

ПРЕЗЕНТАЦИЯ
ПО ПРЕДМЕТУ : ТЕОРИЯ
МЕНЕДЖМЕНТА
НА ТЕМУ: КУЛЬТУРА И ЭТИКА
СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА

- **ЭТИКА** - ЭТО СЛОВО ФРАНЦУЗСКОГО ПРОИСХОЖДЕНИЯ, ОЗНАЧАЮЩЕЕ МАНЕРУ ПОВЕДЕНИЯ. К НЕМУ ОТНОСЯТСЯ ПРАВИЛА УЧТИВОСТИ И ВЕЖЛИВОСТИ, ПРИНЯТЫЕ В ЛЮБОМ ОБЩЕСТВЕ. ЭТИКА ИЗУЧАЕТ НРАВСТВЕННОЕ ЗНАЧЕНИЕ ДЕЙСТВИЙ, МОТИВОВ, ХАРАКТЕРОВ.
- **КУЛЬТУРА** - ПРОИЗОШЛО ОТ ЛАТИНСКОГО CULTURA, ЧТО ОЗНАЧАЕТ «ВОЗДЕЛЫВАНИЕ», «ВОСПИТАНИЕ», «ОБРАЗОВАНИЕ», «РАЗВИТИЕ». КУЛЬТУРА ВЫРАЖАЕТСЯ В ТИПАХ И ФОРМАХ ОРГАНИЗАЦИИ ЖИЗНИ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЛЮДЕЙ, СОЗДАВАЕМЫХ ИМИ МАТЕРИАЛЬНЫХ И ДУХОВНЫХ БЛАГАХ.

- МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ
- МОЖЕТ БЫТЬ ПРЕДСТАВЛЕН СЛЕДУЮЩИМ ОБРАЗОМ:
 - ФОРМИРОВАНИЕ ЗНАНИЙ, УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОНЦЕПЦИЙ, ПРОЕКТОВ, ПРОГРАММ И Т.Д.;
 - РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ;
 - МОТИВАЦИЯ ТВОРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ;
 - УТВЕРЖДЕНИЕ УВАЖЕНИЯ В ОБЩЕСТВЕ К ОБЩЕСТВЕННЫМ ИНСТИТУТАМ, ГОСУДАРСТВУ, ЗАКОНАМ, МОРАЛИ, ПРАВУ;
 - РАЗРАБОТКА И ВНЕДРЕНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ, КОТОРЫЕ ОПТИМИЗИРУЮТ САМ ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ И ОБЪЕДИНЯЮТ В ОДНО ЦЕЛОЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ЗНАНИЯ, ОТНОШЕНИЯ И ТВОРЧЕСКУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, РАБОТУ ОБЩЕСТВЕННЫХ ИНСТИТУТОВ.



КУЛЬТУРА ОРГАНИЗАЦИИ - ЯВЛЕНИЕ СЛОЖНОЕ. ВО-ПЕРВЫХ, ОНА СОСТОИТ ИЗ КУЛЬТУР ОТДЕЛЬНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИИ ИЛИ НАПРАВЛЕНИЙ И ФОРМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (СУБКУЛЬТУР).

ВО-ВТОРЫХ, КУЛЬТУРЫ РАЗЛИЧАЮТСЯ ПО СВОЕЙ СИЛЕ. ЕЕ ВЫДЕЛЯЮТ:

- БЕССПОРНАЯ КУЛЬТУРА, ОБЛАДАЮЩАЯ НЕБОЛЬШИМ КОЛИЧЕСТВОМ ОСНОВНЫХ ЦЕННОСТЕЙ И НОРМ, КОТОРЫХ ТРЕБУЕТСЯ НЕУКОСНИТЕЛЬНО ПРИДЕРЖИВАТЬСЯ. ОНА НЕ ДОПУСКАЕТ НЕКОНТРОЛИРУЕМОГО ВНЕШНЕГО ВЛИЯНИЯ НА НИХ (НО ПОЗВОЛЯЕТ ИМИ МАНИПУЛИРОВАТЬ ИЗНУТРИ) И ХАРАКТЕРИЗУЕТСЯ ЗАКРЫТОСТЬЮ.

