



# 6. Schůzka a workshop

13.8.2015

OS Etika a management

Členství

Pobočky

**Odborné skupiny**

Ekologie

**Etika a management**

Složení výboru

Plánované akce

Uskutečněné akce

Ohlasy z akcí

Klub manažerek

Metrologie

Pedagogové

Projektový management

Spolehlivost

Statistické metody

Zvláštní procesy

Úvod » Spolková činnost » Odborné skupiny » Etika a management

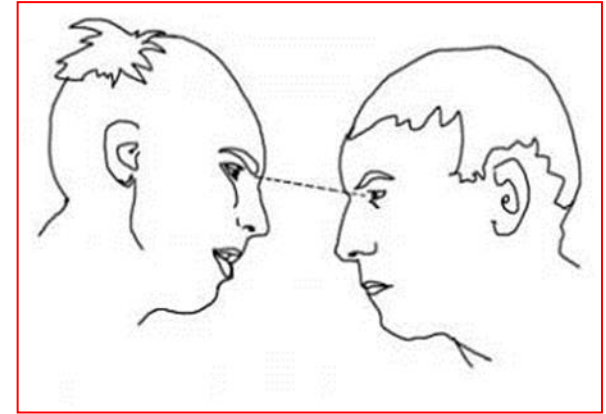
## Odborná skupina Etika a management

Smyslem odborné skupiny je upozorňovat na důležitost tématu "etika a management" jak mezi členy ČSJ, tak v rámci širší veřejnosti.

Odborná skupina má zájem realizovat svoje setkání, ale také aktivně vystupovat na seminářích a konferencích ČSJ. V rámci osvětových aktivit budou prezentovány nejen teoretické přístupy, ale především praktické ukázky nejlepší či nejhorší (odstrašující) praxe. Budeme spolupracovat i s dalšími subjekty, které se danou oblastí zabývají (např. spotřebitelská sdružení).

**Prvním viditelným krokem, který vedl ke vzniku OS Etika a management, byl úspěch sekce na konferenci SYMA 2013.**





# C&E

Behaviorální etika.pdf - Adobe Reader

Soubor Úpravy Zobrazení Okna Nápověda

Otevřít Nástroje Vyplnit a podepsat Poznámka

“  
there is no kind of dishonesty into  
which otherwise good people more  
easily and more frequently fall than  
that of defrauding the government  
”

Benjamin Franklin (1706-1790)  
US politician, writer, diplomat and scientist

From a compliance perspective, this danger of 'motivated blindness' underscores the importance of meeting the expectations of the 'Sentencing Guidelines for Organisations' - the leading compliance programme standard in the US and one

and address it in the materials they use in investigations so that they are required to consider it in all inquiries if a manager's being 'asleep at the switch' led to the violation in question

enough to ensure ethical conduct in the workplace, and fail to see the extent to which expertise, resources and effort are needed for success in this area - as is the case in more traditional areas of business management.

Není žádná jiná nečestnost, do které jinak slušné lidé snadněji a častěji upadají, než „šizení vlády“... Benjamin Franklin

## Etika a/nebo compliance (C&E) a psychologické faktory ovlivňující etické či méně etické volby

- Compliance a etika (C&E) jsou programy, které, které firmy realizují proto, aby **podpořily dodržování práva a etické chování**
- Aby byly efektivní, **musí být podpořeny procesy, komunikací a kulturou**

**Compliance:** překlad - dodržování, shoda

**Etika:** mravouka, „míra lidskosti“

# Jedna z nejdůležitější odpovědností manažerů firem je **Řízení rizik v oblasti compliance**

Jedna z cest a to nejefektivnějších, jak riziko „noncompliance“ minimalizovat....

- ..... **vytvořit prostředí, kde zaměstnanci mají pocit, že mohou uvědomit vedení bez odplaty jestliže problém vznikne**

## **WIIM aneb „přidaná hodnota“ pro firmy?**

- Vysoké procento hlášení selhání dává možnost firmám **identifikovat a odstraňovat kořenové příčiny.**
- Malá pravděpodobnost odplaty podporuje **reporting**, protože se pracovníci cítí bezpeční.
- Vysoké procento hlášení a nízká pravděpodobnost odplaty redukuje budoucí **problémy a organizační rizika**

# V eticky úspěšných firmách je obvykle vysoká míra **odpovědnosti...**

- férovosti
- nápravy chyb
- manažeři jdou vědomě  
vzorem, jsou konzistentní



Pokud firmy na tomto nepracují, pak se firma stává kolbištěm - **místem odplaty**

# V číslech...

výsledky výzkumů

- 84 % reporting u firem s efektivním **C&E** x 33% bez něj či pouze formálním
- 97% pozorovaných „nechování“ jsou buď hlášena nebo vyřešena
- Vysoké procento hlášení koreluje s etickou kulturou (85% s etickou kulturou x 55% bez)
- Důvěra v management (71% s důvěrou v top a 69 v middle management x 56%, kde etika není prioritou)
- Pracovníci s menší pravděpodobností budou hlásit „nechování“/neetiku jestliže se tento prohřešek týká top managementu (67%) nebo middle managementu (59%)

## ...ještě čísla

- **Vliv C&E programu?**

Jen 4% pracovníků reportuje zkušenost s **odvetou** u firem s efektivním **C&E programem** ve srovnání s 53% bez C&E programu

- **Vliv chování manažerů?**

Stejně podstatný vliv má **chování manažerů**. Jen každý 20. zaměstnanec má zkušenosti s odvetou ve firmách, kde seniorní management se těší dobré pověsti/důvěře nebo se chová k zaměstnancům dobře, ve srovnání s 50 % případů, kdy tyto charakteristiky chybí.

- **Vliv odpovědnosti za výsledky, činy,...?**

Když se vyžaduje zodpovědnost („held accountable“) u zaměstnanců na všech úrovních, **odveta** není převládající (16% , když manažeři nesou odpovědnost x 40% bez (z)odpovědnosti manažerů)





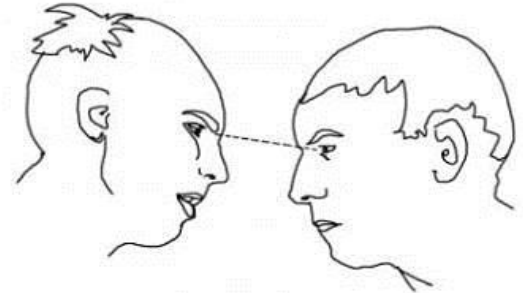
## Realita

Zatímco řada firem implementuje C&E jako jakési alibi,  
díky kterému získává určitou shovívavost od úřadů

.....Lídři mají k implementaci C&E důvod jiný...

**C&E programy jsou jistou kodifikací řádné  
manažerské praxe, jsou součástí efektivního  
vůdcovství**

## Závěr



- Organizace s efektivními **C&E programy**, které budují silnou etickou kulturu, jsou místy, kde se zaměstnanci cítí dobře, když dělají správné věci/kroky „face to face“ etickým situacím.
- Jsou to také pracoviště, kde **odplata** je méně pravděpodobná
- **Obě tyto charakteristiky jsou dobré jak pro firmy, tak pro pracovníky a jsou to investice, které se vyplatí.**

Zdroj: Increasing employee reporting free from retaliation, 2013,  
Ethics Research Center,  
[www.ethics.org](http://www.ethics.org)