Федеральное агентство по образованию

ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ (ТУСУР)

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

по дисциплине «Этика и культура управления»

(Учебное пособие «Этика и культура управления»,

авторы Невраева И.В., Устюжина Ю.В., 2003г.)

Тема

«Этические принципы формирования авторитета менеджера»

2006г

**Задание**

1. Составьте этический кодекс современного менеджера, отвечающего нижеизложенным критериям:

- кодекс должен содержать элемент новизны и оригинальности;

- должен быть практически реализуемым (возможно внедрить в жизнь);

- должен быть конструктивно обоснован (почему так, зачем нужно и т.д.);

- внедрение такого кодекса в жизнь должно способствовать повышению эффективности управления.

 2. Проанализируйте, что изменится, если такой кодекс будет применяться на практике.

Содержание

Введение ……………………………………………………………….…3

Нравственные ценности рынка …………………………………………4

Основные качества менеджера ………………………………………….5

Идеальная модель менеджера …………………………………….……12

Реальности отечественного бизнеса …………………………….……..16

Заключение ………………………………………………………..…….17

Список литературы ……………………………………………….…….19

Этические принципы формирования авторитета менеджера

Современный менеджер выступает в нескольких ипостасях.

Во-первых, это управляющий, облеченный властью, руководящий большим коллективом людей.

Во-вторых, это лидер, способный вести за собой подчиненных, используя свой авторитет, высокий профессионализм, положительные эмоции.

В-третьих, это - дипломат, устанавливающий контакты с партнерами и властями, успешно преодолевающий внутренние и внешние конфликты.

В-четвертых, это - воспитатель, обладающий высокими нравственными качествами, способный создать коллектив и направляющий его развитие в нужное русло.

В-пятых, это - инноватор, понимающий роль науки в современных условиях, умеющий оценить и без промедления внедрить в производство то или иное изобретение или рационализаторское предложение.

В-шестых, это - просто человек, обладающий высокими знаниями и способностями, уровнем культуры, честностью, решительностью характера и в то же время рассудительностью, способный быть во всех отношениях образцом для окружающих.

Составить этический кодекс современного менеджера, основываясь на литературных источниках не так уж сложно. По этому поводу написано достаточно книг и статей, в которых приведены идеальные модели менеджера. Основная проблема заключается в практической реализации такого кодекса отдельными руководителями.

Введение

Управленческая этика – это совокупность этических принципов и норм, которыми должна руководствоваться деятельность организаций и их членов в сфере управления и предпринимательства. Она охватывает явления различных порядков:

* этическую оценку внутренней и внешней политики организации;
* моральных принципов членов организации, т.е. профессиональную мораль;
* моральный климат в организации;
* образцы морального поведения;
* нормы делового этикета – ритуализированные внешние нормы поведения;
* основные управленческие взаимодействия – принятие управленческих решений, мотивацию сотрудников, коммуникации, разрешение конфликтов.

Назначение управленческой этики – повысить эффективность управленческой работы.

Спецификауправленческой этики заключается в том, что сам руководитель должен не только соответствовать определенным моральным требованиям, но и сознательно использовать механизмы моральной регуляции в управлении человеческими ресурсами, а также иметь собственную позицию в отношении форм и способов моральной регуляции профессиональной жизни.

Поэтому в рамках управленческой этики основное внимание обращается на принципы и нормы нравственного поведения руководителей, рассматриваются моральные аспекты принятия управленческих решений, личностные качества руководителя. |1, с.27|

Попытаемся составить этический кодекс современного менеджера.

**Нравственные ценности рынка**

По сути, сам процесс рыноч­ной купли-продажи всегда является нахождением компромисса между продавцом и покупателем. Рыночная экономика, кроме все­го прочего - непревзойденный механизм, позволяющий с помощью конкуренции превратить личный, эгоистический интерес челове­ка в общественное благо.

