**СОДЕРЖАНИЕ**

1. Введение
2. Профессионально-этические нормы и принципы, которыми должен пользоваться в своей деятельности современный руководитель:

 2.1 Основные этические правила и нормы поведения.
 2.2 Основы взаимодействия в системе «начальник-подчиненный».
 2.3 Пути и направления повышения этики в управленческой деятельности.

1. Заключение
2. Список используемой литературы

**Введение**

Сегодня для российского общества характерны новые требования к личности, к ее морали, к ее поведению и поступкам. Различают этику общечеловеческую (ее еще называют универсальной) и профессиональную этику. Роль этики как науки в настоящий, переживаемый современным российским обществом период, велика: она должна проанализировать нравственное состояние общества, указать причины, вызвавшие это состояние, предложить решения, которые помогли бы обновить моральные ориентиры общества.

Выбранная тема является весьма актуальной в современных условиях, так профессиональная этика вырабатывает нормы, стандарты, требования, характерные для определенных видов деятельности. Таким образом, профессиональная этика - это кодекс поведения, предписываемый тип отношений, которые представляются наилучшими с точки зрения выполнения работниками своих служебных обязанностей в той или иной профессиональной сфере (в производстве продукции, в сфере предоставления услуг и пр.).
Цель данной работы – определить профессионально-этические нормы и принципы, которыми должен пользоваться в своей деятельности современный руководитель.

Для этого и поставлены следующие задачи (основные вопросы, подлежащие разработке (исследованию)):

 - изучить основные этические правила и нормы поведения;
 - основы взаимодействия в системе «начальник-подчиненный»;
 - пути и направления повышения этики в управленческой деятельности.

2.**ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЭТИЧЕСКИЕ НОРМЫ И ПРИНЦИПЫ, КОТОРЫМИ ДОЛЖЕН ПОЛЬЗОВАТЬСЯ В СВОЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВРЕМЕННЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ**

**2.1.Основные этические правила и нормы поведения**

На авторитет руководителя оказывает огромное влияние наличие высокой культуры общения, которая выражается в нормах профессиональной этики. К ним относятся:

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

Этика деловых отношений является профессиональной этикой, регулирующей систему отношений между людьми в сфере бизнеса. Этика деловых отношений занимается анализом взаимоотношений деловых партнёров с позиции толкования нравственных оценок причин успехов или неудач в какой-либо деятельности, в частности, в коммерческой и управленческой. В переводе с греческого языка этика означает обычай, нрав. Этика основывается на принципах, которые определяют правильное поведение. Впервые термин «этика» употребил Аристотель, живший в античную эпоху и поднимавший вопрос о том, что люди должны делать, чтобы совершать правильные, нравственные поступки. Этика - учение о морали и нравственности. Важнейшие категории этики: добро, зло, справедливость, долг, совесть, ответственность и др. В зависимости от того, как человек понимает моральные нормы, какое содержание в них вкладывает и в какой степени учитывает в общении, он может или облегчить деловое общение, сделать его эффективным, достичь поставленных целей, или очень сильно затруднить это общение. Поскольку в деловом общении люди стремятся достигать не только общих, но и значимых личных целей, то в деловых отношениях особую актуальность имеет так называемое золотое правило этики: «Чего не пожелаешь себе, того не делай другим» (Конфуций). Это правило есть нравственный регулятор деловых отношений, который препятствует беспредельному эгоизму в партнерских отношениях. Цивилизованные общества, в которых существует развитый рынок, убедились в том, что бизнес на нравственной основе в конечном счете более выгоден, чем безнравственный, разрушающий деловые партнерские отношения. Этика деловых отношений основывается на таких правилах и нормах поведения, которые в конечном счете развивают сотрудничество, укрепляют деловые отношения, координируют или даже гармонизируют интересы. Конкретным выражением этого является укрепление взаимного доверия, открытость намерений и действий. Однако воплотить на практике этические принципы совсем не просто. В рыночной экономике, которая представляет свободу действия ее участникам, перед деловыми людьми в процессе их деятельности и общения часто возникают моральные дилеммы. Они возникают из противоречий самой жизни: с одной стороны, человек стремится вести себя нравственно, должным образом, ориентируясь на нравственный идеал, а с другой — ему необходимо удовлетворить свои потребности, что часто связано с нарушением нравственных норм. Таким образом, идеальные нормы вступают в конфликт с фактическими нормами поведения людей, возвышенный идеал может не совпадать с практическим расчетом. Эффективность делового общения можно значительно повысить, если следовать положениям, выработанным практикой самого общения. Следует знать, что:

 - в морали нет абсолютной истины и высшего судьи среди людей;

 - когда речь идет об этических промахах других, не следует делать из «моральных мух» «моральных слонов»;

 - в морали следует хвалить других, а предъявлять претензии к себе;
 - нравственное отношение окружающих к нам зависит в конечном счете только от нас самих;

 - когда речь идет о практическом утверждении норм морали, основной императив поведения - «Начни с себя». Без соблюдения этики делового общения между руководителем и подчиненным многие люди испытывают дискомфорт, чувствуют себя нравственно незащищенными.

**2.2.Система « Начальник-подчиненный»**

Соблюдение принципов деловой этики весьма важно в процессе общения с партнерами, так как служит для партнера наиболее достоверным подтверждением истинного имиджа компании. Первое впечатление от общения с сотрудниками компании весьма сложно (и дорого) исправить. Отсюда - особый подход к найму персонала, непосредственно общающемуся с клиентом. В свою очередь, этика деловых отношений может рассматриваться в более широком контексте – в контексте профессиональной этики и нравственной культуры человека вообще. Профессиональная этика - это кодекс поведения, предписываемый тип отношений, которые представляются наилучшими с точки зрения выполнения работниками своих служебных обязанностей в той или иной профессиональной сфере (в производстве продукции, в сфере предоставления услуг и пр.). Одним из основных элементов культуры общения является нравственное поведение людей. Это поведение базируется на общечеловеческих моральных принципах и нормах — уважении человеческого достоинства, чести, благородстве, порядочности, корректности, чувстве долга, точности и др. Собственно, они составляют нравственную основу деловых отношений [7, c. 65]. Принципы - это абстрагированные, обобщенные представления, которые дают возможность тем, кто на них опирается, верно формировать свое поведение, свои действия, свое отношение к чему-либо. Применительно к принципам этики деловых отношений вышесказанное формулируется следующим образом: принципы этики деловых отношений, т.е. профессиональной этики, дают конкретному сотруднику нашей, да и в любой организации концептуальную этическую платформу для решений, поступков, действий, взаимодействий и т.п. [2, c. 207]. Среди теоретиков и практиков бизнеса в масштабе мировой экономики нет разногласий по поводу того, каким принципом должен открываться перечень этических принципов и норм, как для субъектов этики - отдельных сотрудников, так и для коллективных носителей этических начал - организаций. Общепринятым является центральное положение так называемого золотого стандарта: "В рамках 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 видеть по отношению к себе". Порядок рассматриваемых далее принципов этики деловых отношений не обусловливается их значимостью [10, c. 97]. Второй принцип: необходима справедливость при наделении сотрудников необходимыми для их служебной деятельности ресурсами (денежными, сырьевыми, материальными и пр.). Третий принцип требует обязательного исправления этического нарушения независимо от того, когда и кем оно было допущено. Согласно четвертому принципу, называемому принципом максимума прогресса, служебное поведение и действия сотрудника, признаются этичными, если они способствуют развитию организации (или ее подразделений) с моральной точки зрения. Логическим продолжением четвертого принципа является пятый - принцип минимума прогресса, в соответствии с которым действия сотрудника или организации в целом этичны, если они хотя бы не нарушают этических норм. Сущность шестого принципа в следующем: этичным является терпимое отношение сотрудников 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 этики. Согласно восьмому принципу индивидуальное и коллективное начало равно признаваемо за основу при разработке и принятии решений в деловых отношениях.

