Министерство образования и науки Российской Федерации

ФГУ СПО

Амурский строительный колледж

Реферат по дисциплине «Этика деловых отношений»

на тему: « Этика руководителя»

 Выполнила: студентка группы 361

 Потёмкина Алёна

 Проверил: Булгакова Т. В.

г. Благовещенск

2010 г.

**Введение**

Разновидность профессиональной (служебной) этики; система принципов, норм и правил нравственного поведения руководителя.

Этика руководителя заключается в необходимости совмещать основные управленческие принципы (сугубо профессиональные) с общечеловеческими нравственными требованиями и предполагает знание основных норм взаимоотношений между людьми, между личностью и группой, коллективом, между коллективами.

Служебная этика акцентирует внимание на таких нормах поведения, которые непосредственно относятся к взаимоотношениям людей в процессе реализации управленческих функций.

Она подчеркивает особую значимость соблюдения этих норм. Так, служебная этика предписывает руководителю быть объективным и справедливым в отношении всех подчиненных равным в обращении с ними, быть принципиальным в деле, требовательным и вместе с тем терпимым к людям, тактичным, заботиться о создании благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

**Основная часть**

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.

Немалое значение играют подтянутость и аккуратность, четкость и организованность в манере поведения. Но внешняя сторона поступков должна соответствовать внутренним нравственным убеждениям руководителя, Только при этом условии нормы служебного этикета может помочь руководителю общаться с людьми более эффективно. Постоянное общение руководителя с подчиненными поднимает его авторитет и уровень доверия к нему, влияет на С ПК в коллективе. Примерно 3/4 времени руководителя уходит на общение с исполнителями, а также свыше и ниже стоящими руководителями.

Общительность личности характеризуется легкостью вхождения в контакт с другими людьми, отсутствие замкнутости, изолированности. Причем общительность как качество личности обязательно должно сопровождаться эмоционально-положительным "планом" общения. Человек, легко вступающий в контакт, в деловую связь с другими людьми, но при этом вызывающий у партнеров эмоционально-отрицательный "план" общения, может быть назван контактным, но не может быть назван общительным. В отличие от общительного, контактный человек общается по необходимости, в зависимости от условий и обстоятельств конкретного производства, его общение обязательное, вынужденное. Противоположным качеством общительности является замкнутость, или не общительность. По результатам проведенных исследований психологи установили, что неправомерным является требование к личности руководителя, сформулированные в общем виде. Например, "руководитель должен быть высоко общительным человеком". Исследования показали, что только конкретные уровни проявления общительности сопровождаются высокими результатами эффективности руководства. Такой эффективности могут добиваться как высоко общительные, так и низко общительные руководители - в зависимости от индивидуальных способностей подчиненных.

Там, где уровень организованности, сработанности коллектива достаточно высок, низкая общительность его руководителя является не только допустимой, но и даже желательной. Недостаточно высокий уровень развития организованности и сработанности коллектива потребует от руководителя проявление высокой общительности, постоянных организаторских усилий. Поэтому низкая общительность сама по себе не может рассматриваться как отрицательный фактор в деятельности руководителя, тем более что сверх общительность руководителя мешает работе коллектива, отвлекая большим числом контактов.

Для изучения влияния общительности личности руководителя на эффективность руководством коллективом по производственным и социально-психологическим показателям, психологи изучили около 200 первичных производственных коллективов, бригад, участков промышленных предприятий и их руководителей. Была выдвинута гипотеза: возрастание общительности должно оказывать положительное влияние на производственные и особенно на социально-психологические показатели деятельности руководителей. В результате исследований по определенным методикам и бальным оценкам выделены пять уровней проявления общительности руководителей ( по 24-х бальной шкале):

- сверхнизкая (замкнутость) до 4-х балов;

- низкая общительность 5 - 9 балов;

- умеренная общительность 10 - 14 балов;

- высокая общительность 15 -19 балов;

- сверхвысокая чувствительность свыше 20 балов.

Из 200 исследованных руководителей со сверхнизкой общительностью оказалось - 6% руководителей; с низкой - 26, 5%; умеренной - 55%; высокой -12, 5%; сверхвысокой - 0%.

В зависимости от уровня проявления общительности проявляется эффективность руководства по двум направлениям: производственная и социально-психологическая. Оказалось, что высокой производственной эффективности достигают руководители, имеющие 8 - 10 и 14-15 балов общительности, а высокой социально-психологической эффективности, имеющие 6 - 9 и 14 - 15 балов, в зависимости от уровня организованности и сработанности коллектива.

**Заключение**

 Таким образом руководитель должен следовать следующим правилам:

1. Создавать структуру и определяет задачи. (В пределах существующего законодательства и устава). Это утверждение относится к вновь создаваемому предприятию.

2. Подбирать замов, соответствующих своими деловыми и личностными качествами целям подразделения и способных стать единомышленниками. Это процесс трудный, долгий, но необходимый. Ведь без взаимопонимания и доброжелательности друг к другу приходится тратить львиную долю своего времени на улаживание конфликтов. Однако, при неумении и нежелании заниматься этим, руководитель, исповедующий авторитарный стиль управления, а точнее - стремление повелевать, стремится избавиться от неугодного ему, а не производству, сотрудника и заменить его тем, который не сопротивляется воле начальства.

3. Контролировать деятельность подразделения. Но не создать доносчиков. Это отдельная тема. Статус доносчика очень опасен, как для него, так и для руководителя. Это область информации. Как говорится: кто владеет информацией, тот владеет всем! Доносчик владеет информацией и, естественно для него желание использовать её для изменения своего статуса в сторону повышения иерархии. Ведь информация это хорошее оружие в умелых руках в конкурентной борьбе. Доносчик может использовать информацию и против самого руководителя, стремясь к своей цели. Недаром же говорят: Цель оправдывает средства!

4. Вмешивается в деятельность работников подразделения только с целью обучения и пресечения вредоносных действий. Излишний контроль, регламентация деятельности, навязывание собственного мнения лишают работника собственной инициативы, что приводит к снижению скорости выполнения задания и производительности труда, к занижению собственной инициативы и к депрессии, а впоследствии к болезням.

5. Не унижать подчинённых, а беречь честь и достоинство каждого из них независимо от статуса. Замы, как руководители так же следуют этому положению. Ведь униженный и оскорблённый сотрудник работает гораздо хуже, чем это необходимо и, мало того, у него провоцируется желание отомстить. А это уже опасность!

6. Руководитель помнит: Нет страшнее для деятельности фирмы сплетника и клеветника. Он пресекает их деятельность или увольняет.

7. Не заводить "любимчиков". Ведь именно они чаще всего становятся предателями. Кто, как не они владеют информацией о вашей скрытой деятельности

8. Относится к каждому работнику, как к члену своей семьи. То есть заботится о его настроении, здоровье, соблюдении правил взаимодействия, во время поощряет и наказывает старается помнить полное имя каждого работника фирмы, чтобы при встрече поздороваться и назвать его по имени и отчеству. Это впечатляет!

9. Руководитель помнит: Его святая обязанность - создавать атмосферу радостного ожидания в коллективе. Эмоциональная привлекательность труда основа жизнеспособности системы.

10. Уважение подчинённых обязательная норма руководителя любого уровня. Это одно из обязательных условий сохранения производственной дисциплины.

**11. Шеф заботится о престиже предприятия.**

**Список использованной литературы**

* Интернет