**Содержание**

Введение

1. Понятие этики

1.1 Определение этики

1.2 История этики

2. Этика управления

2.1 Понятие этики управления

2.2 Этика и социальная ответственность руководителя

Заключение

Список использованной литературы

**Введение**

Проблемы, касающиеся нравственности, являются, пожалуй, самыми волнующими. Интерес к нравственности имеет довольно продолжительную историю и проявляется у людей самых разных профессий и увлечений. Русский биолог Илья Ильич Мечников (1845-1916) в своих «Этюдах о природе человека» писал, что «решение задач человеческой жизни должно неизбежно повести к более точному определению основ нравственности. Последняя должна иметь не непосредственное удовольствие, а завершение нормального цикла существования. Для того чтобы достигнуть этого результата, люди должны гораздо более помогать друг другу, чем они делают это теперь».[[1]](#footnote-1)

Следовательно, суть нравственности как реального общественного явления, существование которого сопряжено с первыми усилиями людей жить и действовать сообща, сначала стихийно, а затем, преднамеренно объединяясь, состоит в том, что она является жизненно необходимым условием выживания людей, упорядочения их общественного образа жизни. Поэтому в настоящее время уделяется большое внимание изучению этики деловых отношений, бизнеса и управления с целью повышения уровня культуры этих отношений.

Существует комплекс причин, вызвавших появление интереса к деловой этике и этике управления в частности. Главная среди них - суммарный вред неэтичного, нечестного делового поведения, ощущаемый не только потребителями, но и производителями, деловыми партнёрами, сотрудниками, обществом в целом, превышение этого общественного вреда над индивидуальной или групповой выгодой.

Цель данной контрольной работы – дать определение этике и обозначить ее значение в области управления, как государственного, так и частного, а также выявить влияние этики на культуру деловых отношений.

**1. Понятие этики**

**1.1 Определение этики**

**Этика** (греч. ethiká, от ethikós — касающийся нравственности, выражающий нравственные убеждения, ethos — привычка, обыкновение, нрав), философская наука, объектом изучения которой является мораль*,* нравственность как форма общественного сознания, как одна из важнейших сторон жизнедеятельности человека, специфическое явление общественно-исторической жизни. **Этика** выясняет место морали в системе других общественных отношений, анализирует её природу и внутреннюю структуру, изучает происхождение и историческое развитие нравственности, теоретически обосновывает ту или иную ее систему.[[2]](#footnote-2)

В настоящее время различают этику теоретическую и этику нормативную. *Теоретическая этика* занимается изучением вопросов происхождения и сущности морали, выяснением ее места в системе общественных отношений, обоснованием формы и структуры нравственного сознания. *Нормативная этика* своим предметом имеет все то, что позволяет ответить на вопрос: как должен поступать человек исходя из принципов и норм морали. В целом же оба направления представляют собой отрасль научного знания, предметом которой является учение о морали, о законах ее развития, экономических, социальных и психологических механизмах ее функционирования.

Один из специалистов в области этики С.Ф. Анисимов пишет, что на вопрос о том, что изучает этика, заданный человеком, не искушенным в тонкостях философии, приходится давать упрощенный, но не лишенный истины ответ: «В общем этика – это наука о правильном (и неправильном) поведении».[[3]](#footnote-3) Из данного ответа видно, что этика изучает поведение людей как результат специфического духовного освоения ими действительности, обусловленного их представлениями о добре и зле, что выражается в определенной направленности их поведения на утверждение добра и зла. Мораль выступает одним из факторов, регулирующих и нормирующих личную и общественную деятельность людей.[[4]](#footnote-4) Основу предмета этики составляет учение о природе как общего социального явления, о роли морали в жизни общества. Знание этого необходимо руководителю при осуществлении управления производством, для придания действиям людей целевого нравственного характера. Научная база современного управления широко представлена различными теоретическими и прикладными отраслями знаний. Среди них должное место призвана занимать этика как специальная научно-теоретическая дисциплина и как нормативно- прикладная область знаний, профессионально вооружающая организаторов производства. В структуре трудового коллектива важная роль принадлежит нравственным отношениям. Их состояние непосредственно влияет на прочность всех других отношений данного коллектива. Не вызывает сомнения то, что всяческие усилия по облагораживанию его нравственных отношений – одна из выгоднейших экономических и социальных акций управления.

