Корпоративная культура и этика как средство предупреждения и разрешения конфликтов в ДОУ



**Корпоративная этика** – это культура поведения сотрудников учреждения, их убеждения, традиции, уровень взаимоотношений между руководителями и другими сотрудниками, между педагогами и родителями.

Все мы постоянно находимся в ситуациях общения - дома, на работе, на улице, в транспорте; с близкими людьми и совсем незнакомыми. Как заметил в свое время средневековый философ Марк Аврелий, "если бы ты хотел этого, ты не можешь отделить твою жизнь от человечества. Ты живешь в нем, им и для него. Мы все сотворены для взаимодействия, как ноги, руки, глаза". И, конечно же, огромное количество контактов, в которые ежедневно вступает человек, требует от него выполнения целого ряда условий и правил, позволяющих ему общаться, сохраняя личное достоинство и дистанцию по отношению к другим людям.

Практически вся наша жизнь - это встречи и общение со многими людьми. И от того, как протекают эти встречи, зависит и настроение, и отношение с людьми, и результаты нашей работы.

Естественно, что в жизни нельзя избежать разногласий, противоречий и конфликтов. Каждый человек обладает личностными качествами, своими привычками и предубеждениями, которые с неизбежностью влияют на характер контактов с другими людьми. Поэтому общение в форме столкновений является результатом индивидуальных различий между людьми и возникает тогда, когда поступки участников одной ситуации имеют антагонистическую направленность.

Всем понятно, что конфликты всегда существовали, существуют и будут существовать, они неотъемлемая часть человеческих взаимоотношений.

Возможность возникновения конфликтов существует во всех сферах. Конфликты рождаются на почве ежедневных расхождений во взглядах, разногласий и противоборства разных мнений, нужд, побуждений, желаний, стилей жизни, надежд, интересов и личностных особенностей. Они представляют собой эскалацию каждодневного соперничества и противостояния в сфере принципиальных или эмоционально обусловленных столкновений, которые нарушают личностное или межличностное спокойствие. Случается, что между родителями и администрацией, администрацией и воспитателями детского сада возникают трения. И хотя все дети и родители (а так же воспитатели и заведующие), единственные и неповторимые, темы для конфликтов в массе своей похожи. Это может происходить как по объективным, так и по субъективным причинам. Объективные причины - например, недобросовестное отношение воспитателей к своему делу, их низкая квалификация. Субъективные причины действуют, как правило, и со стороны родителей, и со стороны воспитателей.

Существуют ли какие-то возможности конструктивного и успешного решения конфликта?

**КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ**

Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники.

- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации и Учреждения

- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Учреждения, его руководителя, если это не входит в его должностные обязанности;

В служебном поведении сотрудник воздерживается от:

а) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

б) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

г) курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

. Сотрудники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом, быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

 Внешний вид сотрудника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий службы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.