

Этика делового общения

Лисид Лаконский

April 2023

Содержание

1	Этика делового общения — 27.04.2023	2
1.1	Специфика деловых отношений	2
1.2	Лидерство	2

1 Этика делового общения — 27.04.2023

Деловое общение в значительной степени зависит от личных отношений участников коммуникаций, а также от морально-этических норм в коллективе.

Коллектив - группа людей, объединённых общими целями и мотивами. Всё чаще называют бизнес-команда - ограниченное количество психологически совместимых профессионалов, способных решать задачи и добиваться высоких результатов в профессиональной деятельности.

Важную роль в карьере менеджера играют краткосрочные перспективы и амбициозность.

Руководству компании следует проводить регулярные аудиторские проверки, тем самым повышая для нечестных менеджеров риск быть разоблачённым.

Корпоративный климат формируется на основе этических норм и принципов.

Также в компании есть понятие рабочая группа - объединение из нескольких человек, которые взаимодействуют друг с другом для эффективного выполнения задачи.

1.1 Специфика деловых отношений

Работает по следующему принципу:

1. Чёткое представление поставленной задачи
2. Осознание своей роли в решении проблемы
3. Объединение усилий каждого для достижения результата
4. Поиск решений
5. Подготовка мероприятий, решающих проблему

В любой рабочей группе есть психология.

Основа успеха любого коллектива - сотрудничество и взаимопомощь. Взаимодействия в группе зависят от психологического климата, способов общения, общего мнения и настроения.

Психологический климат - настроение коллектива, моральная и психологическая атмосфера, влияющая на взаимоотношения её участников. Здоровый климат повышает производительность работы, а неблагоприятный на 20% снижает и вызывает нарушения безопасности.

Типы взаимоотношений:

1. Приказание (Руководитель непрофессионален и не способен к ответственности)
2. Внушение (Подчинённый несамостоятелен, но готов взять на себя ответственность)
3. Участие (Подчинённый способен к самостоятельному выполнению задания и от руководителя требуется определённая поддержка и совместное принятие решений)
4. Передача полномочий (У руководителя наименьшее участие, подчинённый достиг высокого уровня профессионализма)

Типы темперамента (холерик, меланхолик, сангвиник, флегматик) следует учитывать.

1.2 Лидерство

В любом коллективе есть лидер.

Лидерство - способность оказывать влияние в группе для достижения цели. Лидер берёт ответственность за выполнение работ.

1. Оценка лидера членами группы часто не совпадает
2. Неточные цели приводят к конфликтам

Компоненты лидерства:

1. Деловое лидерство - способность руководить, сплочать коллектив, решать определённые задачи.
2. Эмоциональное лидерство - вызывает у людей уверенность.
3. Информационное лидерство - человек-эрудит, может объяснить и помочь.

Руководители **совмещают 6 основных ролей**:

- | | | |
|-------------|--------------------|-----------------|
| 1. Хозяин | 2. Предприниматель | 3. Дипломат |
| 4. Менеджер | 5. Профессионал | 6. Член команды |

Моральный климат в коллективе в значительной мере формируется в деловом общении с подчинёнными. Наблюдая за руководителем они выясняют, какие действия обязательны, а какие нежелательны в коллективе.

Руководитель, который ставит определённые цели всегда будет стремиться сделать сплочённый коллектив. Человек почувствует себя психологически комфортно, когда пройдёт интеграцию в коллективе.

Руководитель может ругать подчинённых.

Не следует критиковать подчинённого при других подчинённых. Также нельзя давать советы подчинённым в личных делах.

Руководитель должен оказывать поддержку коллективу, доверять сотрудникам и защищать их.

Руководитель ответственен за перспективы своей организации.

Подчинённый может спорить с руководителем, но в рамках этики делового общения.

Два вида лидера: **формальный** и **неформальный**.