

ВКР

Деловая этика как фактор эффективного руководства



Руководитель : доцент, к.э.н.
Гребенникова Е.В.

Студентка: Коновалова А.А.
группа: Y-1321z

Цель: Разработка рекомендаций по внедрению принципов деловой этики в управление персоналом Ассоциации педагогических работников, работающих с одарёнными детьми (АПРОД) как одного из инструментов повышения эффективности менеджмента.

Объект исследования: деловая этика как компонент организационной культуры.

Предмет исследования: этика отношений руководителей организации с персоналом и деловыми партнерами.

Задачи:

1. Дать общую характеристику организационной культуры и её содержания.
2. Определить важность организационной культуры для организации.
3. Рассмотреть этические принципы и ценности деловой деятельности в рамках организационной культуры.
4. Проанализировать роль организационной культуры в управлении персоналом АПРОД.
5. Проанализировать этические нормы общения персонала АПРОД с деловыми партнерами.
6. Разработать рекомендации по улучшению морально-психологического климата в коллективе.
7. Предложить новые методы обучения персонала.

Формы деятельности Ассоциации





Миссия АПРОД:

Открытие простора
для развития потенциальных

Цели Ассоциации:

- развитие профессионального сообщества,
заинтересованного в повышении эффективности
работы с одаренными детьми и поддержании
престижа педагогической профессиональной
деятельности.

Задачи Ассоциации:

- организация общественного обсуждения
образовательной политики в сфере образования
одаренных школьников;
- создание площадки (широкого информационного
поля) для их профессионального общения;
- поддержка распространения лучших
образовательных практик.

Организационная культура – идеология управления

6





Исследования этических норм отношений руководителей и подчиненных в АПРОД

Методика **Ф.Фидлера**

Методика **Г.М.Мануйлова**

Шкала **Д.Кэмпбелла**

Методика **А. Кулинич**

Методика **Д. Киркпатрика**

Оценка психологической атмосферы в двух коллективах АПРОД



- ❖ Теплота
- ❖ Согласие
- ❖ Взаимная поддержка
- ❖ Сотрудничество
- ❖ Удовлетворенность



- ❖ Холодность
- ❖ Равнодушие
- ❖ Несогласие
- ❖ Несогласованность
- ❖ Неудовлетворенность