Расширяющиеся технико-технологические и кадровые возможности современного мирового производства, как свидетельствует практика, могут быть эффективно реализованы посредством высокоорганизованного коллективного труда. Например, в Японии огромные усилия направлены на воспитание у работников «производственного патриотизма», психологического настроя на труд. Крупные компании считают выгодным вкладывать деньги в социальную сферу: на заводские столовые, организацию отдыха работников, на укрепление связи семей работников с предприятием. На многих предприятиях, на ряду с совершенствованием техники и технологии, большое внимание уделяется повышению морали работников, дабы сформировать у работников стремление к повышению качества продукции.

**1.2 История этики**

В восточной и античной мысли **этика** была вначале слита воедино с философией и правом и имела характер преимущественно практического нравоучения, преподающего телесную и психическую гигиену жизни. Афористическая форма таких нравоучений восходила к устной традиции, закреплявшей уже в позднеродовом обществе практически полезное для социального целого (общины, племени) в поведении отдельного индивида. Положения **этики** выводились непосредственно из природы мироздания, всего живого, в том числе человека, что было связано с космологическим характером восточной и античной философии. Характерно, что защита одной системы морали и осуждение другой базировались на противопоставлении «вечного закона природы» «человеческим установлениям» (Лао-цзы в Древнем Китае, Гесиод в Древней Греции и др.). Даже обращение к духовному миру личности (Будда, Сократ) приводило не к выделению **этики** в самостоятельную теорию, а к нравственному осмыслению философского мироучения в целом.

В особую дисциплину **этика** была выделена Аристотелем (древнегреческий философ и ученый, он же ввёл и самый термин — в название работ «Никомахова этика», «Большая этика», «Эвдемова этика»), который поместил её между учением о душе (психологией) и учением о государстве (политикой): базируясь на первом, она служит второму, поскольку её целью является *формирование добродетельного гражданина государства*. Хотя центральной частью **этики** у Аристотеля оказалось учение о добродетелях как нравственных качествах личности, в его системе уже нашли выражение многие т. н. «вечные вопросы» **этики**: о природе и источнике морали, о свободе воли и основах нравственного поступка, смысле жизни и высшем благе, справедливости и т. п.[[5]](#footnote-5)

Стоит отметить, что в стоицизме - «все люди - граждане космоса как мирового государства»[[6]](#footnote-6); стоики уравнивали перед лицом мирового закона всех людей: свободных и рабов, греков и варваров, мужчин и женщин. Всякое нравственное действие является, согласно стоикам, ничем иным, как самосохранением и самоутверждением и это увеличивает общее благо. Все грехи и безнравственные поступки — это саморазрушение, утрата собственной человеческой природы. Правильные желания и воздержания, поступки и дела — гарантия человеческого счастья, для этого надо всячески развивать свою личность в противовес всему внешнему, не быть покорным судьбе, не склоняться ни перед какой силой.

Главная идея стоической этики — предустановленный ход мировых событий. Цель человека заключается в том, чтобы жить «в согласии с природой». Это единственный способ достижения гармонии. «Кто согласен, того судьба ведёт, кто не согласен, того она тащит»[[7]](#footnote-7) (Сенека – римский философ, поэт и государственный деятель, ок. 4 век до н.э.). Стоики выделяют четыре вида аффектов: удовольствие, отвращение, вожделение и страх. Их необходимо избегать, пользуясь правильным суждением.

Все вещи стоики делят на благо, зло, безразличие. Предпочитать следует вещи, сообразные с природой. Такие же различия стоики проводят и между поступками. Существуют дурные и благие поступки, средние поступки называются «подобающими», если в них реализуется естественная предрасположенность. Во времена империи учение стоиков превратилось в, своего рода, религию для народа. Этика стоицизма пользовалась большим влиянием в средние века и эпоху Возрождения.