Существуют определенные нравственные нормы, позволяющие находить эти компромиссы. Вот некоторые из них:

1) концепция "служения обществу", которой - благодаря внутрифирменной политике - привержены все работники компа­нии от президента до наемного персонала. Служить клиентам, по­лучая за это разумную плату, - вот краеугольный камень их ми­ровоззрения. " Благополучие производителя, - писал Генри Форд, - зависит, в конечном счете ... от пользы, которую он прино­сит народу".

2) как это ни парадоксально, неуважение к деньгам. Деньги являются для предпринимателя не целью, а лишь средством, кото­рое используется для достижения поставленной цели. Деньги на­ходятся в постоянном движении, в обороте. Дело, настоящее, зах­ватывающее целиком, - вот главное богатство бизнесмена. Отсут­ствие культа денег делает предпринимателя раскрепощен­ным, дает возможность идти на разумный риск.

3) логически вытекающая из предыдущего постоянная неудовлетворенность достигнутым, не увядающее с годами чувство здорового честолюбия. Бизнес - это не только результат, но и про­цесс. Бизнесмену, как и писателю, всегда кажется, что главная книга у него впереди. Эта постоянная нацеленность на успех, стремление к решению все более сложных и масштабных за­дач - своеобразная "визитная карточка" западного бизнесмена.

4) искренность, добросовестность, открытость. Честность предпринимателя - непреложный атрибут стиля деловых взаи­моотношений на Западе, ибо малейшее "пятнышко" на репутации бизнесмена может привести к серьезным финансовым потерям, а нередко и к банкротству. В условиях развитой конкуренции быть честным выгодно. На страже честной конкуренции стоит не только государство, но и многочисленные объединения предпри­нимателей по профессиям - союзы, гильдии, ассоциации, которые уполномочены регулировать деятельность своих членов в инте­ресах потребителей для обеспечения справедливой, равноправ­ной и этически здоровой деловой практики. Кроме того, в подобных объединениях существует профессиональный кодекс чести, описывающий ряд поступков, которые признаются его членами, как неэтичные.

5) гордость за свой бизнес независимо от его области и масштабов. Любой бизнес, служащий удовлетворению потребностей покупателей и приносящий доход, престижен. В основе такого подхода лежат высокий профессионализм, уверенность в соб­ственных возможностях.

6) такой принцип: успехи в бизнесе не должны достигаться за счет разрушения окружающей среды.

7) принцип "в распределении прибыли должны участвовать все те, кто участвовали в ее создании".

**Основные качества менеджера**

Существует три группы таких качеств: личные, профессиональные, организаторские и деловые.

К личным качествам в первую очередь относят честность и порядочность, предполагающие всегда соблюдение норм общечеловеческой морали, скромность и справедливость по отношению к окружающим. Руководитель должен стараться понимать своих подчиненных, видеть в них личности, достойные уважения, уметь разбираться в их поведении, быть человечным и заботиться о людях, стремиться к сотрудничеству, учитывая при этом интересы всех.

Менеджер должен быть принципиален во всех вопросах, уметь противостоять давлению как «сверху», так и «снизу», последовательно и твердо стоять на своем, не скрывать своих взглядов, защищать до конца те ценности, которые они исповедуют, и помогать обретать эти ценности другим посредством личного примера, а не морализирования, твердо держать данное слово. |2, с.78|

Работа менеджера чрезвычайно тяжела, и поэтому одним из его важнейших личных качеств должно быть хорошее здоровье, которое помогает быть энергичным и жизнестойким, мужественно переносить удары судьбы, успешно справляться со стрессами. Для поддержания хорошего физического здоровья нужны постоянные тренировки, сбалансированные нагрузки, предполагающие смену видов деятельности - ведь отдых не в безделии, а в переключении на другую работу. Силы и энергию необходимо поэтому рационально распределять между всеми своими делами, чтобы в каждом добиться успеха, но нельзя приучать себя к постоянным стабильным нагрузкам и время от времени разрушать привычные образцы действий, ибо когда потребуется рывок, разомлевший руководитель на него уже не будет способен.

