

The background features a teal-to-blue gradient with a subtle pattern of white circular lines and arrows, suggesting a technical or scientific theme. A large, semi-circular scale is visible on the left side, with numerical markings from 140 to 260. The title is centered in a dark blue, serif font.

ЭТИКА СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Выполнила: Хазанова А. Г.

Москва, 2018

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 ,методическая помощь

Мотивация труда

Решение проблем трудовых отношений, заработной платы

Создание условий труда

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 уделяется созданию атмосферы сотрудничества, формированию здорового морально-психологического климата в коллективах фирм.

Основным субъектом управления 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, ученые выделили:

Интеллект

*Стремление
знаний*

Честность

*Здравый
смысл*

Ответственность

*Социальное
участие*

*Уверенность в
себе*

Надежность

По стилю руководства выделяют три типа лидеров:

**Автократи
ческий
лидер**

**Демократич
еский
лидер**

**Либеральн
ый
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 устраняется 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:

- Работоспособность,
- энергичность,
- целеустремленность,
- инициативность,
- способность идти на риск,
- самодисциплина,
- самоконтроль,
- способность сохранять выдержку,
- устойчивость к стрессам,
- предприимчивость.

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 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

ПООЩЕРЕНИЯ

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

НАКАЗАНИЯ

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

Спасибо за внимание