По Канту (немецкий философ, 1724-1804), **этика** — наука лишь о должном, а не о том, что есть и причинно обусловлено, она должна искать свои основания не в сущем, природе или общественном бытии человека, а в чистых внеэмпирических постулатах разума. Попытка Канта выделить специфический предмет **этики** привела к устранению из неё проблем происхождения и общественной обусловленности морали. Вместе с тем «практическая философия» (каковой Кант считал **этику**) оказалась неспособной решать вопрос о практической возможности осуществления обосновываемых ею принципов в реальной истории. Кантовское переосмысление предмета **этика** получило широкое распространение в буржуазной этике 20 в., причём если позитивисты исключают нормативную **этику** из сферы научно-философского исследования, то этики-иррационалисты отрицают её возможность в качестве общей теории, относя решение нравственных проблем к прерогативам личного морального сознания, действующего в рамках неповторимой жизненной ситуации.

Из вышеизложенного следует, что понятие этики зародилось довольно давно, хотя, сравнивая со сроком существованием человечества и, сравнительно недавно. В настоящее время этика не утратила своей силы в повседневной жизни, и даже более того, в деловых отношениях к ней предъявляются более высокие требования. Об этом далее.

этика управление деловое

**2. Этика управления**

**2.1 Понятие этики управления**

Субъектом управления является руководитель, или менеджер (англ. manager - заведующий, директор, руководитель и т.д.). Его задачи по управлению компанией или фирмой можно свести к умению грамотно сочетать выполнение следующих функций:

- предвидеть, прогнозировать дальнейшее развитие, определять цели и разрабатывать стратегию и тактику их достижения;

- организовывать деятельность предприятия (отдела, подразделения) в соответствии с его целями и предназначением, учитывая (согласовывая) материальные и социальные аспекты;

- распоряжаться персоналом; - согласовывать (связывать, объединять, сочетать) все действия и усилия; - контролировать выполнение управленческих решений и распоряжений.[[8]](#footnote-8)

Таковы функциональные задачи менеджмента в целом. Современный уровень развития науки и техники предъявляет высокие требования к уровню профессиональной подготовленности менеджера, специализирующегося в той или иной области. Кроме этого, любому успешному менеджеру, независимо от сферы деятельности, будь то производство, коммерция, финансовое дело или шоу-бизнес, необходимо обладать навыками работы с персоналом, постоянно учитывать человеческий фактор в решении управленческих задач, и владеть негласными, но общепринятыми правилами этики.Этика включает набор принципов, позволяющих оценить поведение человека или группы людей как правильное или неправильное. Применительно к управлению это принципы нравственной оценки поведения менеджера по отношению к коллективу организации, партнерам, потребителям, конкурентам, органам власти. Принципы, устанавливающие, что хорошо в поведении руководителя, а что – плохо, что может и должен он делать с точки зрения морали, а что не должен, даже если это и не нарушает закона. В отличие от нормативного поведения руководителя, регламентированного писаными законами и правилами, этические нормы не могут быть закреплены законодательно и поэтому не являются обязательными. И вместе с тем от соблюдения этих норм в большой степени зависит успешность управления, а их нарушение способно нанести непоправимый ущерб организации. В качестве неэтичного менеджмента можно привести следующие достаточно распространенные явления:

- выбор в качестве целей организации заведомо аморальных ориентиров в надежде, что процесс их достижения будет вполне этичным («средства оправдывают цель»);

- неэтичные методы достижения весьма благородных целей («цель оправдывает средства»).

В ряде случаев этические нормы соответствуют нормативным, что облегчает их выполнение. Так обстоит дело, например, с соблюдением законов (законопослушание этично).

Аморальными и одновременно противоречащими закону являются: обман, мошенничество, коррупция, воровство, нанесение материального ущерба, злоупотребление служебным положением, клевета, вымогательство, подделка документов, халатное отношение к работе, сознательное нарушение правил техники безопасности.