Однако одного физического здоровья менеджеру не достаточно. Он должен быть еще и эмоционально здоровым человеком, иначе просто не выдержит всех сваливающихся на его голову перегрузок.

Поэтому нужно загодя формировать у себя положительные эмоции: сопереживание, делающее человека гуманным; волнение, стимулирующее активность, заинтересованность и любознательность, помогающую продвигаться вперед, освоению новых сфер деятельности; уверенность, добавляющую солидности.

Принятие управленческих решений требует от менеджеров не только квалификации, но и эмоциональной зрелости, которая выражается в умении и готовности идти навстречу острым ситуациям, успешно справляться с ними, не делать не переживаемой трагедии из поражений, неминуемых на жизненном пути любого менеджера.

 Современный менеджер должен активно бороться с собственными недостатками, формировать у себя положительное отношение к жизни и работе, создавать здоровое окружение путем выдвижения и обучения людей, раскрытия их способностей и талантов. При этом не нужно опасаться потерять авторитет - в большинстве случаев сотрудники за такое отношение к ним платят, наоборот, признанием и благодарностью.

Другая группа качеств, необходимых любому менеджеру - профессиональные. Это - компетентность, т.е. система специальных знаний и практических навыков. Она бывает специальной и управленческой. Это культура - общая, техническая, экономическая, правовая, информационная, психолого-педагогическая. Важен и ряд других моментов. Прежде всего, современного руководителя отличает хорошее знание действительности как внутренней, так и внешней, понимание целей фирмы и своего подразделения, умение видеть проблемы, выделять в них наиболее существенные стороны, быть восприимчивым к новизне и изменениям. Это невозможно без обладания умственными способностями выше среднего уровня, умением анализировать ситуацию, создавать и критически оценивать различные планы и программы, принимать решения, брать на себя ответственность за их выполнение, много и упорно работать для этого, быть энергичным и решительным.

Однако руководитель должен быть не только хорошо подготовленной и высоко образованной, но еще и творческой личностью. От него требуется не только верить в свои творческие способности, но и ценить такие способности в других, уметь их мобилизовать и использовать, преодолевая все встречающиеся на пути препятствия. Для этого необходимо быть настойчивым, испытывать потребности в переменах, уметь порывать с традициями, воспринимать новые идеи и новаторские решения, систематически ими пользоваться. Творческий руководитель обычно работает с группами, используя метод мозговой атаки, поощряет свободное выражение эмоций и идей и непрестанно учится, в том числе и на собственных ошибках.

Творчество немыслимо без способности находить информацию и делиться ею с подчиненными, прислушиваться к окружающим независимо от того, кто они, держать себя откровенно с коллегами, добиваться обратных связей, не отгораживаться от того, что угрожает устоявшимся взглядам на мир, ставя при этом все под сомнение, понимать позицию других, везде находить людей, представляющих хоть какой-то интерес для фирмы.

Но наиболее важно для менеджера схватывать все на лету, увязывать вновь приобретаемые знания со старыми, обладать умением и способностью учиться как на работе, так и вне ее, повышая компетентность, но избегая при этом однобокой специализации. Учеба обычно начинается с момента вступления в должность и никогда не прекращается. |2, c.124|

Очередной группой качеств менеджера, определяющих его собственно говоря как менеджера, являются организаторские, а также деловые.

Они отражают уровень организаторской культуры менеджера, владение им технологией управленческой работы: подбором, расстановкой и использованием кадров, выработкой норм, нормативов и регламентов, личных планов и планов деятельности подразделений, служб, оперативных планов и планов-графиков проведения мероприятий, доведением заданий до исполнителей, инструктажем, распорядительством, контролем.

