
никакого насилия, т.е.
«нажима» на
подчиненных,
выражающегося в
различных формах,
например, в приказной,
командной манере
ведения служебного

Одиннадцатый принцип –
постоянство воздействия,
выражающееся в том, что
этические стандарты могут
быть внедрены в жизнь
организации не
единовременным приказом, а
лишь с помощью
непрекращающихся усилий со
стороны и менеджера, и
рядовых работников.

Двенадцатый принцип – при
воздействии (на коллектив,
отдельного работника, на
потребителя и пр.) учитывать
силу возможного
противодействия. Дело в том, что
признавая ценность и
необходимость этических норм в
теории, многие работники,
сталкиваясь с ними в
практической повседневной
работе, по той или иной причине
начинают им противодействовать.

Тринадцатый принцип

**СОСТОИТ В
целесообразности
авансирования доверием
– чувству
ответственности
работника, к его
компетенции, к чувству
долга и т.п.**

Четырнадцатый принцип
настоятельно рекомендует
стремиться к
бесконфликтности. Хотя
конфликт в деловой сфере
имеет не только
дисфункциональные, но и
функциональные последствия,
тем не менее конфликт –
благоприятная почва для
этических нарушений.

Пятнадцатый принцип –
свобода, не
ограничивающая
свободы других; обычно
этот принцип, хотя и в
неявной форме,
обусловлен
должностными
инструкциями.

Шестнадцатый

принцип: работник должен не только сам поступать этично, но и способствовать такому же поведению своих коллег.

**Семнадцатый принцип:
не критикуй конкурента.**

Имеется виду не только конкурирующая организация, но и «внутренний конкурент» - коллектив другого отдела, коллега в котором можно «усмотреть» конкурента.

**Указанные принципы
должны служить
основанием для выработки
каждым работником любой
фирмы собственной личной
этической системы.**

**Содержание этических
кодексов фирм берет свое
начало из принципов**

ЭТИКИ.