В большинстве случаев этичное поведение менеджера не регламентируется законодательно. Примерами нарушения моральных норм, не влекущего за собой уголовного преследования, но тем не менее недопустимого в менеджменте, могут служить:

– утаивание открытий и изобретений (если это выгодно фирме);

– пренебрежение здоровьем и чувствами персонала;

– несоблюдение данного слова;

– нарушение устной договоренности;

– аморальное поведение в быту;

– подбор кадров по принципу знакомства;

– сплетни, инсинуации (злокозненные слухи);

– унижение подчиненных;

– унижение перед начальниками;

– отказ от принятых обязательств;

– получение подарков от подчиненных, зависимых и заинтересованных людей;

– раскрытие служебных и коммерческих секретов;

– раскрытие источника информации, полученной доверительным путем;

– невозвращение долга в срок.[[9]](#footnote-9)

Этические принципы менеджмента не являются чем-то незыблемым, окончательным. Общественное, культурное, социальное развитие, а также экономическое развитие предъявляет к менеджеру все новые моральные, нравственные требования.

Сегодня в круг этических норм менеджмента входят:

– нетерпимость к классовому, расовому или национальному антагонизму;

– уважение к женщине, признание ее равноправия с мужчиной;

– уважение к ветеранам и старикам;

– уважение к властям и руководителям;

– уважение к результатам чужого труда;

– уважение к чужому горю;

– стремление к чистоте и порядку;

– опрятность в одежде.

Нарушением этических норм считается:

– неуважение к чужим физическим недостаткам;

– неуважение к чужому мнению;

– неуважение к науке, образованности, чужому опыту;

– нарушение правил общественного поведения;

– обсуждение качеств и поступков человека в его отсутствие;

– невыдержанность, грубость, брань.[[10]](#footnote-10)

Прямой обязанностью менеджера является приобщение персонала организации (и прежде всего самого себя) к этическому поведению. Для этого должна планироваться и систематически проводиться работа по изучению этики менеджмента, нравственному воспитанию коллектива, контролю за соблюдением этических норм.[[11]](#footnote-11)

Для проведения указанной работы в организации могут создаваться специальные комиссии по этике с соответствующими полномочиями. В некоторых организациях функции такой комиссии возлагаются на особое должностное лицо – адвоката по этике. О нем говорят, что он является как бы «этической совестью организации». Комиссии по этике создаются также при объединениях предпринимателей и менеджеров, общественных организациях, работающих в экономической сфере, и т. д. Роль этих комиссий весьма велика, а авторитет непререкаем. В состав комиссий входят наиболее уважаемые, авторитетные бизнесмены, менеджеры, адвокаты. Решение комиссии по этике, содержащее осуждение менеджера за неэтичное поведение, равносильно приговору, не подлежащему обжалованию. Оно способно навсегда подорвать деловую репутацию и поставить крест на карьере менеджера.

**2.2 Этика и социальная ответственность руководителя**

Наряду с необходимостью соблюдения этических норм важнейшей нравственной задачей, решаемой руководителем, является проблема его социальной ответственности.

Социальная ответственность менеджера предполагает выполнение его организацией определенных обязанностей перед обществом, необходимость добровольно участвовать в решении социальных проблем населения той страны, в которой он работает. Поскольку социальная ответственность является сугубо добровольной, она существенно отличается от нормативной, законодательно закрепленной юридической ответственности. Рассмотрим ее основные отличительные качества:

1. *Сложность*. Поскольку социальная ответственность в отличие от юридической не имеет строгой нормативной регламентации, реализация ее слабо разработана, во многом носит вкусовой характер, менеджер к ней плохо подготовлен.

2. *Неясные последствия*. Многие важные акты проявления социальной ответственности не имеют достаточной законодательной базы (например, меценатство, благотворительность) и поэтому их экономические последствия порой не ясны менеджеру. Это вызывает у него опасения и как следствие – отказ от их осуществления.