К организаторским качествам нужно отнести прежде всего целеустремленность. Характер современной жизни требует от менеджера ясных и обоснованных целей. Без них он может испытывать недостаток твердости и решимости, упускать хорошие возможности, тратить время на пустяки. Поскольку в мире все меняется, чтобы удержаться на плаву, менеджер должен эти цели корректировать. Но целеустремленность заключается не только в том, чтобы цели устанавливать, а упорно к ним стремиться. Это и отличает менеджера от остальных работников.

Другим организаторским качеством, которое должно быть присуще менеджеру, является деловитость. Она заключается в умении четко и своевременно ставить задачи, принимать обоснованные решения, контролировать их исполнение, быть оперативным и распорядительным в действиях и поступках.

Важным организаторским качеством менеджера является энергичность, то есть способность заражать людей уверенностью, стремлением действовать путем логического внушения, личного примера, собственного оптимизма.

Менеджеру должна быть присуща дисциплина и контроль над собой. Без этого он не сможет ни призвать к порядку других, ни контролировать их деятельность. Поэтому менеджер должен контролировать свои эмоции и настроения, изучать эмоции других, чтобы найти подход к их поведению, а также контролировать дисциплину подчиненных.

Отличительной чертой менеджера должна быть повышенная работоспособность, умение трудиться напряженно, не принося, однако, себя в жертву и не становясь «работоманом» (в передовых компаниях считается дурным тоном для высших руководителей задерживаться в офисе после окончания трудового дня или брать работу на дом).

Силы нужно беречь для главного, не растрачивать их по-пустому, уметь отдыхать, в том числе и во время командировок. Менеджер должен быть коммуникабельным, контактным, т.е. общительным, направленным на внешний мир, проявляющим интерес к окружающим. Он должен уметь располагать к себе людей, слушать и понимать их, убеждать в своей правоте.

Рассмотрев качества, необходимые для менеджера, можно отметить, что современный менеджер выступает в нескольких ипостасях.

Во-первых, это управляющий, облеченный властью, руководящий большим коллективом людей.

Во-вторых, это лидер, способный вести за собой подчиненных, используя свой авторитет, высокий профессионализм, положительные эмоции.

В-третьих, это - дипломат, устанавливающий контакты с партнерами и властями, успешно преодолевающий внутренние и внешние конфликты.

В-четвертых, это - воспитатель, обладающий высокими нравственными качествами, способный создать коллектив и направляющий его развитие в нужное русло.

В-пятых, это - инноватор, понимающий роль науки в современных условиях, умеющий оценить и без промедления внедрить в производство то или иное изобретение или рационализаторское предложение.

В-шестых, это - просто человек, обладающий высокими знаниями и способностями, уровнем культуры, честностью, решительностью характера и в то же время рассудительностью, способный быть во всех отношениях образцом для окружающих.

Выполняя свои повседневные обязанности, менеджер общается с различными категориями лиц. Прежде всего, это партнеры. Иногда они могут быть весьма неприятными, выдвигающими несуразные требования и даже угрожающими, но в любом случае обращаться с ними нужно корректно, не показывая раздражения. Другая категория людей, с которыми приходится общаться, - руководители различного ранга. В разговорах с ними выражаться следует четко и недвусмысленно, придерживаться только фактов или собственных соображений, кратко излагать мысли. Ставя какую-то проблему, лучше всего сразу же предложить вариант ее решения, чтобы босс не занимался ею от начала до конца. Вообще, лучше всего большую часть его работы взять на себя - он этого не забудет. С подчиненными общение должно быть в высшей мере доверительным и доброжелательным - от них, как известно в решающей степени зависит судьба менеджера. И, наконец, менеджер постоянно общается с коллегами – руководителями других подразделений. Прямого влияния на них он оказать не может и здесь в особой мере нужно уметь вести переговоры, торговаться и убеждать.

В процессе общения менеджеру приходится выполнять три основных роли.

