

image not found or type unknown



Под этикой служебных отношений понимается совокупность действующих в конкретной организации этических норм поведения сотрудников в различных управленческих ситуациях.

Эти нормы отражают:

- требования к внешней форме поддержания различных бизнес коммуникации
- требования к форме и содержанию межличностных отношений основанные на общечеловеческих моральных и культурных ценностях

Строгое соблюдение всеми сотрудниками рассматриваемых здесь норм является одним из критериев высокой корпоративной культуры.

Этика служебных отношений проявляет себя в таких аспектах деятельности организации, как:

- коммуникации между начальником и подчиненным.
- аналогичный коммуникации между сотрудниками одного структурного подразделения, не связанными отношениями соподчинения.
- аналогичные коммуникации между сотрудниками и руководителями различных структурных подразделений организации.
- взаимодействие всех категорий сотрудников организации с клиентами, иными деловыми партнерами и контактными аудиториями.

Соблюдение принятых в организации этических норм служебных отношений способствует успешному решению ряда управленческих задач сугубо практического характера и обеспечению конкретной организации дополнительных конкурентных преимуществ:

- способствует поддержанию во внешней среде позитивного имиджа организации с высокой корпоративной культурой.
- повышение эффективности системы внутрикорпоративного менеджмента счет большой оперативности прохождения управленческой информации и отсутствия нерациональных потерь времени в процессе реализации типовых управленческих процедур.

- сохранение в трудовом коллективе позитивного психологического климата за счет профилактики производственных и межличностных конфликтов, причиной которых служат игнорирование их участниками этических норм.

При организации управления этической стороной служебных отношений следует учитывать, что этические нормы отличаются от норм дисциплинарного поведения по нескольким основным признакам.

Во-первых, они всегда в меньшей степени и степени формализованы и основываются преимущественно на исторически сложившихся в конкретной организации традициях служебного и внеслужебного общения.

Во-вторых, в отличие от дисциплинарных норм морально-этические нормы имеют не только директивные, но иногда и лишь рекомендательный характер.

В-третьих, факт игнорирования сотрудниками организации установленных этических норм служебного поведения намного сложнее зафиксировать, нежели дисциплинарные нарушения.

Возможные стратегические подходы к проблеме регулирования этики служебных отношений:

- игнорирование топ-менеджментом организации необходимости существования этических норм как таковых.
- отказ топ-менеджмента организации централизованного регулирования этических аспектов служебных отношений.
- завышенные требования со стороны топ-менеджмента прежде всего к внешней стороне проявления действующих в организации этических норм.
- взвешенный подход к регулированию этических аспектов служебных отношений в организации.

От правильной организации системы служебных отношений зависит вся эффективность управления персоналом организации.

Система может иметь как строго формальный характер, так и неформальный, определяемый сложившимися традициями управления и организации личностных коммуникаций.

Необходимым объектом регулирования служебных отношений выступают этические нормы поведения сотрудников, отличающиеся от дисциплинарной меньшей степени формализованности. Также служебные отношения имеют

директивный и рекомендательный характер.

2. Влияние корпоративной культуры организации на эффективность управления персоналом.

Корпоративная культура – это совокупность разделяемых большинством сотрудников корпоративных ценностей, норм и стандартов трудового поведения, традиций и ритуалов внутрифирменного управления, обуславливающих индивидуальностью конкретной организации.

Подробнее следует остановиться на корпоративных ценностях, которые делятся на два типа:

- ценности благосостояния, необходимые для поддержания физической и умственной активности человека
- моральные ценности, необходимые для поддержания психологического комфорта человека, реализации потребности в самоуважении

За счет системы ценностей формулируется кредо организации. Оно определяет цель деятельности организации, принципы, стиль и т.д.

Нормы и стандарты трудового поведения отражает корпоративные ценности организации и определяет сложившиеся в ней требования к персоналу.

Традиции и ритуалы внутреннего управления служат средством для наглядной демонстрации ценностных ориентаций организации и призваны напомнить сотрудникам о стандартах поведения.

традиции корпоративного управления чаще проявляют себя в практике социальной психологической поддержки персонала.

В свою очередь, ритуалы внутрифирменного управления чаще направлены на конкретных сотрудников или на коллективы конкретных структурных подразделений

Следует учитывать, что в практике управления традиции и ритуалы могут играть двоякую роль. В случае их правильного применения они действительно способствуют повышению корпоративной культуры и укреплению корпоративного духа. Если же они реализуются на чисто формальной основе (так называемые протокольные мероприятия), соответствующая традиция или ритуал быстро превращаются в глазах сотрудников в очередную попытку работодателя

вмешаться в их личную жизнь или, что еще хуже, «промыть мозги», извлекая из этого одностороннюю выгоду.

Корпоративная культура имеет два организационных уровня.

Верхний уровень составляют элементы культуры, ориентированные прежде всего на создание должного имиджа организации в глазах ее клиентов и партнеров.

Очевидным конкурентным преимуществом организации является возможность формирования и поддержания в трудовом коллективе отношений корпоративного духа. Реализация мероприятий по формированию корпоративного духа осуществляется в определенной последовательности:

1. Первым этапом является формулировка кредо организации.
2. Вторым этапом является разработка элементов корпоративной культуры.
3. Третьим этапом выступает разработка социально ориентированной кадровой стратегии.
4. Четвертым этапом выступает разработка комплекта внутренних регламентов организации по кадровому направлению деятельности.
5. Пятым этапом выступает организация специального обучения сотрудников организации.
6. Шестым этапом является непосредственное внедрение и апробация инноваций, по результатам которых в практику поддержания в трудовом коллективе отношений корпоративного духа должны быть внесены соответствующие коррективы.

На внутреннем уровне располагаются традиции, ценности и нормы, определяющие поведение сотрудников организации.

Типы корпоративной культуры:

- ○ ■
 1. Клановая
 2. Адхократическая
 3. Иерархическая
 4. Рыночная

Одним из факторов, определяющих конкурентоспособность организации является корпоративная культура как совокупность ценностей, норм и стандартов трудового поведения, традиций и ритуалов внутрифирменного управления.