3. *Потеря конкурентоспособности*. Расходуя средства на социальные программы, менеджер вынужден включать дополнительные издержки в цену товаров и услуг, давая тем самым преимущества своим конкурентам.

4. *Отступление от главной цели управления*. Занимаясь бесплатными социальными программами, организация вынуждена отклоняться от своей главной рыночной задачи – максимизации прибыли. Это может привести к необходимости частичного отказа от производства высококачественных товаров, ухода с выгодных рынков сбыта и т. п.

5. *Моральное давление*. Реализация социальной ответственности инициируется и сопровождается моральным давлением общества. При этом нарушается важнейший принцип рынка – рыночная свобода. Организация в ряде случаев теряет возможность принимать экономические решения исключительно по своей воле.

6. *Дополнительный маневр ресурсами*. Социальные программы дают возможность использовать для них ту часть ресурсов организации, которая в данный момент не выгодна для целей бизнеса.

7. *Возможность получения государственных льгот*. Социальная деятельность организации, как правило, встречает ответную реакцию государства в виде всевозможных льгот и других форм поддержки (преимущество в госзаказах, освобождение от части пошлин, арендной платы и т. д.).

8. *Благоприятный предпринимательский и инвестиционный климат.* Социальная деятельность организации поднимает ее авторитет в глазах общества и предпринимательских кругах, что в стратегическом плане создает благоприятные условия для инноваций и бизнеса.

9. *Возможность выбора программ.* Будучи добровольной, социальная деятельность предоставляет менеджеру свободный выбор объектов социальной поддержки, ее характера, не требующий какого-либо отчета. [[12]](#footnote-12)

**2.3 Этические качества руководителя**

Успешному руководителю необходимо, прежде всего, умение создавать благоприятные условия для нормального труда подчиненных и руководителей нижнего уровня управления, нужна способность прийти на помощь сослуживцам и поддержать их в трудную минуту, готовность делегировать свои полномочия «вниз», необходимы уверенное владение обстановкой, прогнозирование ситуации, единство слова и дела.

В работе с людьми неприемлемы: навязывание своего мнения и режима труда подчиненным, подавление их инициативы, постоянная подозрительность и недоверие, злоупотребление административными методами, игнорирование, подмена и вмешательство в деятельность нижестоящих руководителей, постоянное недовольство деятельностью персонала, грубые окрики и замечания, нудное «воспитание» и боязнь похвалить хорошего работника.[[13]](#footnote-13)

Подчиненные, да и коллеги, не простят руководителю грубости, бестактности, несдержанности, истеричности и нервозности, вспыльчивости и неуравновешенности, мелочности и завистливости, любви к сплетням и болтливости.

Для того чтобы обрести необходимые положительные качества и завоевать не только авторитет, но и любовь подчиненных, руководитель должен постоянно и настойчиво культивировать в коллективе уважительное, тактичное отношение ко всем людям, с которыми приходится иметь дело, независимо от их социального положения, должности и «чина». Должен воспитывать в себе умение выслушивать и понимать человека, стремиться быть доброжелательным, внимательным и чутким, избегать всего, что может унизить чужое (и свое) достоинство. Должен быть по возможности мягким и улыбчивым, искренним и правдивым, с хорошим чувством юмора и меры.

Управляющий должен стараться также овладеть необходимыми практическими навыками. Наиболее важные из них – умение творчески мыслить, видеть главное, предвидеть, планировать, быстро принимать решения. Это также умение идти на компромиссы, способность привлекать к себе людей и сплачивать их на решение общей задачи, наконец, необходимые специальные (технические, гуманитарные) рабочие навыки.[[14]](#footnote-14)

**Заключение**

Из вышеизложенного можно сделать выводы о понятии этики в общем, и этики управления, в частности.