Во-первых, это роль координатора, связывающего одну группу людей с другой и упрощающего диалог между ними. Эту роль фактический может играть номинальный глава фирмы, обеспечивающий ее имидж и представительство во внешнем мире; лидер, вдохновляющий действия людей, направленные на достижение целей фирмы; коммуникатор, создающий возможность надежных непрерывных контактов между сотрудниками.

Во-вторых, это роль информатора, обеспечивающего прием, передачу и обработку различного рода информации. Эту роль может играть контролер, следящий за работой подчиненных, сравнивающий ее с поставленными целями. Ее может взять на себя распространитель идей, который в курсе всех изменений, влияющих на работу сотрудников, информирующий их об этом, разъясняющий политику фирмы. Это и представитель, разъясняющий значение и характер проблем другим подразделениям или партнерам.

В-третьих, это роль, связанная с принятием решений. Ее играет предприниматель, ищущий новые пути достижения целей и берущий на себя всю ответственность за риск, связанный с ними. Ее играет менеджер, ответственный за распределение ресурсов фирмы. Ее, наконец, играет представитель фирмы, ведущий переговоры с партнерами. |2, 45|

Существует два психологических типа лидеров: «игроки» и «открытые». Первые внешне выглядят эффектными, надежными, гибкими. Они умеют «пускать пыль в глаза», а поэтому быстро меняют позиции, следуя исключительно своим интересам. На деле они не умеют работать с полной отдачей и плохо справляются с проблемами.

«Открытые» лидеры не столь заметны, но они последовательны; берутся за любые самые трудные дела, стремятся добросовестно во все вникнуть, чем завоевывают прочное доверие и уважение на долгое время. Они тоже гибки и действуют с учетом обстоятельств, но живут не сегодняшним днем, а устремлены в будущее. Именно они являются истинными лидерами, обладающими непререкаемым авторитетом у своих подчиненных.

Подчиненным импонирует руководитель, берущий на себя ответственность, смело принимающий решения, честно признающий ошибки. Росту авторитета способствует также терпимость к слабостями людей, не мешающим работе.

Авторитет завоевывается долго, а теряется быстро. И главные причины этого - бездеятельность и перестраховка. Ошибки же на авторитет практически не влияют - от них никто не застрахован, а исправить их при желании нетрудно.

**Идеальная модель менеджера**

С конца XIX века начались попытки создать и реализовать научные принципы организации труда, задача которых – максимально эффективно использовать работников в рамках высокоорганизованного и высокотехнологичного производства, а, следовательно, повысить эффективность управления человеческими ресурсами. Все управленческие действия по отношению к персоналу базируются на тех этических взглядах на человеческую природу, которые сознательно или подсознательно присутствуют у менеджера. |1, с.28|

В связи с этим было много попыток разработать идеальную модель менеджера, и одной из наиболее удачных считается модель "с целью помочь сотрудникам выполнить работу", разработанная аналитиками "Чейз Манхэттен Бэнк":

1. Гуманное отношение к работникам - 100%
2. Дружеские отношения с сотрудниками - 75%
3. Саморепрезентация - 30%
4. Использование работников в своих интересах - 40%
5. Зависимость от чего-либо - 20%
6. Избегать принятия решений - 40%
7. Не воспринимать альтернативных решений - 20%
8. Применять административное давление - 25%
9. Стремление к цели, несмотря ни на что - 30%
10. Неудовлетворенность получаемыми результатами - 60%
11. Целеустремленность - 100%
12. Получать удовлетворение от своей работы - 100%

Примечания к модели:

Дружеские отношения с сотрудниками (п.2) не означают панибратства. Необходимо относиться ко всем сотрудникам ровно и выдержанно вне зависимости от личных симпатий и антипатий; обращаться к сослуживцам по имени и отчеству; в деловой обстановке обращаться к подчиненным на "Вы".

