

image not found or type unknown



1 Это система норм взаимоотношений между членами коллектива, занимающими приблизительно одинаковое служебное положение, находящимися на одном уровне служебной иерархии в организации.

Общее правило отношений по горизонтали: В деловом общении относитесь к своему коллеге так, как вы бы хотели, чтобы он относился к вам.

- не требуйте к себе особого отношения и особых привилегий;
- попытайтесь достичь четкого разделения прав и ответственностей за выполнение общей работы;
- не относитесь с предвзятостью к своим коллегам;
- не преувеличивайте свою значимость и деловые возможности;
- не лезьте человеку в душу;
- улыбайтесь, будьте дружелюбны;
- не старайтесь показаться умнее и интереснее, чем вы есть на самом деле, будьте естественны и искренни;
- рассматривайте вашего коллегу как личность, которую следует уважать саму по себе, а не как средство достижения ваших собственных целей.

Без соблюдения этики делового общения между руководителем и подчиненным большинство людей чувствуют себя в коллективе дискомфортно, нравственно незащищенными. Отношение руководителя к подчиненным влияет на весь характер делового общения, во многом определяет его нравственно-психологический климат. Именно на этом уровне формируются в первую очередь нравственные эталоны и образцы поведения руководителя. Отметим некоторые из них.

- Стремитесь превратить вашу организацию в сплоченный коллектив с высокими моральными нормами общения. Приобщите сотрудников к целям организации. Человек только тогда будет чувствовать себя нравственно и психологически

комфортно, когда произойдет его идентификация с коллективом. Вместе с тем каждый стремится остаться индивидуальностью и хочет, чтобы его уважали таким, каков он есть.

- При возникновении проблем и трудностей, связанных с недобросовестностью, руководителю следует выяснить ее причины. Если речь идет о невежестве, то не следует бесконечно попрекать подчиненного его слабостями, недостатками. Подумайте, что вы можете сделать, чтобы помочь ему преодолеть их. Опирайтесь при этом на сильные стороны его личности.

У меня есть знакомый работающий на фирме, и он сын руководителя компании, у него образование-начальное(школа 9 классов) и вот отношения у него с коллективом не добросовестное. Я считаю родственники в коллективе плохо влияют на эстетику служебных отношений.

2 В последние годы управленческие службы не только изменили отношение к культуре организации, но и заняли активную позицию в использовании ее как фактора повышения конкурентоспособности, адаптивности, эффективности производства и управления ее наличие, как и влияние, общепризнанные. Корпоративная культура влияет как на процесс управления персоналом, так и на работу предприятия в целом. Так, чем выше уровень корпоративной культуры, тем в меньшей степени персонал нуждается в четкой регламентации деятельности, в директивах, наставлениях, детальных схемах и подробных инструкциях. К тому же, чем выше уровень корпоративной культуры, тем выше престиж и конкурентоспособность предприятия. Корпоративная культура в системе управления персоналом должна рассматриваться как стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все его подразделения и всех работников на общие цели, обеспечивать преданность общему делу, облегчать общение.

Выделяют три уровня корпоративной культуры. При этом каждый последующий уровень является все менее очевидным. Самый верхний, поверхностный уровень корпоративной культуры составляют видимые объекты, артефакты культуры: манера одеваться, правила поведения, физические символы, организационные церемонии, расположение офисов. Все это можно увидеть, услышать или понять, наблюдая за поведением работников предприятий. Второй уровень корпоративной культуры составляют выраженные в словах и делах работников предприятия общие ценности и убеждения, сознательно разделяются и культивируются членами предприятия, которые вы и являетесь в их рассказах, языке, используемых символа.

Но некоторые ценности заложены в корпоративной культуре настолько глубоко, что рабочие просто их не замечают. Эти базовые, основные убеждения и составляют сущность корпоративной культуры

*С развитием компании возникает необходимость структурирования всех корпоративных процессов, включая управление персоналом. Гендиректору в этом вопросе должны помочь топ-менеджеры и HR-специалисты. От руководителя требуется формирование такой управляющей команды, с вдохновением на работу и постановкой стратегических задач.*

Административные рычаги управления. С введением системы штрафов, контролем над сотрудником и прочими устрашающими мерами. В результате происходит построение бизнеса на определенных условных рефлексах, основное место отводится культу власти. При всей минимальности бюрократии такой подход предполагает множество факторов эмоциональности и субъективности в принятии решений. Обычно возникает проблема недостаточной подготовки руководителей среднего звена, с высокой текучестью кадров и произвольным назначением менеджеров. В работе таких компаний нередко звучат заявления о неформальных ценностях и коллективизме. Безуспешными оказываются все попытки для формирования корпоративной культуры. Лидирующую роль должен возлагать на свои плечи топ-менеджер, который сможет «заряжать» своих подчиненных. Этой задачей занимается не просто администратор. Он должен быть интегратором во взаимоотношениях и предпринимателем по своему духу. Эту роль на стадии становления компании берет на себя собственник. В дальнейшем этим может заняться гендиректор, который разделяет ценности собственника бизнеса.