Этика– это учение о нравственности, морали; отрасль знания; особая наука, позволяющая рассматривать и оценивать человеческие отношения, а также поведение людей с точки зрения их соответствия некоторым разумным, общепринятым нормам. Существует так называемая «профессиональная этика», или «деловая этика». Деловая этика – это совокупность этических принципов и норм, которыми должна руководствоваться деятельность организаций и их членов в сфере управления и предпринимательства. Успешному руководителю трудового коллектива необходимо хорошо знать настроение людей; оперативно устранять все то, что мешает им трудиться и работать на благо себя и предприятия; умело контактировать с неформальными вожаками и лидерами своего коллектива, находить с ними общий язык, вовлекать их в общественную деятельность, не бояться делегировать им властные (управленческие) полномочия, заручаться их поддержкой в нравственном воспитании коллектива. Ну, а коллектив, в свою очередь воздействует нравственно на людей до тех пор, пока сам непрерывно нравственно совершенствуется. Следовательно, этика управления – это система нравственных норм, которые определяют поведение субъекта управления в любой управленческой ситуации. Последние требуют совмещения основных управленческих принципов с гуманистическими, нравственными требованиями, что предполагает не только знание основных нравственных норм взаимоотношений между людьми, но и соблюдение их в практической управленческой деятельности. Таким образом, соблюдение общечеловеческих и деловых этических норм в управлении ведет к повышению нравственной обстановки в коллективе и повышению его культурных ценностей.

**Список использованной литературы**

1. Анисимов С.Ф. Мораль и поведение. М.: Мысль, 1985.-155с.

2. Кобляков В.П. Этическое сознание. Л.: ЛГУ, 1979.-223с.

3. Лавриненко В.Н. Психология и этика делового общения. М.: ЮНИТИ, 1997.-279с.

4. Ладатко Л.В. Этика и культура управления. М.: Феникс, 2006.-317с.

5. Мечников И.И. Этюды о природе человека. М.: Академия наук, 1961.-288с.

6. Сенека Л. А. Нравственные письма к Луцилию. М.: Эксмо, 2009.-560с.

7. Столяренко Л.Д. Психология делового общения и управления. М.:Феникс, 2005.-409с.

8. Большая Советская Энциклопедия. Интернет, http://bse.sci-lib/com

9. Википедия. Интернет, http://ru.wikipedia.org/wiki

1. Мечников И.И. Этюды о природе человека. М.: Академия наук, 1961.-С.243 [↑](#footnote-ref-1)
2. Большая Советская Энциклопедия. Интернет, http://bse.sci-lib.com/article127308.html [↑](#footnote-ref-2)
3. Анисимов С.Ф. Мораль и поведение. М.: Мысль, 1985.-С.10 [↑](#footnote-ref-3)
4. Кобляков В.П. Этическое сознание. Л.: ЛГУ, 1979.-С. 5 [↑](#footnote-ref-4)
5. Большая Советская Энциклопедия. Интернет, http://bse.sci-lib.com/article127308.html [↑](#footnote-ref-5)
6. Википедия. Интернет, http://ru.wikipedia.org/wiki/стоицизм [↑](#footnote-ref-6)
7. Сенека Л. А. Нравственные письма к Луцилию. М.: Эксмо, 2009.-Письмо CVII [↑](#footnote-ref-7)
8. Лавриненко В.Н. Психология и этика делового общения. М.: ЮНИТИ, 1997.-С.132 [↑](#footnote-ref-8)
9. Лавриненко В.Н. Психология и этика делового общения. М.: ЮНИТИ, 1997.-С.147 [↑](#footnote-ref-9)
10. Лавриненко В.Н. Психология и этика делового общения. М.: ЮНИТИ, 1997.-С.151 [↑](#footnote-ref-10)
11. Столяренко Л.Д. Психология делового общения и управления. М.:Феникс, 2005.-С. 263 [↑](#footnote-ref-11)
12. Столяренко Л.Д. Психология делового общения и управления. М.:Феникс, 2005.-С. 312 [↑](#footnote-ref-12)
13. Столяренко Л.Д. Психология делового общения и управления. М.:Феникс, 2005.-С. 327 [↑](#footnote-ref-13)
14. Ладатко Л.В. Этика и культура управления. М.: Феникс, 2006.-С. 250 [↑](#footnote-ref-14)