

ИССЛЕДОВАНИЕ ЭТИКИ ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ

СТУДЕНТКА 21 ГРУППЫ А.А.ПЛАТОВА
РУКОВОДИТЕЛЬ РАБОТЫ В.В.БУРЦЕВА
2015 Г.

Цель и задачи исследования

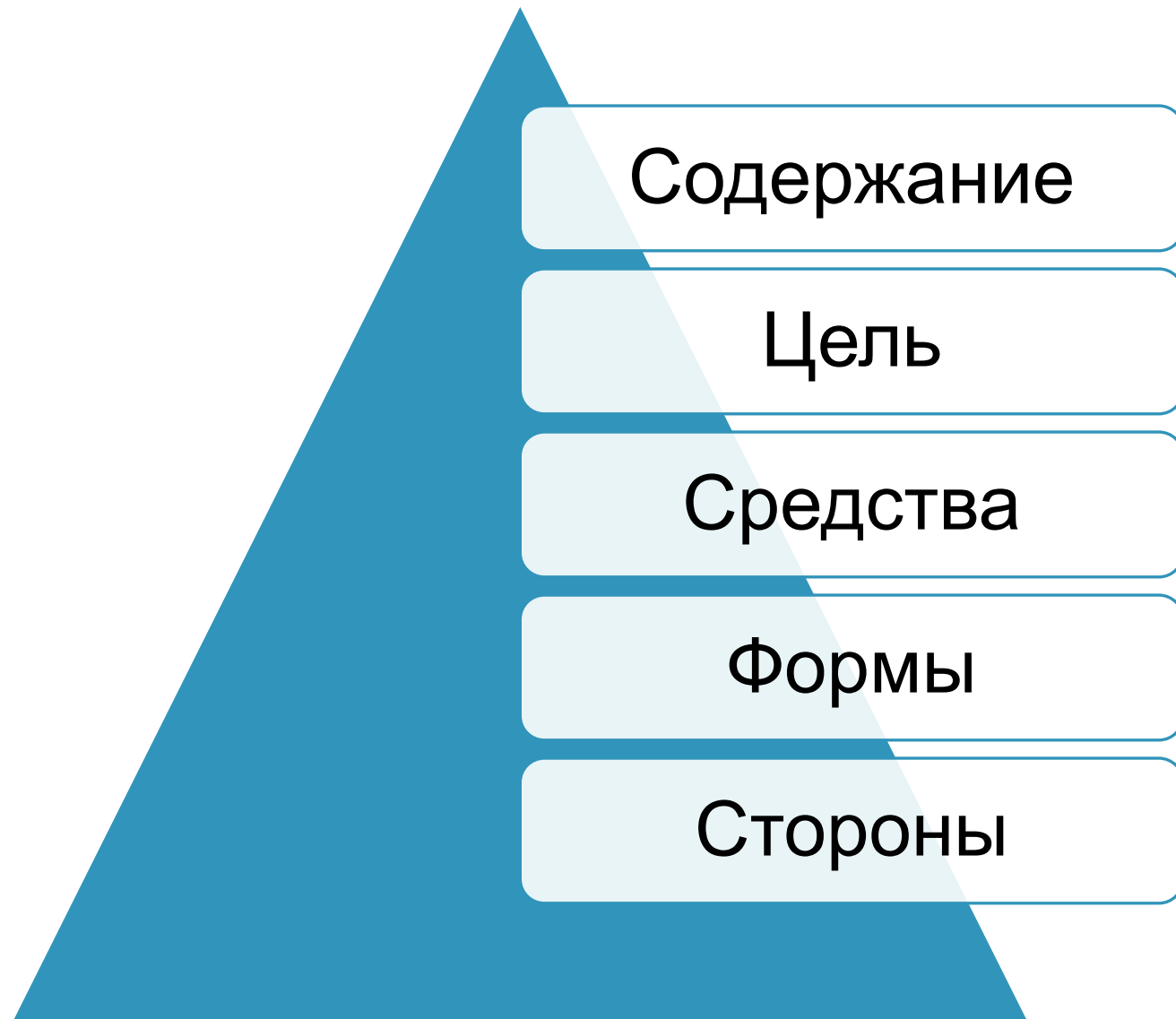
Целью работы является исследование понятия «деловое общение» в условиях формирования культуры делового общения в организации, а также выявление средств повышения уровня этики делового общения.

АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОБЛЕМЫ



Сегодня этика делового общения имеет, возможно, даже большее значение, чем прежде. На наших глазах небольшие компании становятся лидерами. В таких крупных организациях необходим психологический климат, позволяющий сотрудникам в полной мере реализовать свой потенциал и вложить все свои знания и умения в развитие бизнеса.