Без саморепрезентации (стремления к тому, чтобы нравиться людям) (п.3) менеджеру не обойтись, но главное для каждого специалиста фирмы самоутверждение благодаря достижению конкретных результатов. Кстати, в нашем обществе длительное время правилом движения по иерархической лестнице была саморепрезентация (способность хорошо преподнести себя), а не самоутверждение (достижение конкретных результатов). Не удивительно, что с течением времени, не имея прочной основы самоутверждения, многие руководители стремительно срывались со своих командных высот или попадали в зависимость от "лапы" ради сохранения карьеры.

При 100% самоутверждении происходит полная ориентация на достижение результатов при отсутствии способности объяснить достижения окружающим; при 100% саморепрезентации происходит полная ориентация на себя с целью продвижения по служебной лестнице. Оптимальное соотношение для эффективного управления персоналом: самоутверждение – 70%, саморепрезентация – 30%.

Необходимо помнить (п.4) о том, что никто и на одну десятую не будет решать проблему шефа, пока будет озабочен своими проблемами; показателем мастерства менеджера является способность оказать помощь подчиненным в решении их проблем и, таким образом, стремиться к достижению целей.

Избегать принятия решений (п.6) - это качество является отрицательным для американского менеджера, но положительным для японского, который использует групповую форму принятия решения.

Не воспринимать альтернативных решений (п.7) - само по себе это качество отрицательное, но так как для американских менеджеров самым ценным является время, то для них допустимо на 20% не воспринимать то, что заведомо нецелесообразно.

Менеджер может быть внутренне не удовлетворен (п.10), но не должен этого показывать: вознаграждая результаты, он тем самым мотивирует подчиненных на достижение более значимых целей.

Важная черта менеджера - реализм. Он должен уметь правильно оценить свои возможности и возможности подчиненных, их поступки, не витать в облаках, тогда не так больно будет падать при неудаче.

Хороший менеджер характеризуется здоровым оптимизмом и уверенностью.

Руководить людьми без уверенности в себе невозможно. Уверенные люди знают, чего хотят. Они никогда не прибегают к обходным путям. Их взгляды на проблемы всегда четкие и ясные, и они стремятся к тому, чтобы все об этих взглядах знали, а поэтому высказывают свободно свою точку зрения, добиваясь, чтобы их услышали и поняли, но при этом уважают других людей и их мнения.

Хороший руководитель должен уметь обеспечивать сопричастность сотрудников к работе. Для этого необходимо правильно поощрять людей, превращать любую, даже самую нудную работу в увлекательную игру, отыскивая нестандартные подходы и неизвестные грани в деле решения проблемы, сдабривать свои действия известной долей авантюризма для пущей привлекательности. Он должен считаться с желанием подчиненных добиться определенного положения в этом мире, знать их идеалы и способствовать реализации их в жизнь.

Но самое главное - менеджер должен обладать умением руководить, организовывать и поддерживать работу коллектива, быть готовым к действиям, риску. Он должен уметь определить объем своих служебных полномочий, возможность действовать независимо от руководства, побуждать людей к повиновению, избавляться от балласта, а оставшимся помочь стать самими собой, а не подминать под себя. Для этого менеджер должен обладать терпимостью к слабостям людей, не мешающим работать, и нетерпимостью ко всему, что препятствует успешному решению стоящих перед ним и коллективом задач.

Он должен установить четкий порядок, при котором максимально уменьшится вероятность того, что ему кто-то помешает в рабо­те; и порядок, когда любой сотрудник в достаточно короткий срок сможет встретиться с ним и обсудить любой воп­рос.

Менеджер должен обладает искусством собеседника, то есть умеет выслушать человека и уметь эффективно пользоваться "бессловесной информацией", то есть понимать информацию от стиля, манер, одежды, жестов, мимики собеседника; осторожно использовать слово "я"; высказываться кратко и по существу; избегать назидательности.

Он не будет без особой необходимости отдавать распоряже­ния "через голову" нижестоящего руководителя, подрывая его авторитет.

И основное - он всегда выполняет обещания в срок.

Все названное выше действительно имеет важное значение для удачного ведения дел предпринимателем, но нужно иметь в виду, что не существует, и не будет существовать менеджера, обладающего универсальными способностями и одинаково эффективно действующего в любой ситуации.