- СЛАБАЯ КУЛЬТУРА ПРАКТИЧЕСКИ НЕ СОДЕРЖИТ ОБЩЕОРГАНИЗАЦИОННЫХ ЦЕННОСТЕЙ И НОРМ; У КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ОРГАНИЗАЦИИ ОНИ СВОИ, ПРИЧЕМ, ЗАЧАСТУЮ, ПРОТИВОРЕЧАЩИЕ ДРУГИМ. НОРМЫ И ЦЕННОСТИ СЛАБОЙ КУЛЬТУРЫ ЛЕГКО ПОДДАЮТСЯ ВНУТРЕННЕМУ И ВНЕШНЕМУ ВЛИЯНИЮ И ИЗМЕНЕНИЮ.

- СИЛЬНАЯ КУЛЬТУРА ОТКРЫТА ВЛИЯНИЮ КАК ИЗНУТРИ, ТАК И ИЗВНЕ. ОТКРЫТОСТЬ ПРЕДПОЛАГАЕТ ГЛАСНОСТЬ, СВОБОДУ ДИАЛОГА МЕЖДУ ВСЕМИ УЧАСТНИКАМИ ОРГАНИЗАЦИИ И ПОСТОРОННИМИ ЛИЦАМИ. ОНА СОДЕРЖИТ РАЗУМНОЕ КОЛИЧЕСТВО ЦЕННОСТЕЙ И НОРМ, АКТИВНО ВПИТЫВАЕТ ВСЕ ЛУЧШЕЕ, ОТКУДА БЫ ОНО НИ ИСХОДИЛО, И В РЕЗУЛЬТАТЕ ТОЛЬКО СТАНОВИТСЯ СИЛЬНЕЕ.

ПО ОТНОШЕНИЮ К ОРГАНИЗАЦИИ КУЛЬТУРА ВЫПОЛНЯЕТ РЯД
ВАЖНЫХ ФУНКЦИЙ. ФУНКЦИИ (ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ)
ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ:

- ОХРАННАЯ - ПРЕПЯТСТВУЕТ ПРОНИКНОВЕНИЮ В ОРГАНИЗАЦИЮ ЧУЖДЫХ
ВЗГЛЯДОВ, ЦЕННОСТЕЙ, НОРМ;
- ИНТЕГРИРУЮЩАЯ - ОБЪЕДИНЯЕТ ДЕЙСТВИЯ ВСЕХ ЧЛЕНОВ ОРГАНИЗАЦИИ;
- РЕГУЛИРУЮЩАЯ - ОБЕСПЕЧИВАЕТ ПОДДЕРЖАНИЕ ПРАВИЛ И НОРМ
ПОВЕДЕНИЯ;
- АДАПТИВНАЯ - ОБЛЕГЧАЕТ ВХОЖДЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИЮ НОВИЧКОВ;
- ОРИЕНТИРУЮЩАЯ - НАПРАВЛЯЕТ ДЕЙСТВИЯ ЧЛЕНОВ ОРГАНИЗАЦИИ В
НЕОБХОДИМОЕ РУСЛО;
- МОТИВИРУЮЩАЯ - ПОБУЖДАЕТ ЛЮДЕЙ АКТИВНО УЧАСТВОВАТЬ В ДЕЛАХ
ОРГАНИЗАЦИИ;
- ФОРМИРУЮЩАЯ ИМИДЖ - СОЗДАЕТ БЛАГОПРИЯТНЫЙ ОБРАЗ ОРГАНИЗАЦИИ
В ГЛАЗАХ ОКРУЖАЮЩИХ.

СОВРЕМЕННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ ОКАЗЫВАЕТ ВЛИЯНИЕ НА ОБЩЕСТВО — НА НАПРАВЛЕНИЕ ЕГО РАЗВИТИЯ, КУЛЬТУРУ, СИСТЕМУ ДУХОВНЫХ ЦЕННОСТЕЙ, УСТРЕМЛЕНИЙ, НА СИСТЕМУ ОЦЕНКИ ОБРАЗА ЖИЗНИ, УРОВНЯ ЖИЗНИ И ПР.

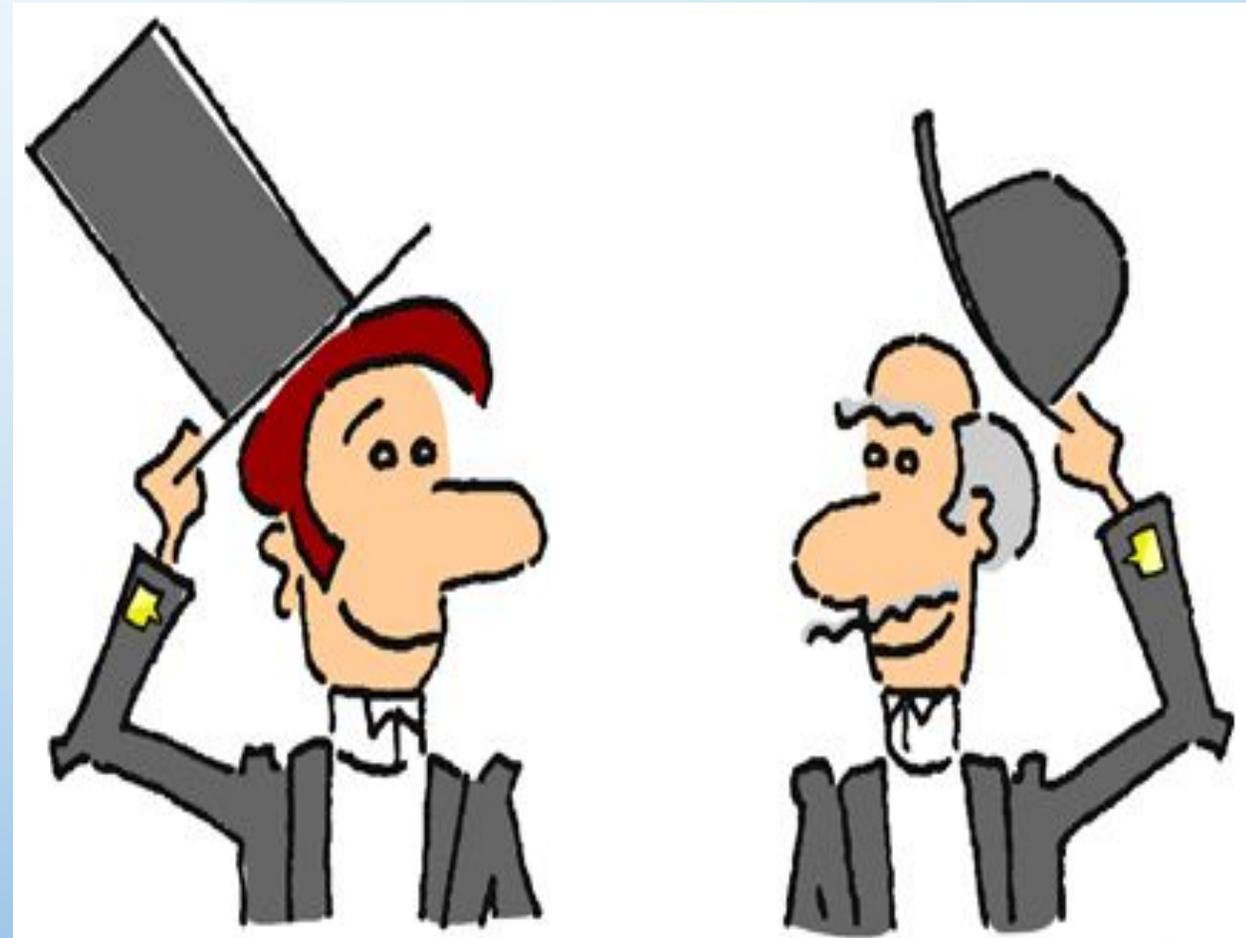
ЭТИЧНОСТЬ ДЕЙСТВИЙ РАБОТНИКОВ ОПРЕДЕЛЯЕТСЯ ДВУМЯ ГРУППАМИ ФАКТОРОВ:

- 1. КОМПЛЕКС ЭТИЧЕСКИХ УСТОЕВ, КОТОРЫМИ ЛИЧНОСТЬ ВЛАДЕЕТ ОТ РОЖДЕНИЯ, ПРЕДСТАВЛЕНИЕ О ТОМ, ЧТО ЕСТЬ ДОБРО И ЧТО ЕСТЬ ЗЛО, Т. Е. СВОЙ СОБСТВЕННЫЙ ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС, С КОТОРЫМ ЧЕЛОВЕК ЖИВЕТ И РАБОТАЕТ, КАКУЮ БЫ ДОЛЖНОСТЬ ОН НИ ЗАНИМАЛ И КАКУЮ БЫ РАБОТУ ОН НЕ ВЫПОЛНЯЛ.
- 2. ТРЕБОВАНИЯ, КОТОРЫЕ ПРИДАНЫ ЧЕЛОВЕКУ ИЗВНЕ: ЭТО МОЖЕТ БЫТЬ ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС ОРГАНИЗАЦИИ, ГДЕ ЧЕЛОВЕК РАБОТАЕТ, ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО РАСПОРЯДКА, УСТНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ МЕНЕДЖЕРА БОЛЕЕ ВЫСОКОГО УРОВНЯ.

СТАЛКИВАЯСЬ С ПРОБЛЕМОЙ ЭТИЧЕСКОГО ВЫБОРА, МЕНЕДЖЕРЫ, КАК ПРАВИЛО, ОСНОВЫВАЮТСЯ НА НОРМАТИВНОЙ ТОЧКЕ ЗРЕНИЯ, Т. Е. ОПРЕДЕЛЕННЫХ НОРМАХ И ЦЕННОСТЯХ, В СООТВЕТСТВИИ С КОТОРЫМИ И ПРИНИМАЮТСЯ РЕШЕНИЯ. В НОРМАТИВНОЙ ЭТИКЕ ВЫДЕЛЯЮТ НЕСКОЛЬКО ПОДХОДОВ К ОПИСАНИЮ СИСТЕМ ЦЕННОСТЕЙ И СООТВЕТСТВЕННО ПРИНЯТИЮ ЭТИЧЕСКИ СЛОЖНЫХ РЕШЕНИЙ, КОТОРЫЕ МОГУТ БЫТЬ ПРИМЕНЕНЫ В ПРАКТИКЕ МЕНЕДЖМЕНТА:
УТИЛИТАРНЫЙ ПОДХОД, ИНДИВИДУАЛИСТИЧЕСКИЙ ПОДХОД, МОРАЛЬНО-ПРАВОВОЙ ПОДХОД КОНЦЕПЦИЯ СПРАВЕДЛИВОСТИ.

УТИЛИТАРИСТСКИЙ ПОДХОД.

