



1.Этика служебных отношений.

Этика - это кодекс, свод правил общения людей, выработанный многими поколениями. Существует и такое понятие, как этика производственных отношений - правила и нормы, а иногда традиции, которых следует придерживаться, встречаясь ежедневно с коллегами на работе и проводя вместе немало времени.

Когда бы ни начинался рабочий день, исходным началом его всегда остается домашняя обстановка: ваше настроение, самочувствие во многом определяются тем, как вы отдохнули, каковы отношения в семье и т. д.

Улыбка и утреннее приветствие оказываются сильным стимулятором хорошего настроения. Но настроение может испортиться позже - в дороге, в городском транспорте. Теснота в автобусах, трамваях и троллейбусах, особенно в часы пик, - повод для раздражения, а значит, и падения настроения. Любая зарождающаяся ссора может быть погашена шуткой, улыбкой. Существует совет: научись управлять своим поведением в любых условиях. Быть приветливым, вежливым. Улыбаться людям. Стремиться поддерживать хорошее настроение и у себя, и у окружающих.

Женщина на работе не перестает быть женщиной. Воспитанный мужчина и на службе пропустит женщину вперед, придержит перед ней дверь, исключит в ее присутствии употребление острых выражений и грубых слов, встанет, если женщина стоит. Но проявления вежливости не должны мешать основному ходу работы. Мужчине можно не отрываться от дела для того, чтобы подать женщине пальто, когда она уходит. Но нельзя не помочь ей одеться, если вы вместе оказались в гардеробе.

Мужчинам не следует забывать, что женщина и на работе заслуживает такого же внимания, как и в другой обстановке. Женщинам - не злоупотреблять преимуществом прекрасного пола в условиях работы.

По моему мнению, понятие этики служебных отношений прочно входит в нашу жизнь. Для этого в обществе сложились все предпосылки. Каждый человек сталкивается с этим, ведь очень много времени мы проводим в рабочем

коллективе, взаимодействуем с разными людьми, что заставляет нас следовать нормам и правилам этики.

2. Влияние корпоративной культуры организации на эффективность управления персоналом.

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 четком регламентировании 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.

Так, корпоративная культура - это хорошо сформированная система руководящих убеждений, принципов и технологий в жизнедеятельности предприятия. Корпоративная культура проявляется в философии и идеологии управления, ценностных ориентациях, верованиях, ожиданиях, нормах поведения. Корпоративная культура регламентирует поведение человека и дает возможность прогнозировать ее реакцию в критических ситуациях.

Проходя к выводу, хочу отметить, что корпоративная культура играет очень важную роль в жизни организации, поэтому со стороны руководства к ней должно существовать повышенное внимание. Менеджмент сильно зависит от организационной культуры, но также в свою очередь может оказывать внимание на ее формирование и развитие.