



Этика в менеджменте подразумевает под собой набор моральных принципов и ценностей, которыми руководствуется менеджер компании, фирмы, предприятия в управлении его внутренними делами и во взаимосвязях с деловыми партнерами. Это некий внутренний кодекс законов, который определяет, какие решения можно принимать, а какие нет, где в бизнесе проходит граница между добром и злом. Основным постулат этики менеджмента выражают девизом: прибыль превыше всего, но честь превыше прибыли. Давайте разберемся в понятии служебной этики, и как она складывается?

Служебная этика – самое широкое понятие в сфере профессиональной этики; это совокупность наиболее общих норм, правил и принципов поведения человека в сфере его профессиональной, производственной и служебной деятельности. Эти нормы должен соблюдать каждый человек, начавший работать. Количество этих норм невелико. Подавляющая часть их формулируется в предельно общем виде, с тем, чтобы быть детализированными применительно к конкретным видам деятельности. Требования служебной этики: дисциплинированность, сбережение материальных ресурсов, корректность межличностных отношений. Человек в сфере своей трудовой деятельности должен вести себя таким образом, чтобы как можно меньше возникало межличностных конфликтов, и чтобы другим людям было комфортно работать рядом с ним при прямом и косвенном межличностном контакте. Важнейшим элементом, на мой взгляд, в служебной этике выделяют обращение руководителя с подчиненными, ведь именно от этого зависит общий стиль общения. Руководитель, как правило, должен обращаться к сотрудникам по имени и отчеству. Обращение по фамилии с добавлением слова «господин», возможно, но у нас в стране не распространено. Не стоит также обращаться к подчиненным по имени, да ещё в сокращённом варианте, это будет свидетельствовать о неуважении к данной персоне. Я думаю, можно обращаться по имени, но к ближайшим сотрудникам, и то если они молоды и не возражают против такого фамильярного обращения.

Еще одним немало важным элементом является умение слушать. Руководителю, которому присуще такое качество, непременно будет отмечен.

Говоря об этике служебных отношений, нельзя не упомянуть о корпоративной культуре. Корпоративная культура – модель поведения, которые приобретена

организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции. Показавшая свою эффективность и разделяемая большинством членов организации корпоративная культура так же является одним из самых эффективных способов привлечения сотрудников. Компонентами корпоративной культуры являются: принятая система лидерства; стили разрешения конфликтов; действующая система коммуникации, другими словами как раз рассматриваемая нами этика служебных отношений; положение индивида в организации; принятая символика: лозунги, организационные табу, ритуалы.

В заключении можно сделать вывод о том, что служебный этикет – важнейшая сторона морали профессионального поведения делового человека. Знание его – необходимое профессиональное качество, которое надо приобретать и постоянно совершенствовать. От здорового психологического климата в организации, взаимного уважения, равно как и от строгой требовательности (не только к другим, но и в первую очередь к себе) зависит не только работоспособность сотрудников, но и стабильность организации в целом, моральная устойчивость ее коллектива.