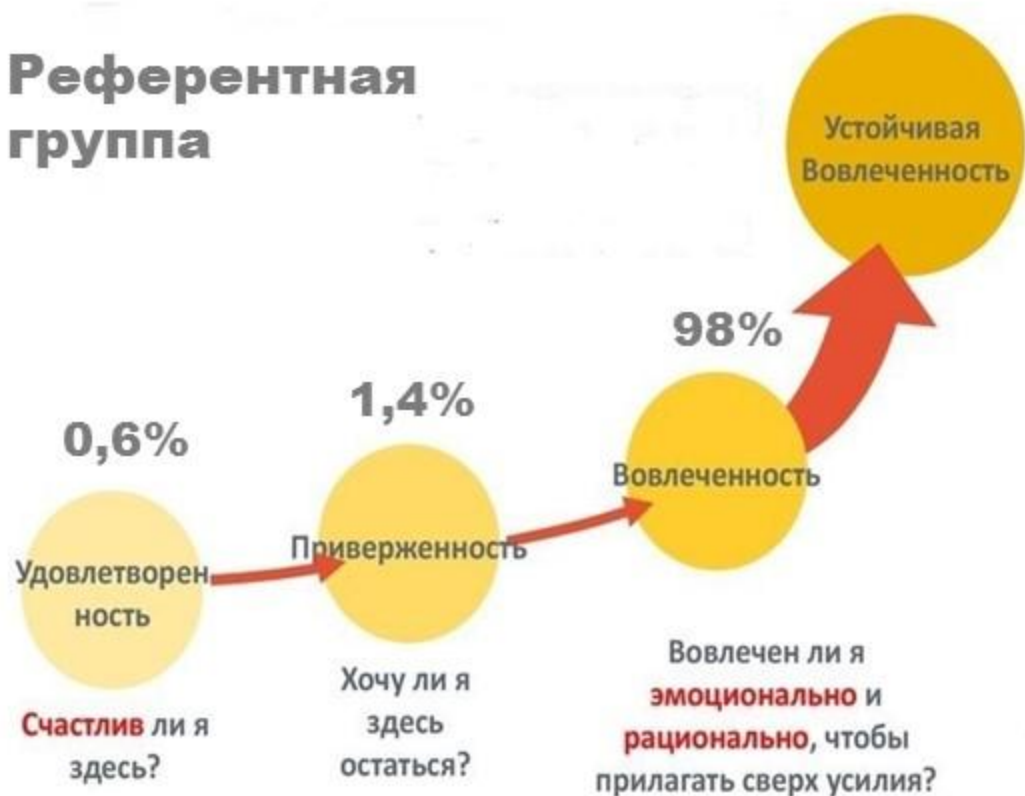


Уровень эмпатии сотрудников АПРОД

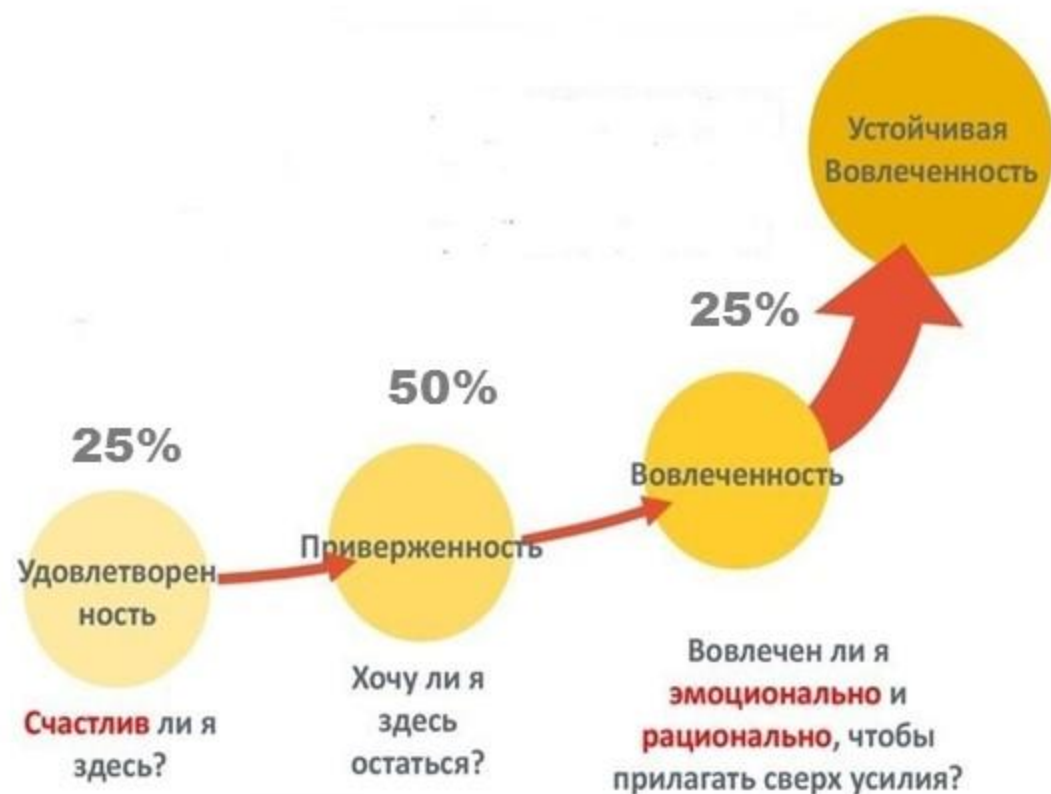
Баллы	Методический отдел	Референтная группа
5 баллов	0	97,2%
4 баллов	25 %	2,8%
3 баллов	50 %	0
2 баллов	25 %	0

Методика А. Кулинича «Тест на вовлеченность Q12»

Референтная группа



Методические работники



Эффективные формы и методы обучения

**Секондмент
«Партнёр»**

**Шедуинг
Баддинг**

**Тимбилдинг
Баскет-метод**

Модель потенциала «ЭКОПСИ»

13



Стратегия развития Ассоциации

1. Привлечение потенциальных участников конкурсов за счет широкой рекламной компании.
2. Усиление работы по организованной, систематической PR-деятельности.
3. Создание специального сайта для участников конкурсов с публикацией положений, итогов конкурсов и победителей.
4. Модернизация имеющихся проектов и разработка новых.
5. Поиск доноров для финансирования проектов.
6. Работа над системой мотивации всех участников образовательного процесса (учителей, учащихся, родителей).

Спасибо за внимание!