СТРУКТУРА А ДЕЛОВОГО О ОБЩЕНИЯ



ФОРМЫ ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ



Опосредованно
е



Непосредственное



ВИДЫ ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ



ДЕЛОВОЕ ОБЩЕНИЕ «СВЕРХУ – ВНИЗ»

Отношение руководителя ко всем сотрудникам во многом определяет нравственно-психологический климат организации.



ДЕЛОВОЕ ОБЩЕНИЕ «СНИЗУ – ВВЕРХ»



1. Не следует разговаривать с начальником категорическим тоном или говорить всегда только «да» или только «нет».
2. Необходимо стараться помогать руководителю создавать в коллективе доброжелательную нравственную атмосферу.

ДЕЛОВОЕ ОБЩЕНИЕ «ПО ГОРИЗОНТАЛИ»

1. Не следует требовать к себе особого отношения или особенных привилегий со стороны другого.
2. Необходимо в первую очередь слушать не себя, а своего собеседника.
3. Рекомендуется всегда демонстрировать доброжелательное отношение к коллегам.



ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ЭТИКИ ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ



УСПЕХ



ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ЭТИКИ ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ

Разработка этических нормативов

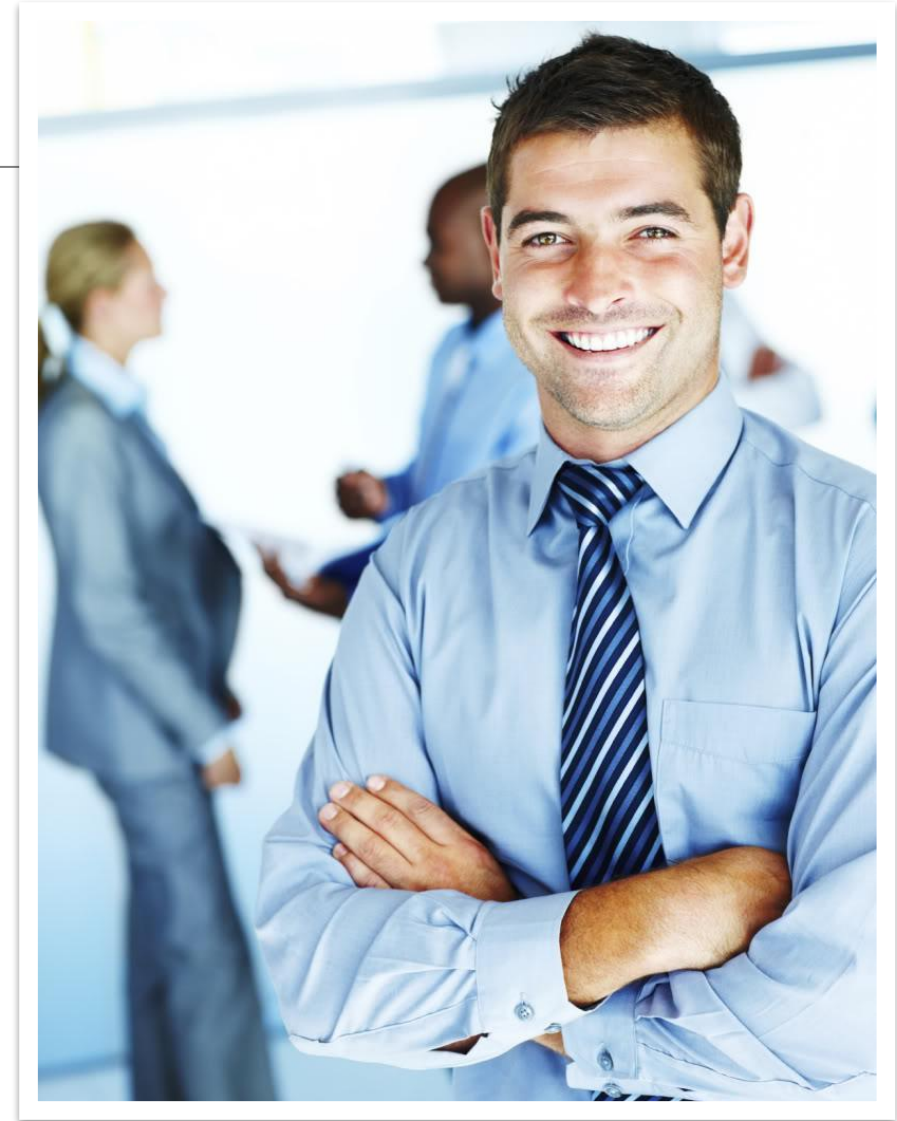
Создание комиссий по этике

Проведение ревизий

Обучение этическому поведению

ВЫВОД

Чёткое понимание необходимости выполнения всех требований, представленных к сотруднику, а также соблюдение всех нюансов делового общения является основой жизнеобеспечения каждой организации.



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