**Реальности отечественного бизнеса**

Но что же сегодня делает именно отечественный бизнес ущербным?

1. Практически полное отсутствие у наших предпринимателей привычки и традиций услужить, обслужить, наиболее очевидно проявляющееся у работников сферы сервиса. Не случайно при на­боре персонала в многочисленные совместные предприятия (ма­газины, кафе, отели) обязательным требованием к претендентам является отсутствие опыта работы в государственной торговле, общественном питании, гостиничном хозяйстве.

2. Комплекс "неполноценности", покорность, боязнь пойти "до конца", рискуя по крупному. Психология не победителя, а вечно проигрывающего до начала игры. И вместе с тем - надежда на почти мгновенное, сказочное улучшение, но отнюдь не опора на собственные силы, настойчивость.

3. Зеркальное отражение предыдущего - рабская агрессивность, нетерпимость, нездоровое желание "растоптать", унизить. Иностранцы отмечают повышенную конфликтность наших людей, нежелание искать компромиссы.

4. Отчетливо выраженная у наших бизнесменов психология рантье, объясняющаяся, с одной стороны, низким уровнем жиз­ни, а с другой - неуверенностью в завтрашнем дне.

5. Стремление к ограничению конкуренции, монополизму, опираясь на "блат".

6. Отсутствие имиджа делового человека, предпринимате­ля, что проявляется в стиле мышления, манере одеваться, вести себя. На Западе много внимания уделяется тому, чтобы произвес­ти хорошее впечатление. С человеком, неопрятно одетым, просто дело иметь не станут. Но это не значит, что обязательно дол­жна быть "тройка" с шикарным галстуком. Хорошее впечатление можно произвести и без прекрасного костюма. Здесь важен имидж вообще.

**Заключение**

В данной работе была сделана попытка, рассмотреть проблему деловой этики и этических принципов формирования авторитета менеджера: как это должно быть и как это есть.

Деловая этика – это норма поведения, основа этичес­кого кодекса менеджера.

Вот как можно охарактеризовать цивилизованного предпринимателя:

-он убежден в полезности своего труда не только для себя, но и для других, для общества;

-исходит из того, что люди, окружающие его, хотят и умеют работать, стремятся реализовать себя вместе с ним;

-верит в бизнес, расценивает его как привлекательное творчество, относится к бизнесу как к искусству;

-признает необходимость конкуренции, но понимает и необходимость сотрудничества;

-уважает себя как личность, а любую личность - как себя;

-уважает любую собственность, государственную власть, общественные движения, социальный порядок, законы;

-доверяет не только себе, но и другим, уважает профессионализм и компетентность;

-ценит образование, науку и технику, культуру, уважает экологию;

-стремится к нововведениям;

-не перекладывает ответственность за принятие нужного решения на подчиненных;

-терпим к недостаткам других людей;

-согласовывает цели предприятия с личными целями сотрудников;

-никого никогда не унижает;

-имеет бесконечное терпение.

Наши отечественные менеджеры еще не все вли­лись в единую систему правил взаимоотношений людей в сфере предпринимательства. Со временем, эти правила ры­ночной игры, этический кодекс, нормы поведения предпринима­теля как руководителя станут и в нашей стране действительностью.

Чем больше предпринимате­лей будут заинтересованы в продолжительном и захватываю­щем успехе, тем больше людей задумаются о проблемах этики вообще и деловой этики в частности. А рост количества людей, "чтящих этический кодекс", поставит нашу страну на один уро­вень со странами, где давно существует цивилизованный рынок и культура деловых отношений.

#### **Список литературы**

1. Невраева И.В., Устюжина Ю.В. Этика и культура управления: Учебное пособие. - Томск: Томский межвузовский центр дистанционного образования, 2003 - 92 с.
2. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. - М: Дело, 1992 - 275 с.