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УТИЛИТАРИСТСКОГО ПОДХОДА ГЛАСЯТ, ЧТО СООТВЕТСТВУЮЩЕЕ НОРМАМ МОРАЛИ ПОВЕДЕНИЕ ПРИНОСИТ НАИБОЛЬШУЮ ПОЛЬЗУ НАИБОЛЬШЕМУ ЧИСЛУ ЛЮДЕЙ. ПРИНИМАЮЩИЙ РЕШЕНИЕ ИНДИВИД ДОЛЖЕН РАССМОТРЕТЬ ВОЗДЕЙСТВИЕ КАЖДОГО ЕГО ВАРИАНТА НА ВСЕ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫЕ СТОРОНЫ И ВЫБРАТЬ ВАРИАНТ, КОТОРЫЙ ПРИНОСИТ УДОВЛЕТВОРЕНИЕ НАИБОЛЬШЕМУ ЧИСЛУ ЛЮДЕЙ.



ИНДИВИДУАЛИСТИЧЕСКИЙ ПОДХОД.

ИНДИВИДУАЛИСТИЧЕСКИЙ ПОДХОД ПРЕДПОЛАГАЕТ, ЧТО МОРАЛЬНО ПРИЕМЛЕМЫМИ ЯВЛЯЮТСЯ ДЕЙСТВИЯ ЧЕЛОВЕКА, КОТОРЫЕ ИДУТ ЕМУ НА ПОЛЬЗУ В ДОЛГОСРОЧНОЙ ПЕРСПЕКТИВЕ. ГЛАВНОЙ ДВИЖУЩЕЙ СИЛОЙ СЧИТАЕТСЯ САМОКОНТРОЛЬ, А ВСЕ ВНЕШНИЕ СИЛЫ, КОТОРЫЕ ЕГО ОГРАНИЧИВАЮТ, ДОЛЖНЫ ПРЕСЕКАТЬСЯ. КАЖДЫЙ ЧЕЛОВЕК ВЫБИРАЕТ ДЛЯ СЕБЯ НАИБОЛЕЕ ВЫГОДНОЕ В ДОЛГОСРОЧНОЙ ПЕРСПЕКТИВЕ РЕШЕНИЕ, НА ОСНОВЕ ЧЕГО И СУДИТ О КАЧЕСТВЕ СВОИХ РЕШЕНИЙ.



МОРАЛЬНО ПРАВОВОЙ ПОДХОД.

МОРАЛЬНО-ПРАВОВОЙ ПОДХОД УТВЕРЖДАЕТ, ЧТО ЧЕЛОВЕК ИЗНАЧАЛЬНО НАДЕЛЕН ФУНДАМЕНТАЛЬНЫМИ ПРАВАМИ И СВОБОДАМИ, КОТОРЫЕ НЕ МОГУТ БЫТЬ НАРУШЕНЫ ИЛИ ОГРАНИЧЕНЫ РЕШЕНИЯМИ ДРУГИХ ЛЮДЕЙ. ЭТО ЗНАЧИТ, ЧТО ЭТИЧЕСКИ КОРРЕКТНЫМ ЯВЛЯЕТСЯ РЕШЕНИЕ, НАИЛУЧШИМ ОБРАЗОМ СОБЛЮДАЮЩЕЕ ПРАВА ЛЮДЕЙ, КОТОРЫХ ОНО ЗАТРАГИВАЕТ.





ВАЖНОСТЬ ИЗУЧЕНИЯ ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ ТРУДНО ПЕРЕОЦЕНИТЬ. ОНО ПОМОГАЕТ НЕ ТОЛЬКО СФОРМУЛИРОВАТЬ НУЖНЫЕ ЭТИЧЕСКИЕ ЦЕННОСТИ ДЛЯ КАЖДОГО ЧЕЛОВЕКА И СВОБОДНЕЕ ОРИЕНТИРОВАТЬСЯ БИЗНЕСМЕНАМ В СЛОЖНЫХ ПРОБЛЕМАХ, ВОЗНИКАЮЩИХ ПРИ ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ, НО И СОЗДАТЬ ЭТИЧЕСКУЮ ИНФРАСТРУКТУРУ, КОТОРАЯ ДОЛЖНА СДЕЛАТЬ ВОЗМОЖНЫМ ВВЕДЕНИЕ И РАБОТУ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ И РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