**2.3. Пути и направления повышения этики в управленческой деятельности**

Этика руководителя в значительной степени связана с содержанием их предшествующей профессиональной деятельности, особенностями жизненного опыта, уровнем и профилем профессионального образования.

# Для повышения профессионально-этического уровня этики в управленческой деятельности необходимо:

# 1) повысить уровень компетентности руководителей ;

# 2) усовершенствовать систему подготовки и профессионального развития работников с использованием современных методов обучения.

# Эти вопросы тесно связаны между собой и не могут быть решены в отдельности. Для решения этих вопросов необходимо определить принципы поддержания этики. Общие принципы представляют собой основы поведения служащего, которыми надлежит руководствоваться при исполнении должностных (служебных) обязанностей . Руководителю необходимо знать основные принципы и нормы, которыми он должен руководствоваться во время работы, а также осознавать границы допустимого поведения. Этого можно добиться при помощи краткого и широко пропагандируемого изложения основных этических норм и принципов, представленного, например, в виде кодекса поведения, что позволит добиться единообразного понимания указанных принципов и норм как на всех уровнях управления, так и в более широких кругах общества.

## Заключение

На  основании изученного материала  можно сделать несколько кратких  выводов.   Эффективность руководящей  деятельности во многом зависит от авторитета руководителя. Мнение о том, что с получением определенного поста руководитель автоматически приобретает авторитет, ошибочно.

    Авторитет – это личное влияние человека на коллектив, которое он приобретает  своим трудом, профессиональными  знаниями, организаторскими способностями, нововведениями, умением работать с людьми. Для того чтобы авторитет должности руководителя сочетался с авторитетом его личности, он должен объединить в себе лидерские и руководящие функции.

    Завоевание  авторитета в коллективе, как и  управление, является до некоторой степени искусством. Возможно, это и есть причина того, почему исследователям не удалось разработать и обосновать единую теорию «завоевания авторитета». Ситуационный подход подошёл, на мой взгляд, ближе всего к решению данной проблемы – главное для руководителя – выбрать наиболее приемлемый стиль руководства, наиболее сочетающийся с его личными качествами. Стиль поведения руководителя напрямую зависит от ситуации. В некоторых из них руководитель добивается эффективности, структурируя задачи, проявляя заботу и оказывая поддержку, в других руководитель допускает подчиненных к участию в решениях производственных проблем, в третьих - безболезненно меняет стиль под нажимом начальства или обстоятельств. В любом случае стиль авторитетного руководителя должен быть гибким орудием эффективного управления производством.

## Список литературы

1. Кудряшева Л.Д. Каким быть руководителю. Л.,1986г.

2. Бадин С.М. Этика взаимоотношений. М., 1972.

3. Браим М. Н. Этика делового общения. - Минск, 1996

4. Дебольский М. Психология делового общения. - М., 1991

5. Зигерт В., Лонг Л. Руководитель без конфликтов. Пер. с нем. М., 1990.

6. Каган М.С. Мир общения: проблемы межсубъектных отношений. М., 1988.

7. Комаров В.Д. Служебная этика. М., 1968.

8. Крашенникова Е.А. Шаг навстречу. М., 1988.

9. Миримский Л.Ю., Мозговой А. М., Пашкевич Е. К. Деловые отношения в предпринимательской деятельности. Курс деловой этики. - Симферополь, 1996.

10. "Основы этических знаний" под ред. профессора М.Н. Росенко. Изд. "Лань", 1998г.

11. Туренко Б.П. Искусство быть руководителем. М, 1989.

12. Честара Дж. Деловой этикет. - М., 1997

13. Шепель В.М. Управленческая этика. М., 1998.

14. Шмидт Г. Искусство общения. Пер. с нем. М., 1992.

15. Юнита 1. М., 1997.

16. Шипунов В.Г., Кишкель Е.Н. Основы управленческой деятельности.